



Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Лабораторія організаційної та соціальної психології
Державний податковий університет
Київський національний університет будівництва і архітектури
European Knowledge Development Institute (EUROKD)
Birmingham Institute for Psychodrama
EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY (EAS)
University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Poland)
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska

ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
II МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

(Київ, 17 лютого 2023 року)

VECTORS OF SOCIAL, ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

PROCEEDINGS OF THE
II INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

(Kyiv, February 17, 2023)



Київ 2023

Міністерство освіти і науки України
Державний торговельно-економічний університет
Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України
Лабораторія організаційної та соціальної психології
Державний податковий університет
Київський національний університет будівництва і архітектури
European Knowledge Development Institute (EUROKD)
Birmingham Institute for Psychodrama
EUROPEAN ASSOCIATION for SECURITY (EAS)
University of Warmia and Mazury in Olsztyn (Poland)
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Polska

ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
II МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

(Київ, 17 лютого 2023 року)

VECTORS OF SOCIAL, ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC PSYCHOLOGY

PROCEEDINGS OF THE
II INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE

(Kyiv, February 17, 2023)

Київ 2023

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

УДК: 316.6:159.9.07(043.2)

В 26

Вектори соціальної, організаційної та економічної психології [Електронне видання] : тези доп. II Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17 лют. 2023 р.) / відп. ред. С. М. Миронець. – Київ : Держ. торг.-екон. ун-т, 2023. – 404 с. Укр. та іноземними мовами.

ISBN 978-966-918-074-2

DOI: 10.31617/k.knute.2023-02-17

У тезах доповідей II 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 в умовах війни.

Тези доповідей II 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: 316.6:159.9.07(043.2)

Редакційна колегія: А. А. Мазаракі, ректор, д-р екон. наук, проф.; С. М. Миронець (відп. ред.), д-р психол. наук, доц., завідувач кафедри психології; О. І. Міняйло, канд. екон. наук, доц., декан факультету економіки, менеджменту та психології; О. В. Войтенко (відп. за вип.), канд. психол. наук, доцент кафедри психології.

ISBN 978-966-918-074-2

© Державний торговельно-економічний університет, 2023

ЗМІСТ

Ardabili F. The organizational wisdom theory	12
Hogenboom I., Ilbrink-de Visser J. Working with projective identification in the therapeutic spiral model (TSM)	16
Liebiedieva S. Psychological features of experiences sudden loss of a close person.....	23
Mutafchieva M., Kauppila R., Flegelskamp S. Ebts-project: evidence based trauma stabilization (EBTS). Two training programs for stabilization of traumatized children and families	35
Авраменко М., Корольчук В. Психологічна програма формування стійкості особистості до професійного стресу.....	36
Бацилєва О., Астахов В. Посттравматичне зростання як передумова благополуччя особистості в умовах стресу.....	39
Берташ М. Професійна діяльність та психологія працівника митної служби.....	44
Богдановський Д., Богдановський І., Льовкіна О. Фінансова глобалізація та її вплив на планування життєвих стратегій особистості	46
Богомазова С., Перелигіна Л. Особливості формування гендерної компетентності фахівців ризиконебезпечних професій.....	51
Борисова М. Психологічні особливості діяльності фахівців сфери управління в умовах війни.....	56

Ванюшина О. Медіаграмотність як інструмент конструювання досвіду особистості в умовах війни	60
Вінтоняк В. Психологічна робота в умовах бойових дій: прикладні аспекти.....	64
Войтенко О. Потреби і цінності як модератори професійного благополуччя особистості.....	68
Гура Г. Психологічна адаптація керівників бізнесу та підприємців до умов воєнного стану	72
Джулай А., Сафін О. Розвиток емоційного інтелекту майбутніх психологів у процесі навчання	78
Євсюкова О., Кузменкова К. Дезінформація, маніпуляція з політичною метою, психічне здоров'я соціуму: межі дотичності	81
Євченко І. Емоційні реакції студентів на російсько-українську війну.....	86
Зазимко О., Шиловська О. Динаміка особистісних цінностей підлітків та осіб юнацького віку в період війни	89
Заушнікова М. Комунікативна компетентність як основа розвитку адаптивної поведінки здобувачів вищої освіти	95
Капосльоз Г. Аналіз підходів щодо визначення психологічної готовності військовослужбовців до бойової діяльності.....	99
Карамушка Л., Креденцер О., Терещенко К. Зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах війни та його соціально-демографічними й організаційно-професійними характеристиками	105

Карпова Д. Вплив війни на моделі поведінки шлюбних партнерів	109
Кердивар В. Деякі питання психологічної реабілітації в Державній службі України з надзвичайних ситуацій.....	111
Ковальчук О. Психологічні аспекти формування лідерського потенціалу офіцерів.....	114
Коновалова О. Особливості формування стресостійкості здобувачів освіти коледжу в умовах війни.....	119
Коханець А., Калениченко Р. Механізми психологічного захисту особистості від маніпулятивного впливу	123
Краснокутський М. Визначення психологічних детермінант пожежно-прикладного спорту в умовах проведення змагань	129
Кривда К., Корольчук В. Напрями та завдання психологічного забезпечення професійного здоров'я особистості в організації	135
Кучеренко С., Кучеренко Н. Організаційні аспекти психологічної підготовки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій до діяльності в екстремальних умовах.....	140
Кушніренко К. Вплив та вимоги воєнного стану в освітньому процесі.....	143
Лапченко І. Емоційний інтелект як чинник конструювання досвіду особистості.....	146
Лелюх Л. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах воєнного часу	148

Лізун А. Психологічні професійно важливі якості особистості як складові побудови кар'єрної спрямованості військовослужбовців	151
Манойло В. Організація професійно-психологічного відбору особового складу до військових частин Держспецтрансслужби під час воєнного стану	155
Мартиненко О. Соціально-економічні, психологічні та педагогічні чинники обрання молоддю професій	157
Мартинюк І. Самоосвіта як чинник адаптації особистості в умовах кризового стану суспільства	162
Маслюк А. Врахування психологічних особливостей українців в умовах кризового стану суспільства	165
Миронець С. Особливості роботи кризового психолога в умовах екстремальних викликів.....	168
Мозговий В. Психологічна допомога військовослужбовцям у подоланні тривоги під час виконання завдань за призначенням	173
Мостова І. Соціально-психологічні чинники адаптації студентів 1 курсу закладу вищої освіти до умов дистанційного навчання.....	178
Науменко Н., Корольчук М. Загальна характеристика профілактики негативних психічних станів у підприємців	182
Овсяннікова Я. Психологічна реабілітація учасників бойових дій засобами арттерапії	186

Олефір В. Самоконтроль як медіатор у взаємозв'язку між емоційним дисонансом та емоційним виснаженням	189
Онщенко Н. Особливості організації відновлювального періоду осіб рядового і начальницького складу служби цивільного захисту	195
Оржешко Д. Патріотичне виховання особистості як запорука успішної адаптації в умовах кризового стану суспільства.....	199
Осьодло В., Будагьянц Л. Бойова психічна травма: історико-психологічний аналіз	201
Пампура І. Вплив психологічного здоров'я працівників правоохоронних органів на ефективність їх професійної діяльності.....	209
Перелигіна Л., Сальнікова Т. «Я-концепція» як один із чинників конструювання соціально-психологічного досвіду військовослужбовців в умовах війни	213
Перція Л. Структурні компоненти і взаємозв'язки показників професійного здоров'я фахівців ІТ-компаній	215
Петухова І. Соціальна відповідальність особистості в умовах війни	221
Платонов В. Психологічні аспекти вдосконалення професійного відбору піротехніків ДСНС України.....	225
Полунін О. Маніпулятивістська модель причинності в просторі множинних репрезентацій плину часу	228
Потапчук Є. Родина як суб'єкт відновлення та збереження психічного здоров'я людини в умовах війни.....	232

Потапчук Н. Чутки в умовах війни як засіб дезінформації та маніпуляції.....	235
Похілько Д. Психологічні заняття як один із важливих елементів дитячої реабілітації від травм війни	238
Процик Л. Тренінг як метод подолання негативних емоційних станів	240
Рашковська І. Діяльність практичного психолога організації в умовах кризового стану суспільства	244
Руденко М. Реалізація гендерного підходу в освіті: сучасні виклики.....	246
Сингаївська І. Адаптація вимушених переселенців за кордоном під час війни	252
Сімоненко О. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в органах державного управління та місцевого самоврядування в Україні в умовах децентралізації та воєнного стану	255
Скрипкін О. Опитувальник дослідження рольових очікувань поведінки в партнерстві «Love is...»: сутність, застосування та робота з результатами.....	261
Сова М., Деніжна С. Вивчення психологічних факторів впливу на успішність виконання оперативних завдань учасниками територіальної оборони	265
Сухова Г. Проблеми учасників освітнього процесу в умовах воєнного стану та шляхи їх вирішення.....	270

Тімченко М. Дихальні техніки саморегуляції стресових станів в умовах психологічної реабілітації ветеранів бойових дій	273
Тімченко О. Загальна стратегія екстреної психологічної допомоги мешканцям районів, де ведуться інтенсивні бойові дії.....	276
Христенко В. Деякі засоби психологічного впливу на українських воїнів в зоні бойових дій.....	280
Шашенков Д. Знання – предиктор перемоги	287
Шкуров Є. Фактори розвитку творчих здібностей в рамках моделі Терези Амабайл та Роберта Стернберга	290
Штифурак В. Психологія механізмів соціального впливу у груповій роботі	295
Астапенко Є. Парадокс процесу самоактуалізації особистості	300
Бабич Т. Резильєнтність особистості в період невизначеності.....	303
Боброва Б. Психологічні умови гармонійного поєднання професійної роботи в організації та приватного життя	307
Дорохіна А. Розвиток комунікативних здібностей як умова професійного успіху сучасних менеджерів	310
Дубась В. Копінг-стратегії та їх роль у професійному житті особистості.....	315
Дьяченко О. Психологічні аспекти професійного відбору персоналу.....	318

Ейдельмант О.	
Соціально-психологічна адаптація в трудовому колективі.....	323
Іванько А.	
Якісний сон як умова професійного здоров'я.....	325
Іващишина А.	
Психологічний капітал організації як умова її ефективності	330
Ільченко М.	
Психологічні особливості конкурентного середовища	332
Капітан С.	
Психологічні умови збереження професійного здоров'я працівників організації	334
Кіреєва О.	
Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі	339
Конопацька Ю.	
Ефективна комунікація педагогічних працівників та учнів з особливими освітніми потребами	343
Лейчук А.	
Психологічне благополуччя особистості як основа фахового зростання	346
Любич Т.	
Професійне вигорання психолога в організації.....	350
Митяй О.	
Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога)	353
Онофрійчук М.	
Адаптація та її вплив на професійне благополуччя фахівця.....	357
Пащенко Т.	
Соціальний та економічний виміри психологічного благополуччя особистості.....	360

Петровська В. Профілактика професійного вигорання як умова збереження здоров'я працівників організацій	363
Погоріла В. Профілактика емоційного вигорання фахівців соціономічних професій	367
Пономарьова Д. Основи формування та становлення психології фінансової поведінки особистості	371
Прокопенко В. Сутність диспозитивного методу управління	376
Пругло І. Вплив конкуренції на розвиток особистості та її оточення	381
Топіха Ю. Соціальні зв'язки як фактор збереження психологічного благополуччя людини під час війни.....	385
Хмель С. Психологічне благополуччя працівників сфери торгівлі	389
Шевченко Р. Профілактика психосоматичних проблем	392
Шелест А. Ризики для психологічного здоров'я працівників організацій	395
Wyszatycka A. Uzależnienia wśród młodzieży – zagrożone dorastanie	398

*Ardabili Farzad,
Ph.D. in Management
Editor-in-Chief of International Journal of
Behavior Studies in Organizations (BSO)
EUROKD*

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 labelled «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 Nomern Anderson's Information Integration Theory (1971) and Fischbone 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), 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. Choi, M. (2011). Employees' attitudes toward organizational change: A literature review. *Human Resource Management*, 50(4), 479–500.
4. Holliday, S. G., & Chandler, M. J. (1986). Wisdom: Explorations in adult competence. *Contributions to human development*.
5. Intezari, A., & Pauleen, D. J. (2018). Conceptualizing Wise Management Decision-Making: A Grounded Theory Approach. *Decision Sciences*, 49(2), 335–400.
6. 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.
7. Jensen, S. M., & Luthans, F. (2006). Entrepreneurs as authentic leaders: Impact on employees' attitudes. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(8), 646–666.
8. 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.
9. Keung Ip, P. (2011). Practical wisdom of Confucian ethical leadership: A critical inquiry. *Journal of Management Development*, 30(7/8), 685–696.
10. Limas, M. J., & Hansson, R. O. (2004). Organizational wisdom. *The International Journal of Aging and Human Development*, 59(2), 85–103.

11. 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>.
12. 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.
13. Rooney, D., & McKenna, B. (2007). Wisdom in organizations: Whence and whither. *Social Epistemology*, 21(2), 113–138.
14. Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: A cross cultural evaluation. *Personality and individual differences*, 30(2), 303–309.
15. Sternberg, R. J. (1998). A balance theory of wisdom. *Review of general psychology*, 2(4), 347.
16. 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.
17. Wink, P., & Helson, R. (1997). Practical and transcendent wisdom: Their nature and some longitudinal findings. *Journal of Adult Development*, 4(1), 1.
18. 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.

Hogenboom Ina,
Registered Psychologist NIP
Trainer, Educator & Practitioner in Psychodrama.
Trainer, Team-Leader in Therapeutic Spiral Model
Ilbrink-de Visser Jacomien,
Certified practioner psychodrama,
Trainer, Creatieve Arts Therapist

WORKING WITH PROJECTIVE IDENTIFICATION IN THE THERAPEUTIC SPIRAL MODEL (TSM)

In this abstract I will shortly describe TSM and classical Psychodrama, the practice of using projective identification in TSM and some links to neuroscience about trauma. As a psychologist, I am fascinated by the way in which TSM combines all (neuro)scientific knowledge into a working model in action. Although it is designed for group work, it is also very useful in individual therapy.

Therapeutic Spiral Model (TSM)

TSM is based on findings from neuroscience research, principles from the attachment theories and uses concepts from psychoanalysis, for example projective identification. One of the main goals of TSM is to work safely towards post-traumatic growth (Hudgins, 2007). Protagonists actively experience their own internal reality and, through spontaneity and creativity, get access to a new self-organization. Feeling empathetic connections with other people while working with TSM is essential. Expression of emotions and regression are done in a controlled way, to enhance feelings of power and self-confidence of the protagonists. Also part of the recovery process is the accurate naming of what happened without distortions. Research shows that narrative changes accompany symptom reduction (Meichenbaum, 2017). To ensure safety and a balanced way of working, TSM uses a three stage process model of trauma-informed experiential change (Hudgins, 2019).

Prescriptive roles

	<i>Trauma roles</i>	<i>Transformative roles</i>
<i>Strength, restoration, containment, observation, connection</i>	<i>Defenses, addictions, trauma, negative feelings/thoughts</i>	<i>Post-traumatic growth, autonomy, correction, integration</i>

Fig. 1. The Trauma Survivor Internal Role Atom (TSIRA) model of TSM

Working with the TSM-roles

TSM work always starts with introducing and learning the ‘prescriptive roles’ to increase safety, cohesion, connection and compassion. In order to work on the processing of trauma material, sufficient strengths must first be available, as well as a number of basic skills to prevent dissociation or overflow with emotions.

When the prescriptive roles are thoroughly installed in the group and its members, the group is safe enough to face the ‘trauma roles’. Trauma roles in TSM are the internalized roles of victim, perpetrator and abandoning authority.

In working with the trauma roles, the intention is to create corrective emotional experiences so that group members can develop ‘transformative roles’ to grow towards autonomy and integration.

Working with a TSM trauma team

A TSM team consists of a team leader (TL), an assistant leader (AL) and trained auxiliary egos (TAE). The TL works with the protagonist in his/her drama, the AL and TAEs work with the group. They all have their own role when working with projective identifications. The TAEs collect the projective identifications picked up by group members and communicate this to the AL. The AL communicates with the TL about the picked up projective identifications in the group and makes proposals for the introduction of a specific projective identification into the work of the protagonist. The projective identification is usually communicated and presented as an available role, so that it can easily be included in the drama.

The TL contracts with the protagonist, installs the prescriptive roles, uses all the psychodrama techniques needed to do this, and uses the information about the projective identifications to guide the drama into a corrective experience.

This process is will be briefly explained and illustrated in diagrams in the section 'Projective identification in action'. For a fuller description of the method I refer to the literature about TSM, especially the newest book: *Experiential Therapy from Trauma to Post-traumatic Growth*, in which I wrote the chapter about projective identification.

To understand the background of TSM we need a short description of classical psychodrama and how it is useful for TSM.

Psychodrama

Classical psychodrama is an action method that uses spontaneous dramatization and role-playing to explore the lives of the participants so that they can become more creative in finding solutions to difficulties in their lives. A psychodrama session consists of a warm-up, an action phase and sharing. The warm-up is used to increase the spontaneity of the participants, so that the resulting creativity can be used in the action phase. The warm-up also leads to a common theme, which is usually visible in the subject of the action phase. In the sharing after a drama, group members make connections with their own themes. This allows the increased vulnerability of the protagonist to decrease again and group members can warm up to a new action phase.

Group members are invited to become assistants in the drama of the protagonist, as auxiliaries or using the doubling technique. The group members are asked to act in the service of the protagonist, sometimes based on instructions of the director and protagonist, sometimes based on information felt through tele-connections. The group works together to achieve the creativity needed to 'solve' the problematic situation for the protagonist.

Contribution of classical psychodrama to TSM.

Classical psychodrama contributes a lot to the work with TSM. With the psychodrama techniques it is possible to work in an experiential and embodied way on the balance between thinking, feeling and doing. Psychodrama techniques are well suited to create group cohesion, emphatic bonding and warming up the group to spontaneity and creativity. TSM also uses psychodrama techniques to warm up group members to their own trauma material.

Cooling-down techniques of classical psychodrama are also used. The observing ego is a mirror position in which people can cool down when their emotions become too overwhelming. This position activates the cognitive functions and self-compassion becomes (more) available.

With this pendulation between warming up and cooling down, TSM works safely with trauma material. If participants become too dissociated or overwhelmed, cooling down techniques are used. If enough strengths are available warming-up techniques are used.

To work towards a new narrative (without distortions) TSM uses psychodrama techniques to get people into actively experiencing their internal reality and work towards a new self-organization with an adjusted story.

My interest in working with a TSM healing team.

As a psychologist, working individually and with groups, I am drawn to working with TSM because it is a way of making the protagonist's projective identifications visible through the group members. The therapist is not the only carrier of the projective identifications.

TSM uses the projective identifications to group members in the psychodrama of the protagonist, for the healing of the protagonist and for the healing of the group member that carries the projective identification. The creation of a TSM psychodrama becomes an active learning and healing process for all group members. It stimulates the participants to become aware of what they themselves project or what is projected on them. This can reduce conflict because people learn to see more clearly who is doing what with projections.

Projective identification in action, an example.

We started the training with the prescriptive roles, choosing an Observing Ego and choosing scarfs for strengths. They are put in a circle around the working area, creating a «circle of safety». After that we did a group assessment with sociometric exercises, warming up to more safety, cohesion, themes, tele and projections.

After that Ben is warmed up to his story. Ben is recovering from his second burnout. He and Kari (the Team Leader) make a contract for their work together.

Ben: «I want to face my father without dissociating. He was not there when I needed him.»

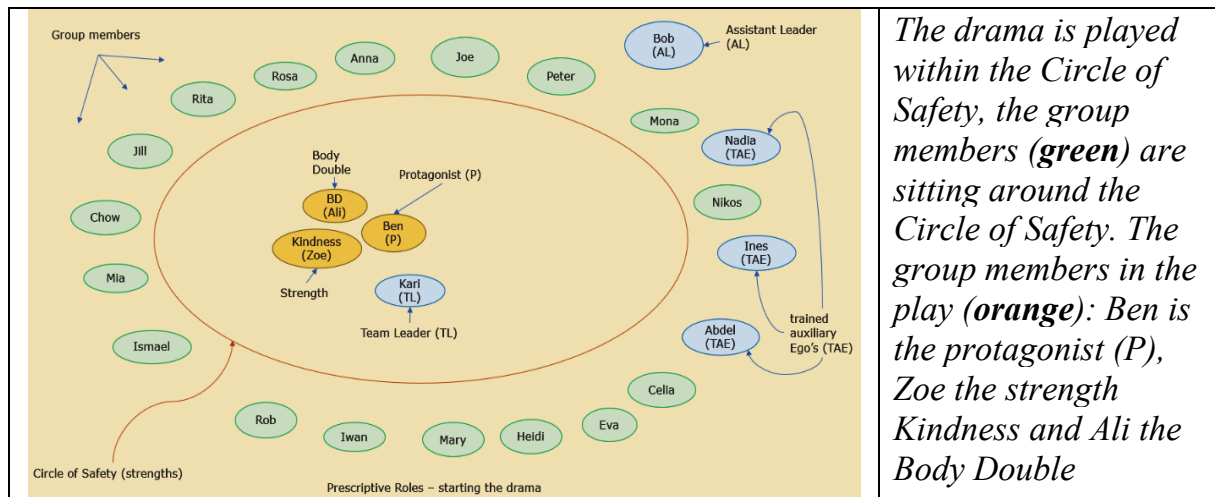
Kari: «Okay, first choose a Body Double to help you stay in your body while working.» Ben chooses Ali as his Body Double.

Body Double: «I feel some tightness in my stomach, and I can keep on breathing and feel my feet on the floor.» Ben could relax after a few remarks of his Body Double.

Kari: «Now, what strength do you want facing your father?»

Ben: «Well, I heard the strength of Zoe, kindness. May I use that?»
Zoe stepped in as Kindness and Ben defined the message he needed from Kindness.

Kindness: «I am kind to myself, it's okay to tell about my pain. I deserve kindness.»



The drama is played within the Circle of Safety, the group members (green) are sitting around the Circle of Safety. The group members in the play (orange): Ben is the protagonist (P), Zoe the strength Kindness and Ali the Body Double

Fig. 2. The TSM team (blue): Kari the Team Leader (TL), Bob the Assistant Leader (AL) and Nadia, Ines and Abdel as the Trained Auxiliary Ego's (TAE)

Strengths and Doubles are essential in working with TSM. If Ben is not safe (strong or contained) enough, he's not able to stay within his window of tolerance and face his father. That is why Kari as TL starts to give ben a Body Double and a strength (or as much strengths as he needs) to empower him for the work facing his father.

During this piece of work as described the first projective identifications (and strengths) will appear in the audience and the Assistant Leader and the Trained Auxiliaries Ego's start to work with the group members around the circle.

Ines checks with Ismael who says he is calm and just observing. Then she works with Mia who is getting angry at the absent father. Abdel

steps to Celia and notices that she is dissociating. Nadia sees that Nikos is looking afraid and checks in with him. Bob checks in with Anna and asks her how she can contribute in the play with her caring strength. Joe is sad and crying a little bit.

In TSM the reactions in the group are seen as projections of the protagonist, so we discover the emotions or reactions which may be disavowed or not tolerated by the protagonist. For example, it is possible that Ben may be angry at his father, but has difficulty tolerating his anger, so he projects it to the audience. Mia picks up the anger, because she has similar issues with her mother.

The Trained Auxiliaries Ego’s help the group members to express their feelings. They also check if there are offerings of strengths for the protagonist, like the care of Anna. Then they clusters the group members with the same reactions.

The Team Leader uses this in the drama of the protagonist, for the benefit of everybody involved. In TSM everybody gets to play the role they need. In fact, everybody is also protagonist in the play.

After that the psychodrama is led with adding the Trauma Roles and the Post Traumatic Growth (PTG) Roles, all visible in figure 3.

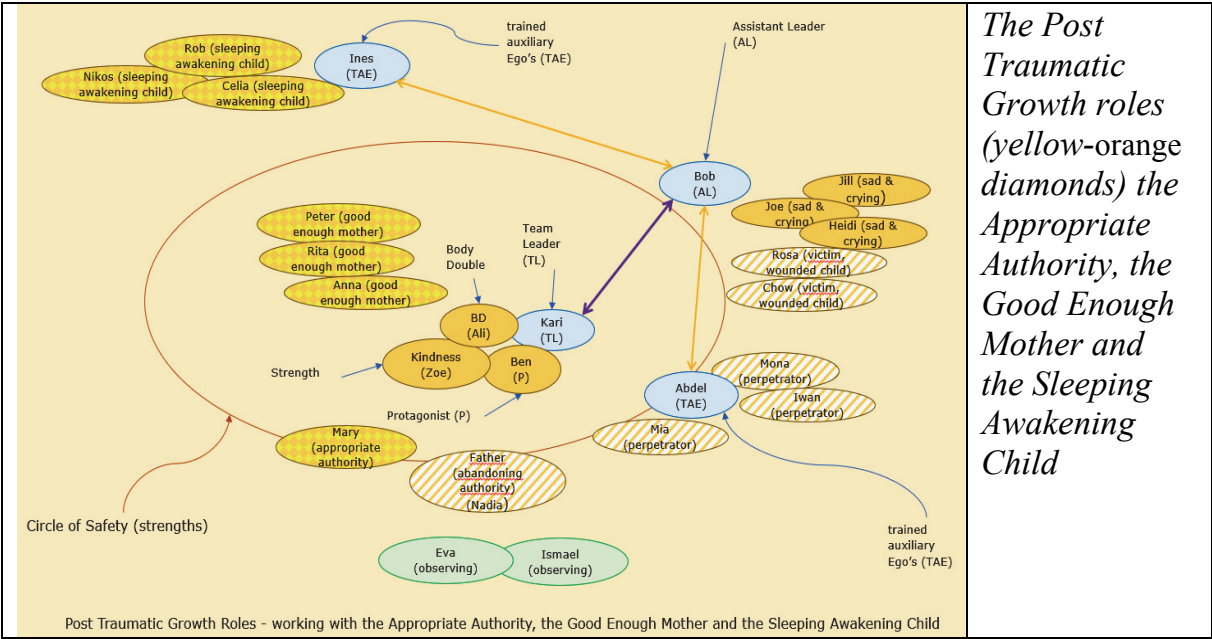


Fig. 3. The Post Traumatic Growth roles (yellow-orange diamonds) the Appropriate Authority, the Good Enough Mother and the Sleeping Awakening Child

Ben has faced his father and enjoyed the good enough mother reassurance, so his sleeping awakening child can come to the stage playing and dancing. I refer to the chapter of Hogenboom (2022) about projective

identification in the book *Experiential Therapy from Trauma to Post-traumatic Growth* for a more detailed description of this process.

Conclusion

In TSM we are constantly switching between (re)installing the resources and dealing with the aspects of the traumatic experience. One can recognize the use, in action, of pendulation and titration as described by Payne, Levine, & Crane-Godreau (2015). As Payne et al. (2015, p. 10) put it: «The trauma must be approached slowly in order to avoid unnecessary distress, flooding and potential retraumatization».

One can also recognize the new findings on the functioning of the nervous system as described in the Polyvagal Theory (Porges, 2018). In TSM we activate the ventral vagus nerve with roles of compassion, containment, resources, breathing techniques and connections between participants. In this way we increase the Window of Tolerance (and cool down triggering of the Brainstem) in a way that group members have the means to manage the difficult emotions that arise in the work.

By describing projective identification in TSM, we gain a better understanding of how these processes work and how they are used by TSM in order to work towards therapeutic change for trauma survivors. The added value of using projective identification in TSM is the aspect of working in action and using the participants for the projective identifications, which reduces the need for the therapist to handle transference, countertransference and projections.

As Bessel van der Kolk (2022) describes it, learning in action, in play, with the moving body, with the necessary resources and in a safe environment makes the memory of the past pain accessible and also unleashes the creativity needed to find new solutions and change the narrative.

Literature

1. Hogenboom, I. (2022). *Working with Projective Identification in TSM Groups*. In: *Experiential Therapy from Trauma to Post-traumatic Growth. Psychodrama in Counselling, Coaching and Education*, vol 2. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-3175-8_6
2. Hudgins, K. (2019). *Psychodrama Revisited: Through the Lens of the Internal Role Map of the Therapeutic Spiral Model to Promote Post-traumatic Growth*. *Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie*. 18. 1-16. [10.1007/s11620-019-00483-7](https://doi.org/10.1007/s11620-019-00483-7).
3. Hudgins, K., & Durost, S. W. (2022). *Experiential Therapy from Trauma to Post-traumatic Growth: Therapeutic Spiral Model Psychodrama (Psychodrama in Counselling, Coaching and Education, 2)* (1st ed. 2022). Springer.

4. Kolk, B. van der (from internet 2022) *How Drama and Theater Can Rewire Limiting Beliefs with Bessel van der Kolk*, Nicabm, <https://www.youtube.com/watch?v=4oSTNPot0FY>
5. Meichenbaum, D. (2017). *A constructive narrative perspective on trauma and resilience: The role of cognitive and affective processes*. In S. N. Gold (Ed.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of trauma psychology: Foundations in knowledge* (p. 429–442). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000019-022>
6. Payne, P., Levine, P. A., & Crane-Godreau, M. A. (2015). *Somatic experiencing: using interoception and proprioception as core elements of trauma therapy*. *Frontiers in Psychology*, 6. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00093>
7. Porges, S. W., & Dana, D. (2018). *Clinical Applications of the Polyvagal Theory: The Emergence of Polyvagal-Informed Therapies (Norton Series on Interpersonal Neurobiology)* (1st ed.). W. W. Norton & Company.

УДК 159.9

Liebiedieva Svitlana,

Ph.D. in Psychology, senior researcher

***Leading researcher of the research Laboratory
of extreme and crisis Psychology***

National University of Civil Defence of Ukraine

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF EXPERIENCES SUDDEN LOSS OF A CLOSE PERSON

The importance of the research problem. Death is a part of human life. It is a cause of stress for people of all ages, genders, social statuses. The death of loved ones, especially sudden and premature, is a shock. The degree of the trauma of sudden death of a loved one is highly individual, so the manifestations of the experience can vary significantly – from apathy to depression and the desire to commit suicide. Accordingly, there are destructive changes in a person’s mental health that affect various aspects of life.

Analysis of recent research and publications. A person’s mental state problems experiencing grief due to losing a loved one were examined by well-known local and foreign scientists: D. Bowlby, F.E. Vasilyuk, E. Kubler-Ross, K.U. Perrish-Harra, V.Yu. Sidorova, B.A. Smirnov, N.V. Tarabrina and others. Z. Freud and I. Yalom thoroughly investigated

psychological trauma. In local psychology, these studies were actively developed by Academician T.S. Yatsenko.

The purpose of the study is to identify and characterize the psychological features of experiencing the sudden loss of a loved one.

Presentation of the primary material. The phenomenon of loss is characterized as an event that has a significant impact on the physical and mental health of the individual at a particular stage of life, generating complex psychological changes that occur in the planes of emotional, cognitive, and behavioral spheres. A new psychological reality is formed for the individual, which determines psychological adaptation in new, often radically revised, conditions of existence [2].

Grief involves internal and external regulation that a person must feel after a loss, with specific individual duration and intensity, depending on internal and external factors. Changes take place gradually. The external manifestations of mourning determine the meaningful content of internal experiences, including the course of the experience of grief, which has external manifestations and causes the course of mourning. The process of experiencing loss proceeds in the same way and is considered by different theoreticians as stages, phases, and tasks. Define the main phases – shock and denial, awareness, disorganization, search for new meaning, reorganization [6].

The experience of loss is one of the acute crises in life, which significantly impacts health for most people. Providing qualified care in the event of a sudden loss is one of the priority areas of palliative care, including caring both for the patient's body after his death and psychological assistance to relatives and friends of the deceased [1].

The period of severe loss is considered the time of experiencing the death of a loved one, and grief is a reaction to the anguish and torment that arise after death. Experiencing grief is a transitional process during which people adapt to the reality of loss and learn to live without a dead loved one. Grief is not just an emotional experience; it highlights behavioral, cognitive, physical, social, and spiritual aspects. Thus, grief requires a holistic approach.

The child's general psycho-emotional state at the time of death of a loved one and after it depends on the behavior of the reference environment. Emotional suffering between children is not as pronounced and prolonged as between adults. In case of the sudden death of a parent, children feel deeply unhappy if they do not see the suffering of a living adult. They need physical intimacy and emotional support, the confidence that someone who understands them and feels similar or identical emotions. The child can take the deceased's belongings with him to bed.

Often a child is afraid to leave one of his parents alive: it seems to him that he will also die alone [8].

In the study of psychological features of experiencing the sudden loss of a loved one, it is advisable to differentiate children and adults because they react differently and have different mental and social development, which causes significant differences in response to traumatic situations [5].

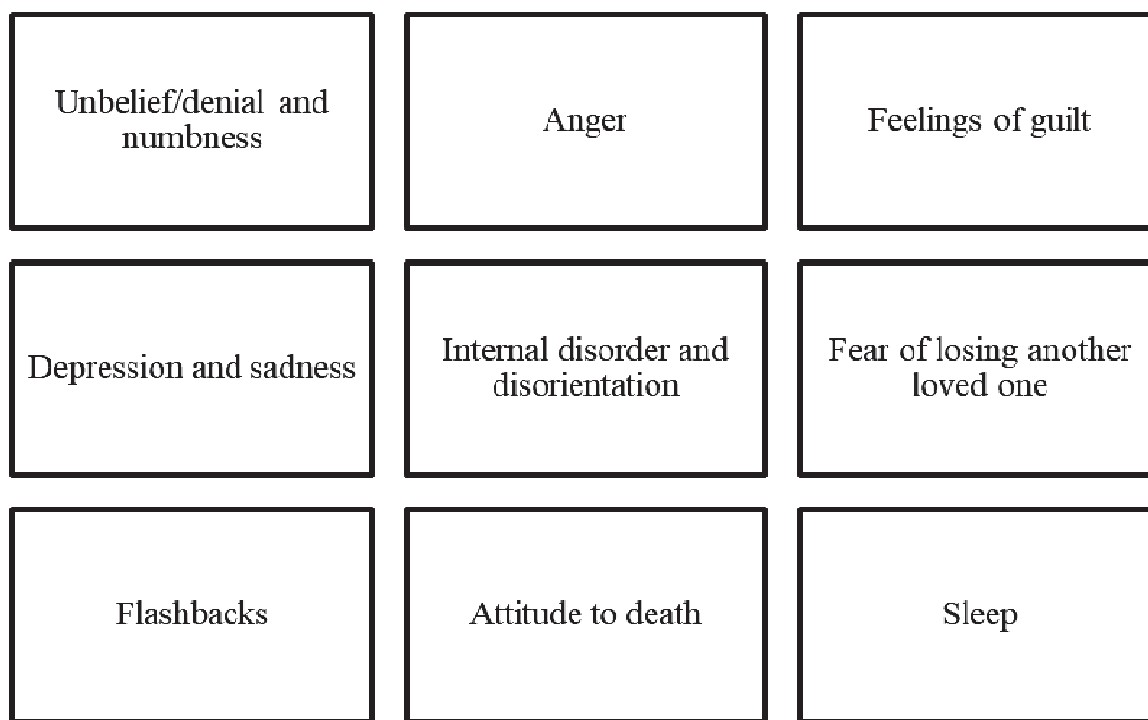


Fig. 1. Changes in human life because of experiencing the sudden loss of a loved one

Detailed characteristics of the identified changes are presented in Table 1.

In connection with the death of a loved one, people demonstrate emotional shock with numbness and «fossilization» or anxiety, crying, sleep disturbances, appetite, narrowing of consciousness on traumatic experiences, constant memories of the deceased, mental anguish, and so on. With such symptoms, patients who face the death of loved ones often turn to psychiatrists and psychotherapists.

The reaction to the loss of a loved one is a specific mental process that develops according to its laws. This period of life, accompanied by mourning, unique attributes, and rituals, has an essential task – adapting the subject who suffered the loss to the «new» life, life without the deceased.

**Meaningful characteristics of the types of changes in human life
due to the experience of a sudden loss of a loved one**

Name of change	Characteristics of change
Unbelief/denial and numbness	As soon as a person learns about the sudden death of a loved one, he/she often reacts with such statements: «It must be a mistake! Cannot be!». In this case, a person should not believe in the fact of death because this unbelief makes his/her life restrained. After a few hours or days, he/she realizes that the loved one has died on an intellectual level but may continue to accept this fact. Such a person may feel trapped, moving, and living as if in a dream. At this point, he/she is experiencing grief, shock. The person prefers to separate himself from the events, thus suppressing his/her physical and psychological state to avoid «emotional death.» Avoiding current traumatic emotions can be a reason to deny the loss of a loved one
Anger	A loved one had to live, enjoy life, and had to have more time. With the fact of death, hopes for the implementation of plans are going to dash. As a result, death becomes more tragic. Perceptions of life are changing dramatically. The formed system of beliefs is destroyed, which leads to the dominance of anger. Anger is a logical and natural component of grief
Feelings of guilt	The feeling of guilt – the whole range of emotions and experiences, is the most common in a situation of sudden loss. It often is felt by people who are involved in the death of a loved one. The fault may arise from entirely different sources for different reasons. «People can identify a large number of reasons that make them feel guilty.»
Depression and sadness	In a situation of experiencing loss, a person understands that the loss is real and irreversible, so that he/she may fall into a state of deep depression or severe sadness. A person usually feels loss, loneliness, and hopelessness. He/she may also feel remorse, regret, sorrow, constantly scrolling through the situation and analyzing what could be done differently. The person may also feel guilty for living and no longer dead. This sadness takes away almost all energy, so there is very little energy left for homework or business outside the home. Such people often cry a lot, even over every little thing, all the time
Internal disorder and disorientation	One cannot concentrate on daily worries and basic needs. Things that used to be important are losing priority

Name of change	Characteristics of change
Fear of losing another loved one	Having lost the loved one, one is afraid of losing another because anything can happen to anyone. Such people are afraid that before they can cope with the death, they will have to try to cope with the death of another relative or friend. Often such people become more strict, do not let children walk, or do not allow anyone to do anything. Usually, after a while, this fear passes, as it arises immediately after the death of a loved one, and then gradually recedes, it is replaced by other emotions and experiences, and being too irrational, it recedes into the background and then disappears completely
Flashbacks	Flashbacks are a return to past emotionally charged significant events, which are often negative. It can be expressed in the form of memories or nightmares (when a person screams at night, wakes up, this can be repeated several times a night)
Attitude to death	Death is often taken seriously by people as an injustice. Furthermore, of course, it is not easy to find any logic in this event. Depending on death and religious knowledge, death can be perceived to range from a wholly mystical and mysterious state of which nothing is known to the fact that it is a fact that is only slightly confusing because most of its aspects are understood and accepted by man, of course, is within its understanding and concept
Sleep	When experiencing a sudden loss, sleep is a particular area, vital and significant. The sleep of most people who experience grief is not restless. They often have nightmares that complicate the process of experiencing loss. First, such a person physically feels terrible because he/she does not regain strength during the night, which and so, in general, is not enough. Secondly, he is very emotionally involved in the death of a loved one, which complicates the process of experience and prolongs it. If the person himself was injured, say, in an accident, but survived, then his wounds or fractures, while healing, will act as a constant reminder, reminiscent of the death of a loved one

In order to characterize the basic features of experiencing the sudden loss of a loved one by study participants, it was essential to determine the fundamental difficulties they encountered during suffering, as well as the current state in which the respondent is at the time of the study, and a specialized questionnaire was used.

The questionnaire was developed based on a specialized interview of the same name, developed by O.A. Buryin. This interview was conducted

with 30 respondents as part of a dissertation study and confirmed its informativeness.

The questionnaire consists of 32 questions divided into seven main blocks. In addition, there is one indoor unit («suddenness»), designed for those subjects who are experiencing or have experienced the sudden death of a loved one (Fig. 2).

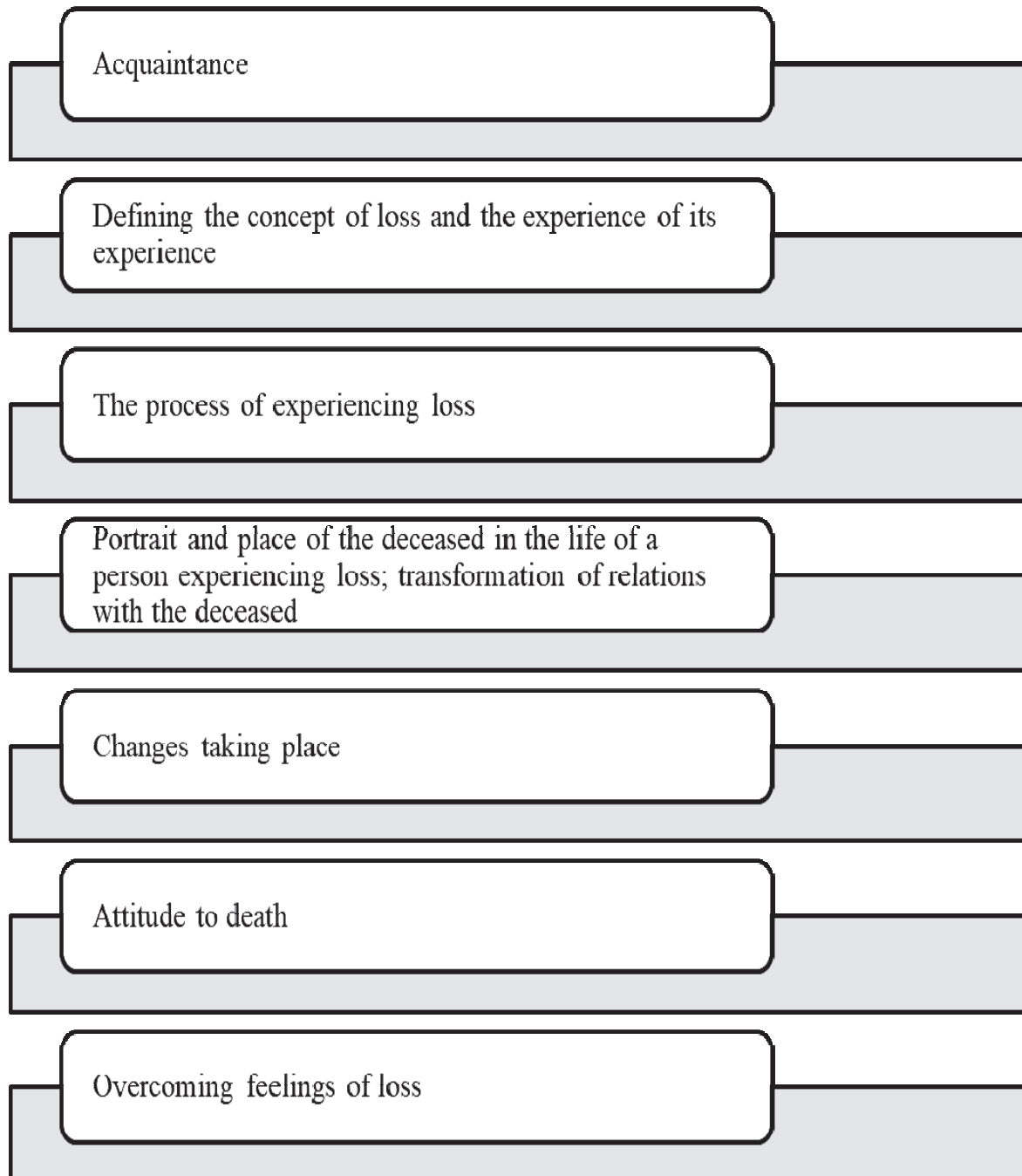


Fig. 2. Semantic blocks of the author's questionnaire

The first block of questions is designed to collect general information about the respondent – to differentiate the sample by age and gender.

The second block aims to direct the answers in the correct thematic direction settings on current research topics.

The third block aims to identify the main problem areas, thoughts, emotions, feelings, and experiences, which worry the respondent the most. Selected questions in this block provide an opportunity to obtain information about events that occurred and determine the context of the loss (expected and/or sudden (tragic)).

The answers provided by the respondents allow them to identify the current psycho-emotional state and understand the direction of the subject's anger to identify the presence or absence of flashbacks.

The fourth block is devoted to establishing the peculiarities of the attitude to the deceased. The questions are focused on finding out the place of the deceased in the respondent's life, the importance of his person, qualitative characteristics, and the depth of their relationship. The relationship transformation is determined at this stage, including changes in the respondent's external and internal world.

The fifth block records the specific changes that have taken place in the respondent's life after the sudden loss of a loved one and their content, quality, reasons, acceptance, or rejection of these changes. The answer to this question allows one to find out the relevance of various areas in the respondent's life and identify among them problematic.

The sixth block aims to determine the respondent's attitude to death and consider his/her position on existential and philosophical interpretations of death.

The seventh block indicates intermediate results. The questions of this block allow to find out the peculiarities of the person's social environment, respondent's efforts and actions to optimize the experience of sudden loss, and also help to determine the degree of constructive or destructive experience of loss by the respondent and understand his attitudes to the future.

The additional «Suddenness» block, structurally located between the third and fourth blocks, is used to find out the meaning of the sudden death of the respondent, as well as to distinguish between expected and tragic death.

We hypothesized that respondents who experienced the sudden loss of a loved one would be divided into two groups: the first – those experiencing complicated grief, and the second – those who have

experienced loss in the normal mode. At the same time, the type of grief is determined by temporal indicators and depth of experiences, and these criteria are not crucial in the empirical study of the complicated experience of the sudden loss of a loved one. Thus, in studying the psychological characteristics of the experience of the sudden loss of a loved one, we chose the criteria of complicated and ordinary experience.

For the qualitative analysis of psychological features of the experience of the sudden loss of the close person, the following blocks and the questions corresponding to them are applied:

Block 3 «The process of experiencing loss»;

Block 4 «Portrait and place of the deceased in the life of a person experiencing loss; transformation of relations with the deceased»;

Block 5 «Changes that occur»;

Block 7 «Overcoming the feeling of loss.»

These blocks were selected based on their informativeness, because thanks to the answers to selected groups of questions, we can note the presence of emotional stress of respondents, focusing on problematic aspects and experiences of loss, manifested in «stuck» at any stage and lack of resources the next stage. Mentioned above directly confirms that experiencing the sudden loss of a loved one, attitudes toward the loss, the deceased, oneself, and immediate changes in the context of the experience of loss and elucidating the tools used by respondents to alleviate intense negative emotional experiences.

Consider the features of experiencing the sudden loss of a loved one in different age groups (Fig. 3).

The peculiarities of the experience of loss in the group of respondents aged 20–30 were distributed so that both the variant of the complicated and the variant of the normal experience of loss amounted to the same percentage, namely – 40%.

As a rule, complications of experiencing loss occur in the presence of certain circumstances:

- conflicts with the deceased, unresolved before his death;
- unfulfilled promises;
- terrible circumstances of a death-violence, suddenness, cruelty, and so on;
- lack of support from loved ones.

Complications of grief may include the following:

- disconnection of emotions and inability to survive the feeling of loss;

- violation of sociality, changing the circle of communication and all communication skills;
- endless longing and inability to think about anything but loss;
- development of psychosomatic diseases resembling the last symptoms of the deceased.

In a sample of 45 years and older, the distribution of the complicated experience of sudden loss was 30% and 40% for the complicated and ordinary experience of loss, respectively. Stated indicates a somewhat contradictory difference in the trends of loss experience in different age groups. The presented number of respondents does not allow the dominance of a complicated type of loss experience in older respondents and is directly in the process of experience. However, it can be assumed that the dynamics will remain with the increase in the number of respondents in the sample.

The obtained indicators can become a priority in determining the personal characteristics of respondents and their impact on the course of the direct experience of feeling lost.

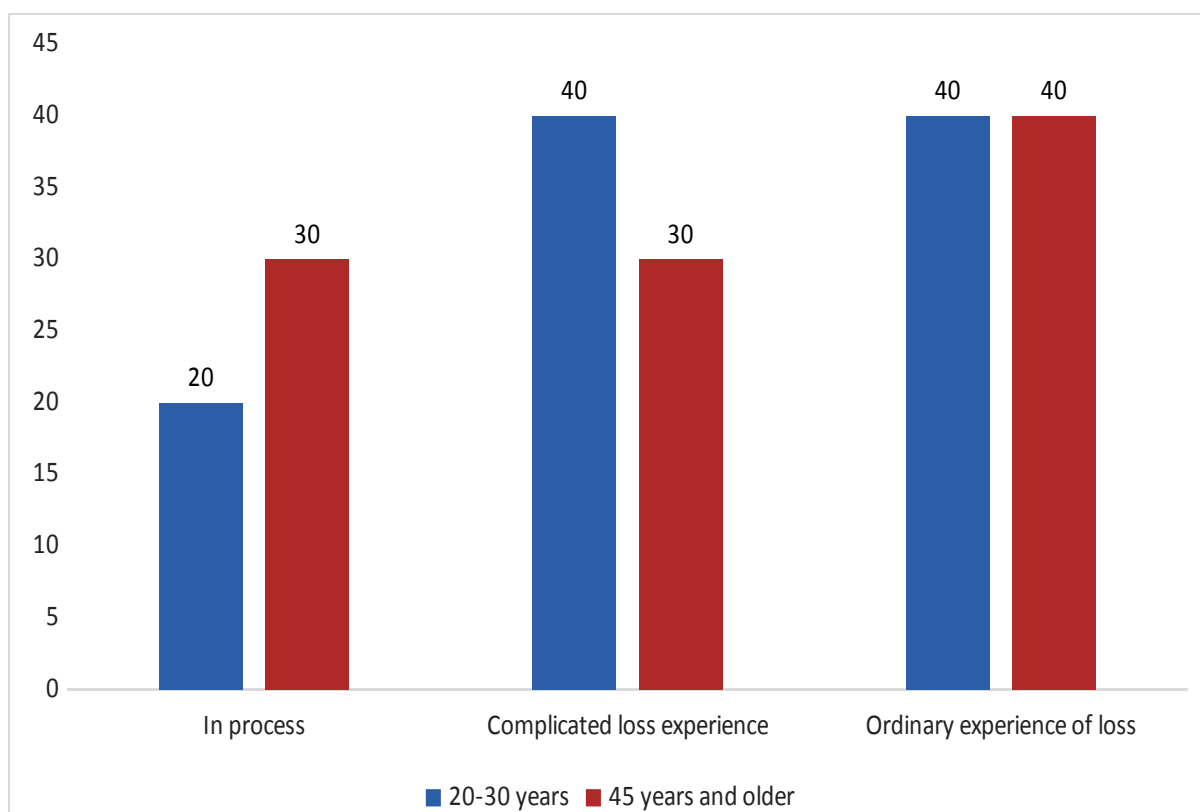


Fig. 3. Distribution of features of the experience of loss in different age groups

The analysis identified a third group of respondents who are in the active process of experiencing a loss (the time since the loss of a loved one in these respondents is about six months, so draw some conclusions about the peculiarities of a sudden loss of a loved one or its complicated version is impractical. This group is represented by the minor respondents (20% and 30%, respectively).

One of the research assumptions was the influence of the context of a sudden loss of a loved one on the characteristics of experience. However, the distribution of different sampling groups with this criterion confirmed that the ratio of groups with complicated and ordinary loss experience, in this case, is approximately the same.

In the group of the expected loss in young people, the distribution of complicated and normal grief was the same – 40%, respondents in the process were 10%. The sample of 45 years and older in this group was divided into 20% (complicated experience of loss), 40% (ordinary experience of loss), and 40% (in progress).

In the group with a sudden experience of loss for young respondents, the distribution of complicated grief was 30%, ordinary – 30%, in the process – 40%. The distribution for 45 years and older was as follows: complicated loss experience – 40%, ordinary loss experience – 50%, in the process – 10%.

Consider the features of experiencing the sudden loss of a loved one in heterosexual groups (Fig. 4).

Peculiarities of loss experience in the group of male respondents have distributed in such a way that the variant of ordinary loss experience was 40%, at the same time referring to the loss experienced in the process and complicating the same percentage of respondents by 30%, respectively.

In the female sample, the distribution of the complicated experience of sudden loss was 50%, which is predominant for this group and suggests that women are at a more prolonged stage of living with destructive mental moods.

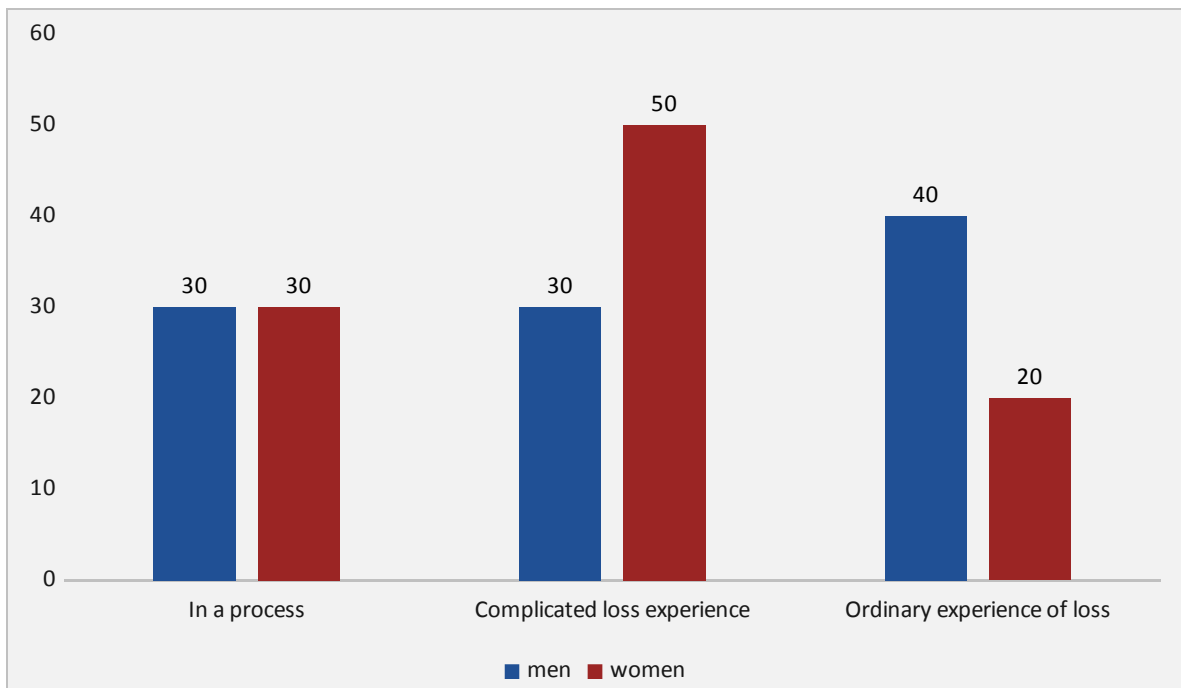


Fig. 4. Distribution of features of loss experience in heterosexual groups

Conclusions. Given the above, it is worth emphasizing that the outlined issues require a comprehensive and multilevel study of the impact of sudden death on the individual's psychological state, as this issue is complex in its structure. Thus, the selected criteria in this article are only part of the system and do not allow to form a holistic picture. It will be expedient to differentiate between respondents according to the role of the deceased person in the life of the respondent and direct relation to him/her. Based on the study, we can note insignificant differences in the experience of the sudden loss of a loved one by respondents of different age groups and the dominance of complicated experiences in female respondents.

Reference

1. Assonov D. O. (2016). Psihologichniy stan lyudini pislya raptovoyi smerti rodicha ta osoblivostI nadannya dopomogi likarya-psihologa daniy grupi patsientiv. [Psychological state of a person after the sudden death of a relative and the peculiarities of providing assistance to a psychologist to this group of patients]. *Ukrayinskiy naukovomedichniy molodIzhniy zhurnal. – Ukrainian scientific and medical youth journal*, 3, 17–23 [in Ukrainian].

2. Voytovich M. V. (2019). Psihologichni osoblivosti goryuvannya. [Psychological features of the grief process]. Aktualni problemi psihologiyi – Actual Problems of Psychology 19, 5, 10–23 URL: https://lib.iitta.gov.ua/721340/1/Voitovich_M_V_2019_Psychological_features_of_the_grief_proc – 1–14. pdf [in Ukrainian].
3. Disa O. V. (2016). Shlyahi podolannya osobististyu sindromu vrati [Ways to overcome the personality loss syndrome]. Osobistist u krizovih umovah ta kritichnih situatsiyah zhittya – Personality in crisis conditions and critical life situations. Sumi: Vid-vo SumDPU Im. A. S. Makarenka, 244–248 [in Ukrainian].
4. Lyutak O. (2011). Psihologichni osoblivosti perezhivannya vrati v osirotiliy sim'yi [Psychological features of experiencing loss in an orphaned family]. *Zbirnik naukovih prats: filozofiya, sotsiologiya, psihologiya – Collection of scientific works: philosophy, sociology, psychology* 16, 1, 97–104 [in Ukrainian].
5. Onischenko N. V. (2012). Gore yak reaktsiya postrazhdalogo na vratu [Grief as the victim's reaction to the loss]. *Problemi ekstremalnoyi ta krizovoyi psihologiyi. Harkiv: NUTsZU – Problems of extreme and crisis psychology. Kharkiv: NUCDU.* 33–39 [in Ukrainian].
6. Ribik L. A. (2019). Teoretiko-prikladni zasady nadannya psihologichnoyi dopomogi druzhinam pravoohorontsiv, zagiblih pri vikonanni sluzhbovoh obov'yazkiv [Theoretical and applied principles of providing psychological assistance to the wives of law enforcement officers who died in the line of duty] abstract of *Candidate's thesis*: Kiyiv, 19 [in Ukrainian].
7. Sivoplyas N. V., Berkutov K. Yu. (2017). Vtrata yak ekzistentiyni zustrich (psihoterapevtichniy aspekt) [Loss as an existential encounter (psychotherapeutic aspect)]. *Molodiy vcheniy – Young scientist*, 10.1, 50.1, 77–80 [in Ukrainian].
8. Tomchuk M. I., Yatsyuk M. V. Sotsialno-psihologichna pidtrimka dlity, yaki perezhivayut batkivsku vratu [Socio-psychological support for children experiencing parental loss]. *Vinnitsya: KVNZ Vinnitska akademiya – Vinnytsia: KVNZ «Vinnytsia Academy»* [in Ukrainian].

*Mutafchieva Milena,
Center for Child Development and
Psychological Consulting Cognitiva,
New Bulgarian University, Bulgaria
Kauppila Reijo,
Helsinki Psychodrama Institute, Finland
Flegelskamp Stefan,
Szenen Institute for Psychodrama, Germany*

EBTS-PROJECT: EVIDENCE BASED TRAUMA STABILIZATION (EBTS). TWO TRAINING PROGRAMS FOR STABILIZATION OF TRAUMATIZED CHILDREN AND FAMILIES

The EBTS-Project was born in the present need of more effective working with traumatized children and families. The situation in the world is challenging, and as professionals, we should find new ways of supporting stabilization and integration of traumatized families in society.

The Project consists of two innovative products for stabilization of traumatized children and families. The EBTS-Programme is a Psychodrama based short term stabilization method developed for refugee, asylum seeking and immigrant families. In the EBTS-Training psychologists, social workers, educators, and other professionals learn to conduct the EBTS-Programme in groups of refugee families.

EBTS re-connects traumatized children to their parents and thus to their most important resilience resource – attachment. EBTS uses the language of the children: Playing and combines psycho-education on trauma with children-psychodrama playful stabilization techniques. It provides helpers with the latest knowledge in the field of trauma using experience-oriented and action-oriented methods. The EBTS stabilizes children, parents and helpers.

The first target groups are psychological, social and educational professionals and their organizations working in refugee aid and immigrant families. The second target groups (end users) are refugee, asylum seeking and immigrant families.

The EBTS-Programme includes nine sessions. The first four sessions focus in psychoeducation for parents, with such themes as experiencing trauma and its impacts in brain functioning, body and social interaction, stabilization, self-care and resilience. The following five sessions include structured playing with children and a sharing process for parents.

EBTS-Programmes for parents and children are conducted by EBTS-Leaders, who are trained in the project.

The EBTS -Training provides professionals with an action-oriented first-aid kit for the rehabilitation of traumatized children and the reinforcement and stabilization of the most important factor providing resilience: the mother/parent/child relationship. Everyday playful exercises and rituals can reduce physical states of anxiety in mother/parent and child.

In the EBTS-Training psychologists, social workers, educators and other professionals learn to conduct the EBTS-Programme in groups of refugee families. The training consists of 8 days divided in 3: one time 2 days online seminar (Introduction and psychoeducation) one times 4 days contact training and one time 2 days online supervision.

During the EBTS-Training and Programme are presented and practiced Self-care exercises for parents. The professionals discuss the topic of secondary trauma and at the same time use it for themselves.

The impact evaluation of the EBTS-Programme found that there is a decrease in PTSD symptoms in children (Gotseva-Balgaranova et al., 2020). The research of the learning in EBTS-Training showed that the used principles and applied methods have a positive impact (Kauppila, in press-a.)

EBTS-Project was an Erasmus+ project in three EU-countries 2017–2019

EBTS-Project is implemented in Bulgaria, Germany and Finland. The project started in September 2017, and it ends in August 2019. The project is co-funded by Erasmus+Adult Education (Strategic partnerships). The Finnish National Agency for Education is hosting the national agency for the European Union's education and youth programmes.

The EBTS-Project is in an ongoing implementation process at the Turkish/Syrian border, funded by GO, Germany, and in Leszno, Poland for Ukrainian refugees.

УДК 159.9

Авраменко Марина,

аспірантка кафедри психології

Корольчук Валентина,

д-р психол. наук, проф., професор кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНА ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ СТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

Проблема прогнозування поведінки людей в екстремальних умовах діяльності, а також оцінка вірогідності збереження їх здоров'я

і працездатності після впливу екстремальних факторів привертає увагу багатьох дослідників.

З практичної точки зору проблема впливу екстремальних факторів на людину має декілька аспектів, а саме: прогнозування наслідків такого впливу на людей; прогнозування поведінки людей в екстремальних умовах. Вирішення цих завдань є досить актуальним для психологічного забезпечення діяльності спеціалістів, що виконують професійні обов'язки в екстремальних умовах, а також для надання допомоги особам, що стали жертвами надзвичайних ситуацій [1, 2, 3, 5, 7].

Для надання допомоги людям, що діють у складних стресових ситуаціях в 60–80 р. минулого сторіччя психологами пропонувалося два принципових підходи: 1) у ході військового навчання створювати умови, максимально наближені до бойових, що дозволить послабити психотравмуючий вплив на людину стресорів реального бою; 2) використовуючи весь арсенал психотерапевтичних впливів якнайшвидше «вивести» потерпілих людей з-під психотравмуючого впливу бойового стресу [2, 4, 6, 7, 8].

Але для того, щоб людина могла протистояти впливу дуже сильного й тривалого стресу, вона повинна, для початку, навчитися протидіяти більш простим стресовим ситуаціям, які щоденно зустрічаються. Другий шлях розв'язання проблеми боротьби із психічною травмою – психотерапевтичний – не має жорстко спрограмованого підготовчого етапу для навчання діяльності в умовах стресу. І при першому й при другому підходах залишається незрозумілим на які внутрішні психологічні складові треба впливати, щоб сформувати стресостійку особистість.

Для формування стійкості до професійного стресу необхідний теоретично обґрунтований підхід, що поетапно навчає й починає із навчання вмінню протидіяти негативним впливам стрес-факторів у повсякденних обставинах.

У програму формування стресостійкості доцільно включити вправи для розвитку практичних навичок, що відповідають наступним напрямкам: розвиток комунікативних навичок та асертивності, навичок самоспостереження; навчання прийомам м'язового розслаблення; засвоєння техніки «заспокійливого», релаксаційного дихання; елементи біоенергетики; елементи медитації; вплив на біологічно активні точки та засвоєння методів зняття больових відчуттів і прийомів вольової мобілізації. Надзвичайно важливим є формування активної адаптивної функціональної копінг-поведінки, спрямованої на просування до здоров'я, зменшення числа осіб, що мають психологічні фактори ризику виникнення психосоціальних розладів.

Завданнями даного напрямку є навчання ефективного використання когнітивної оцінки стресора, використанню активних копінг-стратегій; оволодіння навичками практичного застосування активної копінг-стратегії вирішення проблем, удосконалювання використання копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки, психологічна корекція варіантів використання пасивної копінг-стратегії уникнення; підвищення потенціалу блоку особистісних ресурсів і ресурсів середовища (корекція негативної, перекрученої Я-концепції й суб'єктивного сприйняття соціальної підтримки, збільшення рівня інтернального контролю, розвиток емпатії й афіліації, корекція природних соціально-підтримуючих мереж, зміна спрямованості одержання соціальної підтримки від неадекватних соціальних мереж на адекватні).

Основними способами реалізації є навчання соціальним навичкам й умінням подолання стресу, керування ним, а також надання фахівцям соціальної підтримки адекватними соціально-підтримуючими мережами, навчання навичкам й умінням подолання стресу може проводитися у формі соціально-психологічного тренінгу проблем вирішення копінг-поведінки, пошуку соціальної підтримки, її сприйняття й надання, індивідуальних і групових психокорекційних занять з підвищення самооцінки, розвитку Я-концепції, емпатії, афіліації, зниженню чутливості, корекції окремих сфер перекрученої Я-концепції, вироблення мотиваційних навичок на досягнення успіху й інші форми).

Висновок. Таким чином, базуючись на моделі стресостійкості особистості, ми визначили ті внутрішні психологічні складові, на які треба впливати, щоб сформувати стресостійку особистість. Тому програму доцільно спрямувати на формування навичок асертивності, ефективної комунікації та взаємодії; розвиток навичок ефективної саморегуляції; психологічної підготовки до дій в екстремальних умовах; розширення поведінкових стратегій долаття стресу (копінг-стратегій); пропрацювання впливу стресогенних факторів на особистість, інтеграцію набутого травматичного досвіду в «Я» –концепцію; розвиток усвідомленої саморегуляції поведінки в екстремальній ситуації; цілеспрямоване формування послідовності компонентів цілісної системи саморегуляції професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: Ніка-Центр, 2006. 580 с.

2. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
3. Ложкін Г. В., Коцан І. Я., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини / за ред. І. Я. Коцана. Луцьк: РВВ «Вежа» Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
4. Стасюк В.В. Формування емоційної стійкості у воїнів-десантників. Автореф. дис. ...канд. психол. наук: 20.02.02. НАОУ К., 1999. 17 с.
5. Теорія і практика психологічної допомоги та реабілітації: підручник. Вид. 2-ге, доп. / кол. авт. ; за заг. ред. Василя Осьодла. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського, 2020. 484 с.
6. Korolchuk M., Korolchuk V., Myronets S., Boltivets S., Pozdnyshev Y. Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles / Propositos Y Representaciones, Том 9, специальный выпуск: SI, номер статьи e1102. DOI: 10.20511/put2021.v9nSPE2.1102. Опубликовано: MAR 2021. (журнал наукометричної бази Web of Science Core Collection)
7. Myronets, S., Voitenko, E.; Kaposloz, H., Zazymko, O., & Osodlo, V. (2021). Influence of Characteristics of Self-actualization and Coping Behavior on Resistance of Teachers to Professional Stressors and Emotional Burnout. International Journal of Organizational Leadership, 10(1), 1–14.
8. Тимченко А. В. Психологические аспекты состояния, поведения и деятельности людей в экстремальных условиях и методы их коррекции. Х., 1997. 184 с.

УДК 159.98

Бацилєва Ольга,

д-р психол. наук, проф.,

професор кафедри здоров'я людини,

реабілітології і спеціальної психології,

Харківський національний педагогічний

університет імені Г. С. Сковороди

Астахов Володимир,

д-р мед. наук, проф.,

професор кафедри акушерства і гінекології,

Донецький національний медичний університет МОЗ України

ПОСТТРАВМАТИЧНЕ ЗРОСТАННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ СТРЕСУ

Сьогодні стрес став невід'ємним атрибутом і навіть вимогою існування більшості осіб, а травматичні події відбуваються не тільки

з окремими індивідами, а й з цілими групами та навіть країнами, коли людина неодноразово потрапляє у стресові ситуації та підпадає під вплив різних стресогенних чинників. Слід зазначити, що війна, яка має місце на теперішній час в нашій країні, призвела до зміни структури і характеру стресогенних чинників, коли поряд із сильними фізичними стресорами присутньою є велика кількість психоемоційних чинників різного ступеня інтенсивності, що діють на людину практично безперервно, нашаровуються один на одного та потенціюють свій патологічний ефект.

Відомо, що саме психологічні стресори належать до ряду найбільш активних та поширених стимулів, які впливають на функціонування особистості на всіх рівнях, зокрема емоційну сферу. При цьому, основні зони мозку, що мають відношення до емоційного стану людини, знаходяться у таких структурах мозку, як кора великих півкуль, лімбічна система, гіпоталамус, ретикулярна формація, тобто саме в тих структурах, які мають щільні функціональні зв'язки та є дуже рухомими при обробці інформації і виборі моделі поведінки. Емоціогенна активація, будучи в нормі пристосувальною реакцією організму, не призводить до розвитку соматичної патології, однак стійкі негативні зміни у емоційному стані особистості можуть бути важливими чинниками етіології й патогенезу різноманітних соматичних захворювань, особливо за наявності зниження адаптивних можливостей організму або за умови надмірної сили чи тривалості емоційних змін.

Сьогодні багато людей отримують психологічні травми, тому їхня психіка зазнає значних негативних змін, наслідками чого є різноманітні порушення, зокрема, розвиток посттравматичного синдрому (ПТСР), як крайньої реакції на сильний стресор, що загрожує життю людини. Зазвичай ПТСР проявляється як довготермінова реакція на стрес та може починати проявлятися через багато часу після травмуючої події; проте, якщо стресор має потужну та тривалу у часі дію, вірогідність швидкого розвитку ПТСР підвищується [3].

Отже, питання своєчасної діагностики наявності психологічних травм та їх наслідків, зокрема посттравматичних стресових розладів, як ніколи є на часі, оскільки дозволяє не тільки на ранніх стадіях виявляти проблему, але й вчасно на неї реагувати, проводячи відповідні профілактичні, корекційні та терапевтичні заходи.

В межах окресленої проблематики актуальним постає й питання пошуку ефективних шляхів та резервів посткризового відновлення. В якості такого резерву, на нашу думку, можна розглядати феномен посттравматичного зростання, що визначається як досвід позитивних

змін, які відбуваються з людиною у результаті зіткнення зі складними життєвими кризами.

Слід зазначити, що сама ідея зростання як потенційного наслідку подолання психотравми не є новаторською, особливо якщо звернутися до філософії та релігії. Будучи не новою ідеєю й у психології, сам термін «посттравматичне зростання» введено у науковий обіг тільки наприкінці минулого століття, проте, саме сьогодні, ця тема є гостро затребуваною та активно досліджуваною, фокусуючи увагу на ресурсах та здатності психіки адаптуватися, справлятися з негараздами і перетворювати їх на потенціал для змін, що сприятиме появі низки додаткових позитивних наслідків.

Аналіз результатів досліджень свідчить про те, що існують певні статево-вікові особливості посттравматичного зростання особистості [4]. Так, переосмислення сенсу життя і пріоритетів у жінок і у чоловіків відбувається по-різному, зокрема, емоційна реактивність жінок часто ускладнює цей процес, натомість чоловіки без зайвих емоцій раціональніше переусвідомлюють свої життєві перспективи. Існують також і вікові особливості переосмислення сенсу життя. Встановлено, що молоді люди віком до 25 років легше трансформують негативні емоції у позитивний життєвий досвід, швидше адаптуються до змін, оволодівають способами релаксації і зняття психофізичного напруження [1]. Найскладніше життєві пріоритети та зміни переосмислюються у віці 55–65 років.

Враховуючи значення посттравматичного зростання під час переживання травматичних подій, нами було проведено емпіричне дослідження, метою якого стало виявлення особливостей посттравматичного зростання у молоді.

Дослідження проводилося у вигляді опитування, за допомогою google-form; форма дослідження – дистанційна. До дослідження було залучено здобувачів Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди та Донецького національного медичного університету МОЗ України, всього 97 осіб. Вік досліджуваних – 17–28 років. Всі учасники були проінформовані про мету дослідження та дали згоду на участь. У якості інструментарію було використано Опитувальник посттравматичного зростання (Post Traumatic Growth Inventory) [2].

Отримані результати свідчать про наступні особливості посттравматичного зростання. Так, за шкалою «Ставлення до інших» у 19,6% досліджуваних було виявлено високі показники, що свідчить про те, що вони стали відчувати більшу близькість з оточуючими, здатні до відкритого прояву своїх емоцій, зокрема до емпатійного

відреагування, відчувають потребу у підтримці з боку близьких. Низькі показники було виявлено у 27,8% досліджуваних, що вказує на відсутність прагнення до встановлення близьких взаємин з людьми, нездатність до прояву власних емоцій, схильність розраховувати тільки на себе.

За шкалою «Нові можливості» високі показники було виявлено у 17,5% досліджуваних, що свідчить про те, що у них з'явилися нові інтереси, вони стали більш впевненими у собі, відчувають можливість впливати на своє життя. Низькі показники за цією шкалою було виявлено у 31,6% досліджуваних; характерним для них є й те, що вони не відчувають впевненості у собі та у своєму житті, після переживання кризової ситуації відчувають себе розгубленими.

За шкалою «Сила особистості» високі показники було діагностовано у 17,5% досліджуваних, що вказує на те, що вони почали краще розуміти, що може створювати додаткові життєві негаразди; при цьому вони почали відчувати себе більш сильними та впевненими. Низькі показники за цією шкалою було виявлено у 28,9% досліджуваних, що свідчить про те, що вони не відчувають себе сильними та здатними пережити кризові ситуації.

За шкалою «Духовні зміни» високі показники були характерні для 19,6% досліджуваних, що вказує на те, що вони стали більш віруючими, почали краще розуміти духовні проблеми; проте у 16,5% досліджуваних було виявлено низькі показники, що свідчить про відсутність якісних духовних змін, про їх нездатність розуміти духовні проблеми.

За шкалою «Підвищення цінності життя» високі показники було виявлено у 27,8% досліджуваних, що свідчить про зміну їх життєвих пріоритетів, цінування свого часу та життя загалом; низькі показники за шкалою було виявлено у 29,9% досліджуваних, що вказує про відсутність якісних змін їх життєвих пріоритетів, відсутність прагнення змістовно проживати власне життя.

Визначаючи індекс посттравматичного зростання за результатами Опитувальника було виявлено, що високі значення індексу посттравматичного зростання було характерно для 22,7% досліджуваних, середні значення – для 46,4% та низькі – для 30,9%. Можна зробити висновок, що тільки четверта частина досліджуваних має достатній власний ресурс для відновлення та посттравматичного зростання, вони здатні достатньо легко адаптуватися до змін та відчувають впевненість у власних можливостях вирішувати свої життєві проблеми. Інші досліджувані, що показали низькі результати, потре-

бують особливої уваги, оскільки входить до групи ризику щодо розвитку ускладнень під час переживання травматичних подій, зокрема ПТСР.

Отже, на сьогодні можна говорити про те, що переживання травматичного досвіду призводить не тільки до негативних наслідків, що можуть знижувати благополуччя особистості і навіть призводити до її руйнації, а є й ресурсом для особистісного зростання, що, у свою чергу, сприятиме появі низки додаткових позитивних наслідків. Найважливішим є те, що цей феномен дає нам підґрунтя для сприймання подолання травми не лише як виклику, але й як ресурсу для оновлення, досягнення мудрості та більшого цінування життя й стосунків. Посттравматичне зростання впливає на полегшення симптомів, фізичний стан людини та на її посттравматичну адаптацію. А отже, постає питання про розширення можливості сприяння посттравматичному зростанню, його підтримці у процесі надання психологічної підтримки та психотерапевтичної допомоги.

Перспективою подальшого дослідження вважаємо виявлення чинників, що сприяють формуванню високого рівня посттравматичного зростання у молоді, та розробка на основі отриманих результатів програми психологічного супроводу молоді в умовах кризової ситуації.

Список використаних джерел

1. Бацилева О. В., Пузь І. В., Єрмішев О. В. Життестійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. Габітус. 2021. № 22. С. 52–56.
2. Зливков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К.: Педагогічна думка, 2016. 219 с.
3. Міністерство охорони здоров'я України. 2019. URL: <https://moz.gov.ua/article/health/scho-treba-znati-pro-posttravmatichnij-stresovij-rozlad>
4. Климчук В. О. Посттравматичне зростання та як можна йому сприяти у психотерапії. Наука і освіта. 2016. № 5. С. 46–52. Режим доступу: https://www.researchgate.net/publication/311820311_POSTTRAUMATICNE_ZROSTANNA_TA_AK_MOZNA_JOMU_SPRIATI_U_PSIHOTERAPII

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІВНИКА МИТНОЇ СЛУЖБИ

Особливе місце у сучасному суспільстві посідає професійна діяльність. Як і всі види діяльності, вона виникла та розвивається на основі праці. Професійна діяльність – це форма суспільної діяльності людей. У вузькому розумінні професійна діяльність – процес виконання фахівцем завдань, вивчення техніки і технології [1].

У світі існує величезна кількість професій, що охоплюють всі сфери людської діяльності, які постійно змінюються та удосконалюються з розвитком суспільства, техніки та науки.

Технічні, організаційні характеристики трудового процесу будь-якої діяльності визначають певні фізичні та нервові навантаження, їхню інтенсивність, тривалість, прояву психічних функцій. Тому кожна професія пред'являє підвищені вимоги до окремих психофізіологічних властивостей людини. Водночас та ж сама професія потребує цілого комплексу різних професійно важливих якостей, які можуть бути сформовані лише за наявності в людини відповідних психічних особливостей.

Описом системи ознак, що характеризують ту або іншу професію і що включає перелік норм і вимог, що пред'являються цією професією або спеціальністю до працівника є професіограма. Вона потрібна для пошуку відповідної професії за особистими якостями людини, даючи йому можливість займатися такою справою, яка йому подобається [2].

Важливою складовою професіограми є психограма – характеристика вимог, що пред'являються професією до психологічних і психофізіологічних якостей людини [3, с. 11]. Складання психограми дозволяє вивчити і розглянути професію з різних сторін. Зміст та об'єм психограми залежать від мети, з якою проводиться вивчення професії.

Система митних органів займає важливі позиції в економічній, правовій і соціальній політиці держави. Її основою є ефективний митний контроль в інтересах забезпечення економічної безпеки держави, захист здоров'я і моральності її населення.

Психологічний аналіз діяльності припускає вивчення її зовнішніх умов (об'єкту, середовища, результатів і їх впливу на психіку), внутрішніх умов (цілей, мотивів, способів) самоврядування і управління. Психологічна характеристика діяльності працівників митних органів припускає дослідження специфіки цих компонентів діяльності і їх взаємодії.

Діяльність митників здійснюється під постійним вольовим самоконтролем, сила якого багато в чому визначається тривалістю роботи, складністю взаємовідносин з різними категоріями осіб, що проходять митний контроль, психофізіологічним станом. Міра емоційної напруги залежить від характеру виконуваних завдань, професійного досвіду і індивідуальних психологічних особливостей і може коливатися в широких межах.

Психологічно позначається:

- велика персональна відповідальність за виконання обов'язків;
- наявність контролюючих роботу митних фахівців служб і можливість точної ідентифікації фахівця, що допустив порушення;
- вимушений тип діяльності, готовність до несподіваних ситуацій;
- дія об'єктів спостереження, зовнішніх чинників, що постійно змінюються;
- висока вірогідність виникнення конфліктних ситуацій та ін.

Митна діяльність здійснюється в умовах періодичної зміни нормативних документів, що визначають характер митного контролю, наявності в них протиріч.

Працівник митної служби повинен володіти наступними професійними якостями:

- вміння мотивувати до ефективної професійної діяльності, сприяння всебічному розвитку особистості, вміння делегувати повноваження та управляти результатами діяльності, здатність до формування ефективної організаційної культури;
- добросовісність (здатність спрямовувати власні дії на захист публічних інтересів, утримуватись від конфлікту між приватними та публічними інтересами, здатність дотримуватися правил етичної поведінки, порядності, чесності, справедливості, підзвітності, усвідомлення обмеження у виявленні переваг, прихильності та/або негативного ставлення до осіб);
- стресостійкість (уміння розуміти та управляти своїми емоціями, здатність до самоконтролю, здатність до конструктивного ставлення до зворотного зв'язку, зокрема критики, оптимізм);
- дослухатися, сприймати та викладати думку, здатність переконувати інших за допомогою аргументів та послідовної комунікації;
- сприйняття змін (здатність приймати зміни та змінюватись);

- особистісні компетенції (відповідальність, уважність до деталей, наполегливість, орієнтація на саморозвиток, вміння працювати в стресових ситуаціях).

Отже, професійна діяльність працівників митних органів є інтелектуальною, психологічно насиченою, відповідальною, полягає в обміркованні та продукуванні складної управлінської інформації і впливу на людей. Праця в митних органах передбачає високі вимоги до професійної кваліфікації, особистісних якостей, культури і поведінки своїх працівників.

Список використаних джерел

1. Р. Калениченко, А. Коханець, М. Бергаш. Особливості організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах. – К.: НУОУ, 2022. Вип. 3 (67). С. 63–71.
2. Психологія діяльності працівника митниці. [Електронний ресурс]: [Веб-сайт]. – Електронні дані. Режим доступу. https://knowledge.allbest.ru/psychology/3c0a65635a3ad68b5c43a89521216d26_0.html (дата звернення 14.01.2023) – Назва з екрана.
3. Ложкін Г.В., Волянчук Н.Ю., Солтик О.О. Психологія праці: навч. посібник / Г.В. Ложкін, Н.Ю. Волянчук, О.О. Солтик; за заг. ред. Г.В. Ложкіна.-Хмельницький: ХНУ, 2013. С. 11.

УДК 339.7: 17: 316.3: 331.1: 316.6

***Богдановський Дмитро,
аспірант за освітньо-професійною програмою «Фінанси,
банківська справа та страхування», група АФ-22-1,
Державний податковий університет
Богдановський Ігор,
д-р філос. наук, проф.,
професор кафедри соціальної філософії та управління,
Державний податковий університет
Льовкіна Олена,
д-р філос. наук, проф., професор кафедри психології,
педагогіки та соціології,
Державний податковий університет***

ФІНАНСОВА ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПЛАНУВАННЯ ЖИТТЄВИХ СТРАТЕГІЙ ОСОБИСТОСТІ

Глобальна криза сучасності, що виникла внаслідок цивілізаційного розвитку, унеможливорює спекулятивний розгляд труднощів

людського існування [8, с. 1]. В умовах швидкого науково-технічного прогресу і пришвидшення процесів глобалізації традиційні механізми регулювання економіки, орієнтовані на стабільні автономні національні ринки, перестали бути ефективними. Крім того, більша відкритість національних господарств, активне проникнення на ринки іноземних товарів і транснаціональних корпорацій зменшує вплив держав на економіку. Тому соціально незахищені верстви або як їх ще іноді називають, пасивна частина населення (на противагу активному населенню, яке ефективно бере участь у соціально-економічному житті суспільства), усе ж таки частково відлучалися від соціальної допомоги, що роздавалася державою. Як наслідок, формується новий соціальний феномен – прекаріат.

Прекаріат – це вид найманої праці, який охопив переважну кількість населення і став невід’ємною частиною усього промислового виробництва, сфери культури, освіти, охорони здоров’я, життєвого світу багатьох людей. Це клас, що формується, який, з одного боку, уособлює соціальні верстви, які мають професійні знання, кваліфікацію, досвід і прагнуть побудувати раціональні взаємозв’язки з суспільством і державою, з другого – це швидко зростаюча верства працівників нестабільного соціального становища з невизначеним ступенем зайнятості, з нестійкими формами розподілу додаткового продукту та довільною оплатою праці. Працівники не бачать перспектив, які задовольняють їх амбіції у сфері суспільного та приватного життя. Це люди, які мають тимчасову, сезонну, неофіційну, неповну, випадкову роботу, мігранти, безробітні. До прекаріату належить і частина молоді, яка перебуває у стані невизначеності, погоджуючись на випадкові та непостійні види зайнятості, часто нижче своїх можливостей та виправданих претензій.

Прекаріат – це лише складова частина глобальних трансформацій. Розвиток технологій призводить до постійного технологічного заміщення робочої сили, перманентної видозміни всієї системи зайнятості. Виникнення високопродуктивних платформ, комп’ютери-зація, технологічне заміщення живої робочої сили спричинили скорочення масової праці і стали важливими факторами виникнення рентного суспільства. Рентне суспільство – це суспільство, в якому переважна частина населення є рантьє, що живуть на ренту з науково-технічного прогресу, який забезпечує саларіат – висококваліфіковані фахівці, які працюють у сфері високих технологій [1].

Рентне суспільство дає звичайній людині лише мінімум, воно вчить її задовольнятися малим, формуючи відповідні установки. Перед рештою перспектив, у яких особистість могла б показати себе

з повною силою, таке суспільство зводить непереборну смугу перешкод. У дешевих розвагах долати цю смугу для багатьох стає безглуздо, бо набагато простіше поступово знижувати свої апетити, підлаштовувати їх під потік незароблених благ [1].

Головною колізією глобальної цивілізації початку XXI 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 [6, с. 4]. Причиною переходу від соціальної держави та суспільства масової праці до суспільства рентного типу є насамперед вичерпання ресурсів у світовому масштабі та технологічне заміщення людини, що веде до зростання соціальних груп, які живуть на різні форми ренти (допомоги, доплати тощо), тоді як у виробництві багатств беруть участь дедалі менше людей. З'являються нові провідні соціальні групи креативного класу, технократії, різке збільшення працівників сфери послуг, ІТ працівників; з'являються і нові форми зайнятості (фрілансери, віддалена робота, проєктні співтовариства).

Стратифікаційний зріз можна представити так: гарантована зайнятість (саларіат); негарантована зайнятість (прекаріат, тимчасово безробітні/зайві) та повна незайнятість («повністю зайві»). Тобто соціальна стабільність, відносна рівність, зростання доходів – за умови сучасної фінансової глобалізації ці механізми перестають діяти.

Серйозною в цьому плані виявляється проблема формування антитрудової («рентної») моралі, коли будь-яка форма суспільно-корисної діяльності розглядається як «експлуатація» і «пригнічення» «вільної особистості» [3, с. 162], що породжує ряд етичних установок на «антипрацю». Специфіка цієї ситуації у тому, що має місце скорочення доходів у всіх груп населення (крім найвищої еліти). Особливо це стосується двох останніх поколінь (міленіалів та покоління Z). Через високу нерівність зменшується мобільність. Крім того, низька економічна динаміка останніх півтора десятиліття може спричинити ситуацію, коли нинішні молоді люди можуть виявитися першим поколінням, яке житиме гірше за попередні.

Отже, реалії сьогоденного суспільства несуть дві протилежні тенденції для розвитку життєвих стратегій молоді. З одного боку, цінності кар'єри, успіху, освіти як соціального ліфту, саморозвиток, самореалізація в суспільстві та суспільне визнання, з другого – цінності соціальної пасивності, паразитизму, вимогливості до суспільства щодо забезпечення благами життя без власних зусиль,

гедонізм на мінімальному рівні, який забезпечується ззовні (батьками або соціальними інституціями). Фактори економічних криз, вивільнення значної кількості працюючих людей внаслідок технологічних змін, швидка зміна характеру і структури ринку праці, система соціальної та фінансової допомоги в ряді країн, невідповідність освіти запитам ринку праці і ряд інших факторів знижують потребу молоді до активних дій в напрямі професійної самореалізації, висхідної соціальної мобільності [2, с. 122].

Таким чином, аксіологічними пріоритетами сучасної молоді можна назвати дві протилежні тенденції для розвитку життєвих стратегій. З одного боку, це цінності кар'єри, успіху, освіти як соціального ліфту, саморозвиток, самореалізація в суспільстві та суспільне визнання. З другого, є набір з цінності соціальної пасивності, паразитизму, вимогливості до суспільства щодо забезпечення благами життя без власних зусиль, гедонізм. Постає проблема формування етичної трудової («рентної») моралі, що породжує ряд етичних установок на «антипрацю», «антикар'єру», «антидіяльність».

Для різних соціальних груп співвідношення цінностей кар'єри і «антикар'єри» різне, або ж цінності однієї групи повністю виключають цінності іншої. Це залежить багато в чому від соціальних, економічних, культурних умов, цінностей найближчого середовища, соціального старту людини чи соціальної групи, специфіки соціальної мобільності в соціальній групі. Соціальна пасивність стає сумнівною альтернативою для молоді. Тому, на нашу думку, в сучасному світі актуалізується коло проблем, пов'язаних з побудовою кар'єри в нових умовах. Будь-які соціальні трансформації є наслідком сукупності індивідуальних дій. Індивідуальна ж діяльність з будь-якого приводу стає наслідком незадоволення індивідом існуючим станом речей й свідчить про його готовність змінити обставини свого життя за власним бажанням [9, с. 10].

Феномен дауншифтингу стає дедалі поширенішим на протипагу кар'єризму. Дауншифтинг – це сленговий термін, що позначає певний спосіб життя, коли людина добровільно відмовляється від успішної кар'єри, високих доходів і філософії споживання. Дауншифтер – людина, яка досягла певних висот у кар'єрі, але якій набрид такий спосіб життя, стресова робота, суєта великого міста, тому вона приймає рішення проміняти всі «блага цивілізації» на більш спокійне розмірене життя. Ключове в цьому понятті – жити у своє задоволення, а не за написаним кимось сценарієм, вміти задовольнятися малим, уникати надмірностей і розкоші. Принцип «жити заради себе» передбачає відмову від кар'єри заради життя собі на втіху. І далеко не

завжди це повна відмова від праці. Як варіант – робота на півставки, вдома, фріланс тощо. Тобто всі види зайнятості, що передбачають скорочення часу, проведеного на роботі [10, с. 98–99].

Сучасний ринок праці характеризується прекаризацією праці за сучасної доби – переходом від постійних гарантованих трудових відносин до нестійких форм зайнятості, що веде до практично повної втрати працівником соціально-трудова прав, зокрема заниження заробітної плати, відсутність оплачуваної відпустки, лікарняного листа та інших соціальних завоювань. Це ненадійні трудові відносини, у яких працюючий неспроможний забезпечити собі навіть прожитковий мінімум, це неповноцінна гарантія трудових відносин, які можуть бути розірвані роботодавцем у будь-який час і яка стає реальністю для багатьох представників молодого покоління.

Проблема діяльності, трудової діяльності, її ефективності і корисності для самої людини як суб'єкта діяльності, так і для суспільства, в якому така діяльність реалізується, є предметом дослідження праксеології. Практичне проблематика (розробка прийомів ефективних дій) була чітко окреслена завдяки аналізу проблем організації та управління процесами, який проводився в межах різнопланових наукових дискурсів ще на початку ХХ століття. Саме практична необхідність вдосконалення виробничої діяльності зумовила необхідність багатогранного дослідження процесу діяльності [5, с. 7].

Список використаних джерел

1. Бубенко П.Т. Інституційна динаміка просторової організації економічного розвитку. Монографія. Харків: ХНАМГ, 2008. 295 с.
2. Булатова О.В. Регіональна складова глобальних інтеграційних процесів: монографія. Донецьк: ДонНУ, 2012. 386 с.
3. Інституційна трансформація фінансово економічної системи України в умовах глобалізації : монографія / В.Р. Сіденко, М.І. Скрипниченко, В.С. Пономаренко, І.Я. Чугунов та ін. ; за заг. ред В.Р. Сіденка. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 648 с.
4. Льовкіна О. Г. Відчуження людини у соціокультурному просторі: минуле і сучасність: монографія. К.: Парапан, 2006. 168 с.
5. Льовкіна О.Г. Генезис праксеологічних ідей: історико-філософський контекст. Філософські обрії. 2012. № 27. С. 4–12
6. Льовкіна О. Г. Історичні трансформації філософії діяльності: від трансценденталізму до праксеології: монографія. Ірпінь: Національний університет ДПС України, 2011. 270 с.

7. Льовкіна О. Г. Проблема відчуження у світлі сучасних глобалізаційних трансформацій: соціокультурний та політико-економічний аспекти. Практична філософія. № 6. С. 37–41.
8. Льовкіна О. Г. Проблема відчуження в соціальній філософії Франкфуртської школи (спроба осмислення в контексті глобалістики): автореф. дис... канд. філос. наук: 09.00.03 / О. Г. Льовкіна; АПН України ; Інститут вищої освіти. К. 2003. 18 с.
9. 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.
10. Особистісно-професійне становлення сучасної молоді: соціально-психологічні та соціологічні аспекти. Монографія / авторський колектив; за заг. ред. О.Г. Льовкіної. Ірпінь: Державний податковий університет, 2022. 370 с.

*Богомазова Софія,
фахівець (з гендерної рівності),
студентка аспірантури, спеціальність 053 «Психологія»,
Національний університет цивільного захисту України
Перелигіна Ліна,
д-р біол. наук, професор,
Національний університет цивільного захисту України*

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ГЕНДЕРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Питання забезпечення рівних прав і можливостей жінок та чоловіків в Україні постає як фактор, що впливає на успішну реалізацію гендерної політики, подолання дискримінації за ознакою статі, дотриманню принципу рівності та визначення ключових напрямів діяльності на шляху до євроінтеграції держави.

Орієнтація України на стандарти Європейського Союзу з питань забезпечення гендерної рівності та протидії дискримінації за ознакою статі наразі містить ряд реформ, що пов'язані із впровадженням в діяльність органів державної влади України європейських стандартів, методів та принципів професійної діяльності держслужбовців.

У 2015 році на засіданні Саміту Організації Об'єднаних Націй зі сталого розвитку було прийнято сімнадцять ключових цілей сталого розвитку людства де гендерна рівність виступає як п'ята ключова ціль

щодо досягнення кращого та більш стабільного майбутнього для усього світового співтовариства. Україна у 2016 та 2017 роках проводила широкомасштабну роботу щодо адаптації Цілей сталого розвитку з урахуванням українського контексту на основі специфіки національного розвитку. В результаті проведеної роботи було сформовано 86 завдань щодо забезпечення досягнення глобальних цілей сталого розвитку із врахуванням української складової державного управління [2].

Досягнення гендерної рівності визначається українською державою як одна із головних стратегічних цілей. Ключові принципи дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків проголошено Конституцією України. Так у статтях 21, 23 та 24 наголошується на важливості дотримання рівних прав та можливостей всіх громадян України в незалежності кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Також ці принципи на сьогодні закріплені у законах України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» та «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» [3].

Водночас попри суттєві зміни у законодавчому плані з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків впровадження положень гендерної політики й досі потребує системної та цілеспрямовано роботи на всіх рівнях державних структур. Українські науковці О. Кисельова, О. Хмелевська, О. Макарова, Л. Кобилянська, О. Сулова, І. Сенік, В. Кушакова, Н. Лавриненко, О. Вілкова та І. Демченко досліджуючи особливості впровадження гендерної політики виявили, що прояви гендерної нерівності гальмують розвиток суспільства, що в свою чергу призводить до затримки щодо виконання міжнародних зобов'язань у сфері гендерної інтеграції [5].

На нашу думку, особливу роль у процесах інтеграції гендерної політики відіграє система, яка запроваджена у закладах вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Так зараз запроваджено нову політику щодо забезпечення гендерної обізнаності та недопущення проявів дискримінації за ознаками статі, сексуальних домагань і зловживання владою майбутніми працівниками ризиконебезпечних професій. Від наявних на всіх рівнях знань, вмінь, норм та цінностей вбудованих у ментальну складову майбутніх працівників ризиконебезпечних професій може успішно впливати на просування ідей гендерної рівності в українському суспільстві. Управлінські структури та організації мають демонструвати гендерну чутливість та закріплювати цінності гендерної рівності. Гендерно-орієнтована освіта здатна

вплинути на подолання традиційно визначених стереотипів маскулінності та фемінності [4].

В наукових роботах В. Авер'янова, О. Бандурки, О. Васильченко, Н. Дубчак та Д. Калаянова наголошено на важливості представлення жінок у правоохоронному, військовому та безпековому секторах. Так науковці стверджують, що у сучасному світі дотримання рівних прав та свобод у цих секторах, впливає на сталий розвиток європейських країн та збалансований характер загальноприйнятих світових рішень [2].

Сьогодні дотримання принципів гендерної рівності у структурних підрозділах Міністерства Внутрішніх Справ України здійснюється за основними принципами дотримання Резолюція Ради Безпеки ООН 1325 «Жінки, мир, безпека», а саме:

1. дотримання забезпечення рівних прав. Цей принцип передбачає дотримання і встановлення при плануванні та виконанні професійних завдань рівних прав та можливостей незалежно від статі;

2. реалізація підбору та утримання кадрів. Принцип, який оснований на позиції щодо можливості чоловікам і жінкам працювати в усіх сферах професійної діяльності і на всіх рівнях у секторі безпеки і оборони України;

3. виконання оперативної спроможності. Принцип, що є ключовим щодо усвідомлення та здатності створення умов для професійної діяльності для чоловіків так і для жінок. Усі ці принципи дають змогу здійснювати гендерно орієнтований підхід під час вирішення питань щодо врахування потреб жінок і чоловіків під час проходження служби та навчання в закладах вищої освіти зі специфічними умовами [1].

Формування гендерної компетентності майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій є одним із основних завдань закладів вищої освіти сектору безпеки і оборони України. Як зазначає Н. Орловська, гендерна компетентність – це обізнаність особи у сфері гендерної політики держави та здатність організовувати свою професійну діяльність з позиції дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознаками статі під час виконання службових обов'язків [3].

У словнику гендерних термінів визначено, що гендерна компетентність повинна розглядатися науковцями як соціально-психологічна характеристика особистості, яка може допомагати людині ефективно виконувати професійні завдання в незалежності від статі.

У професійній діяльності людини гендерна компетентність має охоплювати:

- знання про існуючі ситуації гендерної нерівності в суспільстві, умови та фактори, що можуть сприяти їх виникненню;
- вміння помічати та адекватно оцінювати ситуації гендерної нерівності, що можуть виникати як у повсякденному житті, так і професійній діяльності;
- здатність не проявляти у своїй професійній діяльності гендерно-дискримінаційної поведінки;
- здатність вирішувати гендерні конфлікти, що можуть виникати у колективі [6].

На думку І. Стражнікової, гендерна компетентність – це обов’язковий компонент не лише з точки зору професійної діяльності особистості, а й з точки зору формування та вдосконалення міжособистісних взаємовідносин осіб, які об’єднані спільною професійною діяльністю [2].

Так на прикладі навчально-виховної роботи закладів вищої освіти Державної служби з надзвичайних ситуацій України, ми хочемо, зупинитися на ключових моментах щодо формування гендерної компетентності майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій та діяльності осіб рядового та начальницького складу структурних підрозділів ДСНС [1].

В Національному університеті цивільного захисту України наразі запроваджено багатогранний підхід до інтеграції гендерної політики, що сприяє повноцінній та рівноправній участі жінок і чоловіків на всіх рівнях діяльності університету. Задля досягнення гендерної паритетності в університеті кожен рік складається план заходів з гендерної інтеграції в якому прописані основні цілі та задачі структурних підрозділів в рамках заданої тематики. На основі цього плану фахівці університету працюють над створенням гендерно-чутливого освітнього середовища. Працівники та працівниці регулярно проходять навчання та тренінги з питань підвищення обізнаності у сфері дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, протидії дискримінації за ознакою статі, а саме:

- лекції – семінари для кураторів навчальних груп університету;
- онлайн тренінги з відповідальними особами з гендерних питань щодо недискримінації та гендерної рівності;
- методичні семінари щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в навчальному та виховному процесі НУЦЗ України. Всі навчання та тренінги для осіб рядового та начальницького складу університету спрямовані на формування гендерної компетентності – комплексу знань, практичних умінь та

навичок з питань реалізації принципу гендерної рівності в своїй професійній діяльності.

Крім того, зазначимо, що з 2020 року в університеті діє Політика попередження і боротьби з переслідуванням, сексуальними домаганнями, дискримінацією та зловживанням владою. Керівництво університету постійно проводить внутрішні інформаційні та просвітницькі кампанії, спрямовані на підвищення рівня обізнаності трудового колективу та учасників освітнього процесу щодо попередження сексуальних домагань та проявів дискримінації.

Курсанти та курсантки, студенти та студентки університету також систематично проходять навчання та тренінги з питань гендерної рівності. Головним завданням практичних занять з гендерної тематики є відпрацювання навичок щодо формування гендернокомпетентної поведінки майбутніх фахівців ризиконебезпечних професій, формування чіткого уявлення щодо особливостей забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, нетерпимості до проявів дискримінації та сексуальних домагань, запровадження навичок щодо подолання гендерних упереджень в процесі повсякденної та професійної діяльності.

Таким чином, хочемо зазначити, що реалізація гендерної політики в українському суспільстві повинно здійснюватися на всіх рівнях формування суспільної думки, впровадження гендерної складової повинно мати систематичний та запланований характер, чітко визначені завдання та цілі щодо особливостей інтегрування в управлінських практиках гендерної складової. Ми вважаємо, що передумовою позитивного розвитку визначеного напрямку може стати здійснення цільової професійної підготовки держслужбовців через систему запровадження обов'язкових навчань та тренінгів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Список використаних джерел

1. Гендерна політика / Офіційний сайт Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL : <https://www.dsns.gov.ua/ua/enderna-politika.html>.
2. Грицяк Н.В. Формування гендерної політики в Україні: проблеми теорії, методології, практики: монографія. К.: НАДУ, 2004. 384 с.
3. Методичні рекомендації з інтеграції гендерних підходів в систему підготовки фахівців для сектору безпеки і оборони України. URL: https://ldubgd.edu.ua/sites/default/files/2_viddilu/vvr/01_metodichni_r

- ekomendacij_z_integraciji_gendernih_pidhodiv_v_sistemu_pidgotovki_fahivciv_dlya_sektoru_bezpeki_i_oboroni_ukrayini.pdf.
4. Оцінка гендерного впливу на Сектор безпеки та оборони. URL: <https://www.mil.gov.ua/content/gender/Ocinka%20gendernogo%20vpluvy.pdf>.
 5. Стражнікова І.В. Особливості формування гендерної компетентності в освітньому процесі закладу вищої освіти. Матеріали двадцять шостої всеукраїнської практично-пізнавальної інтернет конференції. URL: <http://naukam.triada.in.ua/index.php/arkhiv-konferentsij/56-konferentsiji/dvadtsyat-shosta-vseukrajinska-praktichno-piznavalna-internet-konferentsiya/664-osoblivosti-formuvannya-gendernoji-kompetentnosti-v-osvitnomu-protsesi-zakladu-vishchoji-osviti>.
 6. Шевченко З.В. Словник гендерних термінів. Черкаси. 2016. URL: <http://a-z-gender.net/ua/genderna-kompetentnist.html>.

УДК 159.9

Борисова Марина,

аспірантка кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВІЙНИ

Наукові дослідження останніх років підтверджують зростання стресу серед фахівців соціономічної діяльності у порівнянні з працівниками фізичної праці. Це вказує на необхідність поглибленого вивчення проблеми профілактики негативного впливу професійного стресу на фахівців сфери управління персоналом, адже діяльність цієї категорії працівників пов'язана із стресом, конфліктами в управлінні змінами, що потребує більш глибокого і ретельного аналізування і формування практичних рекомендацій щодо їхнього регулювання з метою запобігання руйнівних явищ як в колективі так і виробничому процесу організації в цілому.

Як зазначає Дж. Брайт (2003) професійний стрес постає серйозною проблемою в усіх країнах світу, й Україна в цьому переліку не є винятком, особливо в умовах війни. Через стрес скорочується кількість працездатного населення, кількість ефективних підприємств і як наслідок, це шкодить економічним показникам кожної конкретної країни. Адже одним з індикаторів розвитку суспільства є стан

здоров'я населення, і передусім, працюючого. За станом здоров'я окремої людини стоїть якість трудових ресурсів держави та величина валового внутрішнього продукту (ВВП). А згідно результатам сучасних досліджень, стрес на робочому місці завдає збитків у різних країнах щорічно на рівні 1–3% від ВВП (Дж. Брайт, 2003). У США стреси щорічно обходяться підприємцям в 200 млрд. дол.: зокрема, це не виходи на роботу, зниження продуктивності праці, витрати на страхування, компенсації тощо. У Великобританії стреси «з'їдають» 10% валового національного продукту (ВНП). А, наприклад, японські компанії щорічно втрачають у середньому \$ 200–300 млн. через те, що стрес забирає близько 5% робочого часу співробітників. Тож не дивно, що вивчення природи появи стресу, причин розвитку активно розглядаються з найрізноманітніших аспектів і це явище стає міждисциплінарним, платформою для дослідження різними науковими напрямками – психологією, менеджментом, соціологією та ін. (Л. Батченко, Л. Гончар, 2017). Ми погоджуємося з думкою дослідників Л. Батченко та Л. Гончар, які зазначають, що «...сучасні науковці, коучі теж не залишають проблему управління стресами без уваги, проте процес управління стресами розглядається дещо однобічно: явище стресу здебільшого оцінюється як негативне, яке призводить до великих збитків практично у діяльності усіх 34 світових підприємств. Але стрес певною мірою є і позитивним, так як він дає можливість працівникам адаптуватись до перевантажень, мобілізувати власні можливості долати страх, прийняти зміни. Окрім того, керівники в умовах стресу розвивають власний емоційний інтелект. Розширення управлінських компетенцій за рахунок розвитку емоційної саморегуляції і навичок управління емоційними станами в стресових ситуаціях – це сьогодні одна із найактуальніших проблем для дискусійних наукових платформ серед фахівців як сфери виробничих відносин, так і науковців, яка пов'язана як з необхідністю зміни концептуального погляду на даний феномен, так і з необхідністю прикладних досліджень даної проблеми. Прикладними дослідженнями проблем емоційного інтелекту успішно займалися як зарубіжні, так і вітчизняні вчені, зокрема Даніел Гоулман, Девід Карузо, Піттер Селовей, Ентоні Мертіно, Сергій Шабанов, Олена Альошина та ін. Події останніх років, а саме нестабільність діяльності більшості організацій у зв'язку із всесвітньою пандемією «COVID-19», а з 24 лютого 2022 року відкрите воєнне вторгнення РФ на територію України спричинили різкий перехід на віддалену роботу, вимушене переселення значної кількості працівників компаній до інших територій (країн), що також значно підвищило вимоги до працівників сфери управління персо-

налом, додало нових викликів, змінило вимоги до професіоналів, збільшило навантаження та рівень професійного стресу. Постановка проблеми дослідження полягає у виявленні детермінант й особливостей проявів професійного стресу у фахівців сфери управління персоналом, удосконалення професіограми та психограми фахівця структурного підрозділу по роботі з персоналом організації та підбору кадрів та розробленні програми профілактики та подолання професійного стресу у фахівців сфери управління персоналом. Значний внесок у розвиток теорії і практики профілактики професійного стресу внесли Дж.Гринберг (2004); Л. Карамушка (2017, 2022); В. Корольчук (2009), О. Кокун (2020, 2022), С. Миронець (2007, 2020), О. Тімченко (2003), І. Заїка (2020) та ін. Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій та ін. Проблема діагностики стрес-чинників організаційного середовища і профілактики професійного стресу працівників набуває все більшої актуальності в сучасній концепції управління людськими ресурсами, водночас маємо зазначити, що негативні наслідки високого рівня професійного стресу здійснюють вплив не тільки на фізичне й психічне здоров'я окремо взятого працівника, але й на морально-психологічний клімат, організаційне середовище, організаційну культуру й соціально-економічну ефективність компанії в цілому. Найбільш вразливою ланкою є спеціалісти, що безпосередньо залучені в управлінні змінами організацій – працівники сфери управління персоналом.

На сьогодні HR менеджери, це ті працівники, які постійно працюють зі змінами, відповідають за їх впровадження у діяльність компаній та систему управління організаціями, здебільшого не маючи для цього відповідних ресурсів. За таких залишатися у фокусі та здійснювати ефективну управлінську діяльність, залишаючись у балансі своїх інтересів та інтересів компанії та працівників стає усе складніше, що неминуче призводить до стресу. Економічна нестабільність періоду самоізоляції і після призвели до того, що організаціям довелося реагувати, скорочуючи бюджети на найм нових співробітників, підрядників і штатний розклад, збільшувати навантаження на сталих працівників чи закривати потреби бізнесу більш незвичним та дешевшим способом на ринку тимчасових послуг (аутсорс), близько 32% організацій активно замінюють штатних співробітників на фрілансерів з метою економії коштів, HR-ам потрібно швидко адаптуватися та розробляють нові системи оцінки продуктивності їхньої праці. Аналіз діяльності працівників сфери управління персоналом показує, що здебільшого ТОП менеджмент компаній не

готовий приділяти питанню професійного стресу більше уваги, виділяти ресурси для профілактики, тому, що не розуміє ефекту від мотивації працівників до здорового способу життя, до вивчення себе, як об'єкту впливу соціального, фізичного чи професійного стресу, що призводить до великої плинності кадрів у зазначеній сфері діяльності, та лише підсилює негативний вплив стрес-чинників професійного середовища на працівників зазначеної категорії. Компанії як і раніше аналізують лише продуктивність, та все більше роль працівників сфери управління персоналом полягає в тому, щоб ТОП менеджмент почав бачити взаємозв'язок між фінансовими результатами компанії і благополуччям співробітників. Різноманіття ринку зараз максимально потребує активної співпраці фахівців, що займаються управлінням персоналом та ТОП менеджменту для розробки інтегрованих стратегій та програм в управлінні працівниками різних категорій, оптимізації підходів. Для організацій формується новий імператив: вивчати, розуміти, розробляти та впроваджувати різноманітні рішення для підтримки працівників і бути гнучкими до будь-яких змін. Лише зорієнтованість на виклики сучасності та тенденції дозволять компаніям розвивати, зберігати та залучати якісні таланти в потрібний час. Одним із таких викликів зараз є збереження психічного здоров'я на робочому місці та профілактика професійного стресу. Саме питання турботи про співробітників – основний фактор виживання і розвитку компаній в новій реальності.

Працівники сфери управління персоналом, повинні говорити про важливість роботи з психічним здоров'ям працівників, тому що це стане конкурентною перевагою на ринку праці та допоможе дешевше залучати потрібні нові кадри в компанію та утримувати поточних співробітників. Важливо починати працювати над формуванням культури інклюзивності – створювати комфортне фізичне середовище для 36 праці (забезпечувати працівників комфортним робочим місцем), створювати середовище для співпраці, підтримки і поваги, аналізувати залученість і допомагати командам справлятися зі стресом. Це не тільки позитивно вплине на фінансові показники ефективної діяльності підприємств, а й в довгостроковій перспективі сформує позитивну репутацію компанії, на зовнішньому ринку праці (бренд роботодавця), що полегшить в майбутньому роботу рекрутерів та знизить їх рівень професійного стресу. Не даремно тема «Mental Health at Work» стала однією із ключових тем, що обговорювались на World Economic Forum 2019 в Давосі. Масштаби проблеми настільки значні, що у 2030 році на її подолання світова економіка, за прогнозами спеціалістів, витратить 16 трильйонів доларів. Адже саме

людський ресурс має бути головною цінністю компаній. Власне актуальність порушеної нами проблеми та сучасні реалії і визначають наш інтерес до подальшого наукового пошуку у сфері попередження професійного стресу та збереження здоров'я працівників, адже найбільш вразлива і малодосліджена ланка на сьогодні – це відносно нові для ринку професії пов'язані з управлінням персоналом, рекрутингом та ІТ спеціалісти. Таким чином, для своєчасного попередження стресчинників зовнішнього і внутрішнього середовища організації працівникам сфери управління персоналом необхідно здійснювати ефективну діагностику джерел і причин підвищення рівня професійного стресу, а також формувати технології його профілактики.

УДК 378.147:[159.922:355.01

Ванюшина Олена,

*канд. філос. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет*

МЕДІАГРАМОТНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Світ, в якому ми живимо виявився досить швидким та бурхливим подіями і інформаційними потоками, що його відтворюють. І саме цей світ висуває нам нові правила існування, дотримання яких гарантує нам не тільки фізичну безпеку, але й психологічну, як кожному індивіду окремо, так і нації загалом. Особливо гостро відчувається потреба у медіаграмотності саме в умовах війни, коли особисті упередження та емоції заважають нам критично осмислювати та аналізувати отриману інформацію.

З війною ми опинилися в ситуації, коли наш досвід почасти вже не є ефективним. Невизначеність і навіть безпорадність у тій чи іншій мірі, переживає кожна особистість і не тільки в нашій країні, де відбуваються військові дії, а й в переважній більшості країн світу, оскільки світ глобальний. Отож, досвід має не лише індивідуальні характеристики, а й глобальний соціокультурний контекст. Ситуації невизначеності потребують конструювання нового досвіду як на державному рівні, так і окремою особистістю, що дозволяє позбутися руйнівного впливу дисонансу і досягти консонансу.

У ситуації невизначеності, особливо якщо вона є травматичною для особистості, вибудована смислова система розпадається і виникає смисловий хаос. Процес конструювання досвіду визначається як засіб

побудови смислової системи, що дозволяє не уникати різнопланової проблемності ситуації (спрощення її сприйняття для полегшення пристосування, виживання), а належним чином долати проблемність нової ситуації, для інтерпретації якої в особистості немає готових смислових схем [1].

І саме в цьому контексті особливо важливим є контактування людини з інформацією.

Інформація на сьогодні виступає: засобом, ресурсом, продуктом та товаром, що призвело до посилення її значення та можливостей впливу на суспільство. Сьогодні мають шалену популярність, наприклад, соціальні мережі (якщо, раніше вони були тільки розважальним інструментом, то на сьогодні вони виступають повноцінною інформаційною зброєю у руках вмілих маніпуляторів). У сфері комунікації розвинулися також медіакомунікації, які вміло здійснюють вплив на громадськість та провокують її на певні реакції та дії.

Суспільство у сучасному світі стало залежним від інформації. Медіа щодня висуває нові виклики та загрози, до яких ми повинні адаптуватися. Невміння аналізувати інформацію призводить до її хаотичного накопичення, і саме без медіаграмотності стає важко розібратися де правда, а де ні. Тому це може слугувати гарною платформою для маніпуляторів. Зокрема, можна звернути увагу на те, що у суспільстві в цілому на сьогодні не сформовано навичку самостійного пошуку, відбору та усвідомлення інформації, і це в першу чергу, показує нам те, що існує вагома прогалина у знаннях та навичках щодо медіаграмотності у населення.

Зокрема, у сучасному світі існують безмежні можливості ЗМІ у висвітленні різноманітних подій, що призвело до трансформації інформаційного (зокрема, маніпуляційного) впливу на суспільство. Якщо у минулому інформація носила суто інформаційний характер, то на сьогодні вона набула рис незалежної інформаційної зброї (що яскраво демонструють нам події починаючи з 2014 року війни Російської Федерації проти України і особливо з початком повномасштабної війни з лютого 2022 року). Частіш за все військові дії супроводжуються неповною і некоректною інформацією, пропагандою та ізоляцією суспільства від правдивої інформації. Інформація виступає потужною зброєю в процесі ведення війни (традиційної, інформаційної та гібридної тощо), саме тому, для формування власного досвіду необхідно вміти аналізувати, відділяти правду від брехні, критично мислити при споживанні всіх інформаційних потоків.

Інформація, яка виступає повноцінною зброєю по суті являє собою методи (технології, моделі і т. д.) інформаційного впливу на

суспільство через різні інформаційні канали (традиційні ЗМІ та Інтернет). Вона трансформує інформаційний простір під свої потреби, оскільки сама по собі виступає інструментом створення новітнього інформаційного продукту. Частіш за все подібна інформаційна зброя враховує особливості суспільства, на яке планує вплинути та самого інформаційного простору [2, с. 75].

Характерні особливості інформаційної зброї полягають в наступному: 1) керованість, що забезпечує здійснення заданого інформаційного впливу на об'єкт поразки у встановлений час і в заданих масштабах; 2) прихованість, що істотно ускладнює визначення моменту початку інформаційного впливу і джерело цього впливу; 3) універсальність, що забезпечує можливість ураження об'єктів в широкому діапазоні; 4) відносно невисока вартість створення, висока ефективність; 5) доступність, що забезпечує її порівняно легке поширення і високу складність контролю над цим процесом.

Питаннями маніпулятивного впливу інформації на громадську думку займаються багато вчених різних наук (психологія, соціологія, політологія, журналістика тощо). Причини, маніпулятивного характеру ЗМІ можна поділити на три групи: 1) упередженість самих представників ЗМІ (журналісти, редакторі та т.д.); 2) залежність ЗМІ від певних соціальних суб'єктів (держава, політичні інституції, засновники тощо); 3) сам принцип створення інформаційних повідомлень (частіш за все, не сумісний з аналітикою), для привертання як можна більшого кола аудиторії.

Зокрема, механізм захисту суспільства у питаннях інформаційної безпеки, полягає у забезпеченні людини інформаційним самозахистом шляхом вміння аналізувати, перевіряти всі інформаційні потоки. Питання медіаграмотності та медіаосвіти у суспільстві, яке перебуває у стані військових дій є вкрай важливим.

Термін «Медіаграмотність» в законодавстві України визначається, як «сукупність знань, навичок та умінь, які дозволяють людям аналізувати, критично оцінювати і створювати повідомлення різних жанрів і форм для різних типів медіа, розуміти й аналізувати процеси функціонування медіа в суспільстві, та їхній вплив» [3, с. 55].

Саме медіаграмотність дає можливість суспільству розширити свої вміння та знання щодо аналізу інформації. Процес дослідження медіа та вивчення інформації за допомогою медіа має наступні результати: 1) аналізувати та критично мислити; 2) дізнаватися джерело тексту та схований контекст, якій містить інформація (політичний, соціальний тощо); 3) інтерпретувати інформаційні повідомлення;

4) відбирати інформацію, виходячи із правдивих каналів поширення, змісту самої інформації тощо.

Інформаційна складова традиційної війни, виникає там, де суспільство переживає кризовий етап свого розвитку. Умови війни диктують нам свої правила життя, тому правило критичного сприйняття світу, правило аналізу й відповідальності за наслідки поширеної інформації – це правила виживання в сучасному світі.

Тож, формування медіаграмотності в суспільстві передбачає виховання особистої відповідальності за споживання інформації (особливо це гостро відчувається саме у період війни): тобто, мова йде про відповідні реакції суспільства на отриману інформацію; вміння діяти як при надлишку інформаційного потоку, так і при його нестачі, вміння оцінки гатунку інформації, вміння аналізувати інформацію тощо.

Список використаних джерел

1. Чепелева Н. В. Дискурсивне конструювання досвіду у кризових ситуаціях // Віртуальний освітній простір: психологічні проблеми : тези VIII Міжнародної науково-практичної Інтернет – конференції, 15 травня – 15 червня, 2020 року. Київ, 2020. – [Електронне джерело]. – URL: http://www.newlearning.org.ua/system/files/sites/default/files/zagruzheni/chepelieva_2020.pdf
2. Стаднік О., Ванюшина О., Полова Н. Проблема медіаграмотності при споживанні інформації в умовах війни: соціологічний аспект. *Epistemological studies in philosophy, social and political sciences*, 2022, 5 (1), ISSN 2618-12826 с. 73–79.
3. Ярославцева Ю. Медіаграмотність в країнах ЄС: визначення, проблеми, рішення / Збірник статей Шостої міжнародної науково-методичної конференції «Практична медіаграмотність: міжнародний досвід та українські перспективи». Київ: Центр Вільної Преси, 2018, с. 54–59.

ПСИХОЛОГІЧНА РОБОТА В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ: ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ

Психологічна робота з військовослужбовцями в бойових умовах є одним із пріоритетних елементів у комплексній системі забезпечення життєдіяльності військовослужбовців. Враховуючи те, що бойові дії на даний момент тривають вже одинадцять місяців і невідомо, скільки ще будуть тривати далі, постає проблема тривалості психологічної травматизації і потреба пошуку додаткових психологічних ресурсів. В таких умовах традиційні стратегії показали свою обмеженість та потребують негайних змін і нових підходів.

Для військовослужбовців які виконують завдання в зоні бойових дій, бойовий стрес, впливає не тільки на окремих осіб, він впливає на функціонування підрозділів в цілому і значною мірою сприяє втратам на полі бою. Це робить контроль над бойовим стресом першочерговим. Військовослужбовці повинні щодня готуватися до подій, що загрожують їхньому життю і реагувати на них. Такий спосіб життя створює надважкі навантаження на особовий склад, особливо на військовослужбовців, які виконують бойові завдання у відриві, або перебувають в оточення (на прикладі військових підрозділів які перебували на Азовсталі), ізольовані від систем підтримки та інших ресурсів. Бойові стресові фактори включають травми, такі як поранення, спроба нападу на свій підрозділ, вбивство, травма свідка смерті, смерть члена підрозділу та т.п.. Почуття провини, терору, гніву і безвиході було б природним у цивільному середовищі, а в бойових умовах ці стреси нашаровуються поверх основних оперативних стресорів функціонування підрозділу. Це і погодні умови де бракує ресурсів (холод, спека, недоїдання, зневоднення, фізична втома), відрив від сімейної та соціальної підтримки, характер бойової роботи (сенсорне перевантаження та/або сенсорна депривація, непередбачуваність та робота за межами своїх можливостей).

У функціонуванні психіки військовослужбовців у бойовій обстановці проявляється низка закономірностей. Виявити їх – означає навчитися передбачати ті фізичні, моральні та психологічні випробу-

вання, які необхідно подолати військовослужбовцям у бою, реалізувати «людський фактор» і, отже, знайти ключ до досягнення перемоги над супротивником.

Незалежно від характеру бойових дій, впливу факторів навколишнього середовища, стійкість військовослужбовців до психогенних травм залежить, в першу чергу від особистісних якостей військовослужбовців. Тому психологічна робота, починається ще задовго до початку бойових дій – це психологічний відбір, психологічна просвіта, бойова та психологічна підготовка.

В бойових умовах психологічна робота здійснюється на всіх етапах бойових дій, та включає в себе: першу психологічну допомогу (на рівні самодопомоги, допомоги товаришу); психологічну підтримку (медикаментозна (фармакологічна), аутогенна); контроль бойового стресу на різних етапах бойових дій; скринінгова діагностика психічної травматизації особового складу; психоедукацією та/або стабілізаційний етап у роботі з персоналом, який продовжує виконувати бойові завдання; психологічний дибріфінг; психологічна реабілітація (частково в бойових умовах, евакуація та подальша допомога).

Психологічна підтримка спрямована на актуальність наявних і створення додаткових психологічних ресурсів, що забезпечують активні дії військовослужбовців на поле бою. У зоні бойових дій основними принципами надання негайної психологічної допомоги при стресових травмах (і фізичних) є: 1) підтримка життя, 2) мінімізація подальшого ураження та 3) ухвалення рішення про те, чи потрібна додаткова допомога.

Змінені психічні стани, що виникають у військовослужбовців у період ведення бойових дій, включають бойову стресову реакцію (початковий прояв дезадаптаційних розладів), бойову втому та посттравматичний стресовий розлад (ПТСР), а також реактивні стани як найважчі форми бойової психіатричної патології.

Особи, які потребують невідкладної серйозної психологічної допомоги:

1. із важкими травмами, що загрожують життю, ті, хто потребує екстреної медичної допомоги;
2. у пригніченому психічному стані, що не дає змоги їм самотійно подбати про себе;
3. ті, хто може завдати шкоду собі;
4. ті, хто може завдати шкоду іншим.

Психологічну допомогу у вигляді кризової інтервенції необхідно надати комбатанту якомога швидше, оскільки чим більше часу минуло з моменту травми, тим складнішим буде подальший процес психо-

логічної реабілітації. Особливостями кризової інтервенції є: короткотривалість, невідкладність, емпатійний контакт, високий рівень активності людини, що надає психологічну допомогу, обмеження цілей, реалістичність, сфокусованість на основній проблемі (на симптоматиці). Надається як товаришами по службі, так і психологами (при наявності).

Добре себе зарекомендували аутогенні способи підтримки (самодопомога), які на сьогоднішній день є найбільш відомим, доступним і досить ефективним засобом регуляції психічної діяльності. До їх числа відносяться найпростіші прийоми саморегуляції (заспокійливе і мобілізуюче дихання; розслаблення м'язів по контрасту; елементарні формули самопереконавання, самонавіювання, самонаказ, самопідкріплення) так і складні психорегуляційні комплекси (аутогенне тренування, самогіпноз, нервово-мязова релаксація та ін.).

При виникненні відхилень від природного процесу відновлення після травмувальної події, з військовослужбовцем проводиться психокорекційна робота, а при виникненні стійких психологічних (психічних) труднощів здійснюється психотерапевтична та медикаментозна допомога. Ці форми допомоги здійснюють в умовах частини психологи у взаємодії з медичним персоналом. При цьому суб'єктом відновлювального процесу залишається сам військовослужбовець.

На сьогоднішній день, існує багато різних психологічних інтервенцій (протоколів, моделей) кризового втручання які варто вивчати та адаптувати в ЗС України. Зокрема модель Mental Health Department of the Israel Defense Forces («YaHaLOM»), яка розроблена військовими психологами Департаменту психічного здоров'я Армії оборони Ізраїлю. Ця інтервенція призначена для застосування співслужбовцями в умовах виконання підрозділом бойових завдань на першій лінії. Основною метою інтервенції є швидке нівелювання симптомів гострого стресу та відновлення боєздатності члена підрозділу. Наступна модель, це Модель опитувальної стабілізації за Нір Ейсар, модель Фархі, та ін.

Спеціально для контролю бойового стресу військовослужбовців Корпусу морської піхоти США та ВМС США, була розроблена програма системи надання першої допомоги при бойовому та оперативному стресі (COSFA – Combat and operational stress first aid) на підставі доказових принципів і процедур першої психологічної допомоги. Система COSFA включає сім ключових компонентів: перевірка, координація, прикриття, заспокоєння, зв'язок, компетентність, впевненість та три рівні на які згруповані ці дії: безперервна допомога, первинна допомога та вторинна допомога.

Безперервна допомога (перевірка, координація) включає безперервну оцінку дистресу, оцінку потреби у втручанні; безперервне інформування керівників чи членів родин військовослужбовця, про виявлені проблеми, пов'язані зі стресом; додаткова допомога від інших осіб (психологи, медики).

Первинна допомога (прикриття та заспокоєння): гарантування безпеки («піти у прикриття») військовослужбовцям, які зазнали гострого дистресу чи змін функціонування до повернення нормального функціонування; зниження інтенсивності фізіологічного збудження та потенційно деструктивних емоцій.

Вторинна допомога (зв'язок, компетентність, упевненість): забезпечення підтримки колег після виникнення травми чи поранення; відновлення нормального спілкування в підрозділі або в сім'ї як чинника захисту та загоєння; відновлення сил та ефективної діяльності в усіх сферах функціонування, повернення до виконання обов'язків (за можливості), відновлення самооцінки та довіри до інших у підрозділі й у родині після отримання травми чи поранення.

Всі вищезазначені моделі це гнучкий, багатоетапний процес для своєчасної та до клінічної допомоги військовослужбовцям які зазнали бойового стресу з метою збереження життя, запобігання подальших психічних розладів та збереження психічного здоров'я. Кризове втручання зазвичай слугує доброю профілактикою ПТСР.

Таким чином, психологічна робота в бойових умовах передбачає поетапне здійснення заходів стабілізації, опрацювання травматичного досвіду та його інтеграції. При цьому слід розуміти, що межі зазначених етапів є достатньо умовними. Виникає питання щодо підготовки та готовності військових психологів якісно працювати з особовим складом, який потребує допомоги внаслідок бойової травматизації.

Список використаних джерел

1. Вінтоняк В.Ф. Теоретико-методологічний аналіз феномену бойової психічної травми: сучасні підходи. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. № 4 (68). С. 29–36.
2. Combat and Operational Stress Control Interventions and PTSD: A Systematic Review and Meta-Analysis. Margaret Maglione, Christine Chen, Armenda Bialas, Aneesa Motala, Joan Chang, Olamigoke Akinniranye, Susanne Hempel. *Military Medicine*. V. 187. Issue 7–8. July-August 2022. P. 846–855. <https://doi.org/10.1093/milmed/usab310>
3. Trauma Counseling, Second Edition: Theories and Interventions for Managing Trauma, Stress, Crisis, and Disaster. Lisa Lopez Levers, Springer Publishing Company. 2022. 600 p.

УДК 159.944
Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц.,
доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ПОТРЕБИ І ЦІННОСТІ ЯК МОДЕРАТОРИ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Проблема дослідження професійного благополуччя пов'язана з пошуком параметрів і розробкою моделей, завдяки яким можна визначити особливості емоційно-оцінного ставлення особистості до себе як професіонала, до свого професійного середовища та організаційного контексту. Існуючі моделі часто перевантажені складниками і не завжди мають зрозумілий механізм формування суб'єктивного професійного благополуччя особистості.

Різні підходи до визначення змісту поняття свідчать про багатоплановість проблеми дослідження психологічного благополуччя особистості у професійному середовищі. Досить характерними у західній психології є описові визначення, що зводяться до перерахування показників професійного благополуччя, або визначення через протиставлення проявам професійного неблагополуччя (Warr, 1990; Bakker & Oerlemans, 2012) [11, 2]. Більшість авторів сходяться в тому, що професійне благополуччя особистості – складна комплексна структура переживання суб'єктом окремих аспектів своєї професійної діяльності і життя в цілому, що діє за акумулюючим принципом і має позитивну або негативну модальність.

У конструюванні моделей професійного благополуччя найбільш популярним є багатовимірний підхід з використанням різних показників, при цьому дослідники пропонують моделі різної розмірності (Warr, 1990; Van Horn et al., 2004; Schultz, 2008) [11, 9, 7]. Ці моделі пов'язують досягнення професійного благополуччя з реалізацією прагнення до особистісного саморозвитку та самостійності (Schultz, 2008) [7] за умови професійної компетентності (Warr, 1990) [11] та сприятливих емоційних та психосоматичних станів, що переважають у комфортному робочому середовищі (Van Horn et al., 2004) [9]. Багатовимірний підхід дозволяє досить точно оцінювати рівень професійного благополуччя працівника, аналізувати його природу, причини і наслідки. Моделі характеризуються різноманіттям структурних елементів, що дозволяє схарактеризувати досліджуваний феномен з різних боків, але часто перевантажені складниками і не

завжди мають зрозумілий механізм формування професійного благополуччя особистості.

Існують дані про зв'язок професійного благополуччя з багатьма об'єктивними параметрами. Фактором, що сильно підриває професійне здоров'я і благополуччя були визнані плітки на робочому місці (Aghbolagh et al., 2021) [1]. Професійне благополуччя пов'язане з індивідуальними характеристиками роботи, зокрема з автономністю (Van Horn et al., 2004; Schultz, 2008; Warr, 1990) [9, 7, 11].

Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті власної здатності виконувати професійну діяльність, тобто в контексті особистісних властивостей і можливості їх реалізації у професійній діяльності. Показано, що вклад об'єктивних факторів в оцінку професійного благополуччя опосередковується індивідуально-психологічними характеристиками особистості, зокрема рівнем соціальної інтеграції (Maslow, 1970) [5].

Низка досліджень доводить, що ставлення до роботи, і зокрема задоволеність роботою, є не лише диспозиційною або ситуаційною функцією, але також є відповідністю між ними в таких аспектах, як задоволення потреби індивіда у винагороді за роботу, задоволення очікувань, бажань, пов'язаних із роботою (Locke, 1976; Hulin & Smith, 1967; Sirgy, M. et al., 2001) [4, 3, 6]. Модель Sirgy M. зі співавторами (QWL) доводить, що якість робочого життя працівників залежить від того, у якій мірі робоче середовище, вимоги до роботи, поведінка керівників і допоміжні програми в організації сприймаються як такі, що задовольняють потреби співробітників [6]. Згідно з двохфакторною моделлю задоволеності роботою (Hulin & Smith, 1967) [3] ступінь задоволеності визначається персональною оцінкою відповідності досягнутого тому, що працівник виділяє собі як стандарти хорошого життя. Теорія діапазону афектів (Locke, 1976) [4] стверджує, що задоволення визначається відповідністю того, що людина хоче від роботи, і того, що вона має на роботі. Теорія передбачає, що розбіжності між бажаним і отриманим викликають незадоволення лише в тому випадку, якщо певний аспект роботи є важливим для людини. Очевидно, що внесок об'єктивних факторів в оцінку суб'єктивного професійного благополуччя опосередковується особистісними цінностями людини: чим більшу значимість має, наприклад, кар'єрне зростання, тим сильніше оцінка його актуального стану позначатиметься на переживанні благополуччя.

Кожна особистість має певне ставлення до оточуючого середовища, виходячи з якого інтерпретує його зміст і надає сенсу. В цьому аспекті професійне благополуччя відповідає ціннісно-смісловій

орієнтації особистості і, відповідно, має розглядатись у контексті виокремлення ціннісно-сміслового компоненту. Ідея ціннісно-сміслового регулювання життєдіяльності суб'єкта (Schwartz & Bilsky, 1990) [8] інтегрує осмислення людиною реалізації важливих для нього цінностей у професійному житті, переживання суб'єктивного благополуччя/неблагополуччя та постановку чергових професійних завдань. Теорія цінностей Шварца та ін. (Schwartz and Bilsky 1990) [8] описує цінності як бажані транситуаційні цілі різної важливості, які служать орієнтирами для дій. Вони впливають на людську поведінку, мотивацію та цілі. Іншими словами, особистісні цінності відображають те, що в першу чергу важливо для людини. У професійній діяльності цінності як усвідомлена особистістю значущість певних об'єктів стосовно їх відповідності чи невідповідності потребам особистості визначають специфіку трудової мотивації особистості.

Контент-аналіз уявлень викладачів вищої школи про професійне благополуччя показав, що респонденти визначають цей феномен через задоволеність умовами праці, які включають помірне навантаження, зручний графік, фінансову задоволеність, сучасне обладнання; автономність, пов'язану зі свободою прийняття рішень, відсутністю тиску; позитивні стани, пов'язані із залученістю у робочі процеси: задоволення від роботи, бажання та інтерес до роботи, задоволеність результатами роботи; позитивні відносини у робочому середовищі; професіоналізм, прагнення до кар'єрного і професійного зростання і можливість самоактуалізації, пов'язану із реалізацією своїх здібностей, визнанням, затребуваністю і творчістю (Voitenko, 2022) [10]. Легко помітити, що виявлені компоненти структури професійного благополуччя відповідають універсальній ієрархічній моделі потреб А. Маслоу (Maslow, 1970) [5]. Це свідчить, на нашу думку, про те, що оцінки благополуччя, пов'язаного з роботою, є оцінками внеску професійної діяльності у задоволення актуалізованих потреб і робить доцільним розгляд професійного благополуччя у контексті мотиваційної сфери особистості. Потреби є основою професійної діяльності, її внутрішнім спонукальним мотивом (Sirgy et al., 2001) [6]. Зміст потреб кожної людини визначається як особистісними установками і ціннісними орієнтаціями, так і об'єктивними зовнішніми умовами її життя (Schwartz & Bilsky, 1990) [8].

Отже, професійне благополуччя пов'язане безпосередньо з процесом виконання професійної діяльності в певному організаційному середовищі і включає оцінку цього середовища працівниками. Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті особистісних цінностей і потреб, і можливості їх реалізації у професійній

діяльності. Тобто люди задоволені професійною діяльністю тією мірою, наскільки задоволені їхні потреби та цінності. Цінності як усвідомлена особистістю значущість певних об'єктів стосовно їх відповідності чи невідповідності потребам особистості визначають специфіку трудової мотивації особистості. Задоволення потреб у професійній діяльності є чинником успішності вирішення службових завдань, що веде до постановки нових цілей, підвищення рівня мотивації та надалі до самоактуалізації співробітника.

Список використаних джерел

1. Aghbolagh, M.B., Ardabili, F.S. and Voitenko, E.(2021). Content Analysis of Gossip at Different Levels. *Organizacija*. 54(4). 306–318.
2. Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2012). Subjective well-being. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*. 178–187. Oxford University Press.
3. Hulin, C.L., & Smith, P.C. (1967). An empirical investigation of two implications of the two factor theory of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 51, 396–402.
4. Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Chicago: Rand McNally. 1740 p.
5. Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
6. Sirgy, M. & Efraty, David & Siegel, Philip & Lee, Dong-Jin. (2001). A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*. 55. 241–302.
7. Schultz, M.L. (2008). *Occupational Well-Being: the development of a theory and a measure: an abstract of a dissertation*. Kansas State University. Manhattan, Kansas.
8. Schwartz, SH, Bilsky W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross-cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*. 58(5). 878–891.
9. Van Horn J., Taris T., Schaufeli W. & Schreurs P. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77. 365–375.
10. Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshov, Y., & Hordynia, N. (2022). The specifics of the perceptions of professional well-being

by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*. 18(88). 44–53.

11. Warr, P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 1990, No. 63, 193–210.

УДК 159.92:331

**Гура Геннадій,
аспірант,**

ЗВО «Університет економіки та права «КРОК»

ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ КЕРІВНИКІВ БІЗНЕСУ ТА ПІДПРИЄМЦІВ ДО УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ

Виживання бізнесу в умовах воєнного стану, тобто в екстраординарній ситуації з високим ступенем ризику та невизначеності, можна розглядати як природний експеримент, в якому фактори впливу виникли з незалежних від експериментатора причин. Ми не можемо контролювати чинники, які ускладнили життя людей та діяльність підприємств, але можемо зафіксувати викликані ними ефекти. В цій ситуації становлять науковий та практичний інтерес психологічні чинники, які впливають на адаптацію до нових умов.

Вибірку склали 109 осіб віком від 27 до 61 років (в середньому $43,42 \pm 8,40$) з досвідом управління бізнесом не менше трьох років. Серед них 45 фізичних осіб-підприємців, власників мікропідприємств та малого бізнесу, під керівництвом яких знаходилося від 2 до 50 осіб; 18 індивідуальних підприємців, що не мали в керівництві інших людей; 31 керівників середньої та низової ланки – найманих менеджерів; а також 16 топ-керівників і власників середнього бізнесу. У складі вибірки 55,05 % жінок.

Опитування відбувалось за допомогою онлайн-розсилки в жовтні-листопаді 2022 р. Респонденти відповіли на ряд питань стосовно життєвих обставин та професійних справ під час війни.

За результатами анкетування більше половини опитаних вказала на погіршення фінансового становища, при цьому 19,62 % вибірки вказали на значне погіршення, 44,04 % обрали відповідь «трохи погіршилось». На погіршення житлово-побутових умов вказали 32,11 % (збір даних відбувався в кінці жовтня 2022 р., тобто на самому початку бомбардувань, спрямованих знищення інфраструктури мирних міст України). Крім того, 25,69 % респондентів відзначили погіршення соціального середовища та якості спілкування внаслідок війни.

Загалом, більше двох третин вибірки (75 осіб або 68,81 %) зазнали від початку повномасштабної війни важкі потрясіння, що стосувалися зміни життєвого середовища та/або професійної діяльності. Відомо, що ситуація хронічного стресу викликає невідомі втрати психічного й фізичного здоров'я, патологізацію особистості. Серед опитаних 32,11 % відзначили погіршення фізичного і психічного самопочуття, із них у 7,34 % (8 осіб) виникли серйозні проблеми зі здоров'ям.

Окрім інших, анкета включала два відкритих питання для з'ясування життєвої ситуації:

- *Чи змінили ви місце проживання через війну? Якщо так, напишіть будь ласка, де ви зараз мешкаєте (в Україні або за кордоном) і як довго перебуваєте у вимушеній міграції?*
- *Чи змінити ви роботу через війну? Якщо так, опишіть, будь ласка, ситуацію та ваш поточний професійний статус.*

На момент дослідження 29,36 % респондентів втратили роботу, якою займалися в мирний час. Серед них десятеро (9,17 % вибірки) так і не змогли відновити професійну активність; 20,18 % знайшли роботу, при цьому найчастіше ФОПи і керівники переходили на позицію найманих працівників і були вимушені освоювати нові професії. Серед респондентів, що зберегли роботу, 27,52 % вибірки вказали, що хоча вони працюють на тій самій посаді, умови роботи суттєво змінилися та вони вимушені адаптуватись до них.

Більше половини учасників дослідження вимушено покинули власні домівки та змінили місце проживання: 31,19 % вибірки переїхали в різні міста та містечка України, 22,94 % виїхали за кордон. Серед респондентів, які залишилися на постійному місці проживання, шестеро мешкали в тимчасово окупованому Херсоні (місто було звільнено на початку листопада 2022), що також є сильним стресовим фактором.

Отримані відповіді були переведені в кількісні показники відповідно до ступеню виразності життєвих змін, які є джерелом стресових переживань та вимагають напруження адаптаційних ресурсів.

Варіанти зміни місця проживання: 1 = респондент мешкає вдома, у звичному середовищі (включаючи тимчасові переїзди на початку війни); 2 = вимушений переїзд в межах України (внутрішньо переміщені особи); 3 = вимушений переїзд в інші країни світу; 4 = тривале проживання в окупації.

Варіанти зміни професійної діяльності були оцінені наступним чином: 1 = та сама робота; 2 = людина втратила роботу та знайшла нову; 3 = зупинка чи ліквідація бізнесу, втрата роботи та відсутність професійної діяльності на момент опитування.

Сумарна оцінка «ступінь життєвих змін» може коливатися від 2 до 7 балів; більша оцінка свідчить про вищий ступінь стресогенності. Середні тенденції у вибірці склали $3,32 \pm 1,25$ балів, розподіл оцінок представлений на рис. 1.

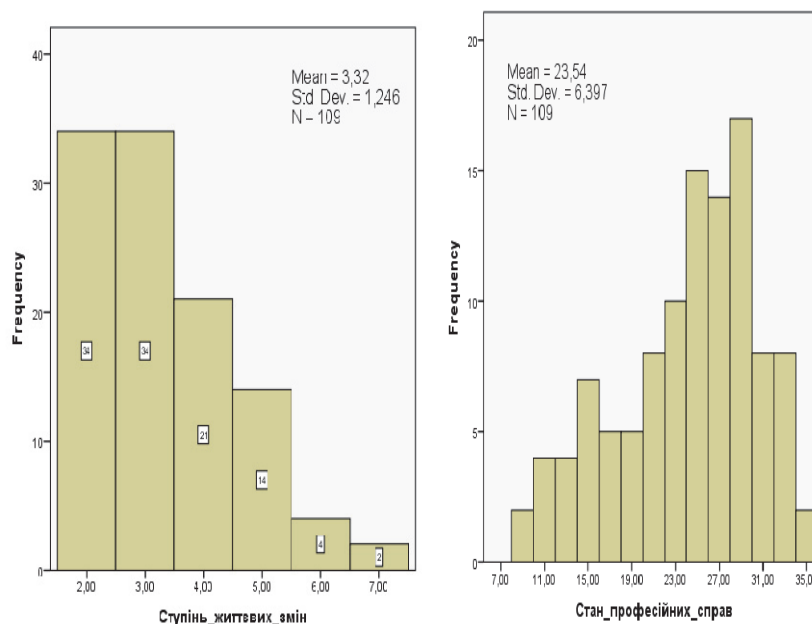


Рис. 1. Гістограми розподілу сумарних оцінок «Ступінь життєвих змін» та «Стан професійних справ» у вибірці керівників бізнесу в умовах війни

Фінальна частина анкети містила перелік питань для оцінки успішності професійної адаптації в екстраординарній життєвій ситуації. Для уточнення даних про робочі справи респондентів було сформульовано сім критеріїв: стан основної діяльності підприємства, умови роботи, втрати клієнтів, втрати соціального капіталу, рух матеріальних активів, ризики майбутніх втрат, можливості планування та розвитку. Учасники оцінювали їх за 5-бальною шкалою, сформульованою окремо для кожного питання: оцінка 1 відображує максимальні та нездолані труднощі; 5 – покращення справ.

Частотний аналіз отриманих відповідей дозволив з'ясувати особливості професійної реалізації та стан бізнесу під час війни. Дані в табл. 1 свідчать, що третина представників малого та середнього бізнесу зазнали значних матеріальних та соціальних втрат, були вимушені суттєво скоротити обсяги діяльності або припинити її зовсім. Близько половини опитаних вказали на погіршення умов роботи, високі або середні ризики майбутніх втрат та складнощі планування.

**Частоти відповідей про стан професійних справ керівників
бізнесу (N=109)**

Критерії:	Варіанти відповідей та присвоєні оцінки				
	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
Стан основної діяльності підприємства:	Повна зупинка роботи, ліквідація	Призупинено з можливістю відновлення в майбутньому	Працюємо в менших обсягах, ніж раніше	Обсяг роботи майже не змінився	Обсяг роботи збільшився
% відповідей	4,59	20,18	23,85	35,78	15,60
Умови роботи:	Неможливі	Суттєво ускладнились	В дечому змінились, адаптуємось	Майже не змінились	Умови покращились
% відповідей	11,01	15,60	32,11	41,28	0,00
Втрати клієнтів, покупців	Колосальні	Суттєві	Незначні	Жодних втрат	Стало більше
% відповідей	9,17	32,11	19,27	25,69	13,76
Соціальний капітал	Немає кому працювати	Суттєві втрати	Незначні втрати	Жодних втрат	Прийшли нові люди
% відповідей	9,17	22,94	29,36	21,10	17,43
Рух матеріальних активів	Колосальні втрати	Суттєві втрати	Незначні втрати	Все стабільно	Придбали нові активи
% відповідей	9,17	22,94	18,35	40,37	9,17
Ризики майбутніх втрат	Неминучі	Високі	Середні	Незначні	Відсутні
% відповідей	2,75	17,43	33,94	34,86	11,01
Можливість планування та розвитку	Повністю неможливе	Складне через невизначеність	Дещо ускладнене	Нормально	З'явилися нові можливості
% відповідей	10,09	18,35	17,43	24,77	29,36

Сумарний показник «Стан професійних справ» може складати від 7 до 35 балів; високі цифри свідчать про успішну професійну адаптацію людини. У вибірці отримані оцінки в інтервалі 9–34 бали, середні тенденції склали $23,56 \pm 6,41$. Розподіл оцінок відображений в гістограмі на рис. 1.

Відмітимо, що 29,36 % вибірки (32 респонденти) побачили у складній ситуації, що виникла, можливості для розвитку. Це важливий маркер, який інформує про *якісну відмінність реакування на кризу та над-успішність адаптації*.

Незважаючи на складні умови діяльності під час війни, досить значна частка респондентів не тільки не скоротили бізнес-активність,

але й збільшили її. За даними самозвітів 15,60 % вказали на зростання обсягу роботи, 17,43 % найняли нових працівників, 13,76 % збільшили клієнтську базу (табл. 1). Ця тенденція стосується також якості життя: 18,35 % респондентів покращили своє фінансове становище; 7,33 % поліпшили житлові та побутові умови; 27,52 % вказали на покращення соціального оточення, 15,60 % відзначили загальне оздоровлення і гарне самопочуття.

Для уточнення ступеню, в якому респонденти оцінювали свою життєву ситуацію як складну та напружену, була використана *Шкала сприйнятого стресу PSS* (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Теоретичною основою інструменту є когнітивна теорія стресу, згідно з якою індивідуальна реакція людини на важкі життєві обставини визначається, в першу чергу, не об'єктивними характеристиками стресорів, а їх суб'єктивною оцінкою в контексті можливостей подолання. Стрессова реакція виникає, коли ситуація сприймається як значима та загрозна, при цьому людина оцінює власні ресурси як недостатні для її вирішення. Сприйнятий стрес є результатом спільного впливу багатьох чинників: реальних подій, кількості й важкості життєвих проблем; ефективності та гнучкості процесів подолання, рівня накопиченого стресу та ресурсного стану людини; особистісних рис, що визначають стресостійкість (очікування, толерантність до невизначеності, загальні та професійні компетенції, тощо); наявності соціальної підтримки і т.ін. [2]. Україномовна версія методики PSS-10 розроблена О. О. Вельдбрехт та Н. І. Тавровецькою в 2022 р., вона має високу внутрішню надійність, критеріальну, конструктну і прогностичну валідність [1]. Методика містить 10 прямих і реверсних тверджень, що стосуються сприйняття життєвої ситуації за минулий місяць як неконтрольованої та непередбачуваної, яка висуває надмірні вимоги до людини, а також власної можливості впоратися з труднощами. Респонденти відповідають за допомогою 5-бальної шкали від 0 «ніколи» до 4 «дуже часто». Сумарний показник сприйнятого стресу може коливатися від 0 до 40, отримана оцінка відображає рівень психоемоційного навантаження особистості.

У вибірці керівників отримані оцінки сприйнятого стресу від 4 до 31, середній результат PSS-10 склав $13,26 \pm 5,58$ балів при нормальному розподілі змінної. Порівнюючи отримані статистики з даними інших вчених, можна помітити суттєве зниження рівня сприйнятого стресу української вибірки. Середній показник PSS-10 в жовтні 2022 р. виявився майже вдвічі меншим, ніж в квітні-травні 2022 р., невдовзі після початку повномасштабного воєнного вторгнення: $13,26 \pm 5,58$ порівняно з $25,64 \pm 6,72$ (за даними О. О. Вельдбрехт та

Н. І. Тавровецької; було опитано 318 цивільних, переважно жінок, в перші місяці воєнного стану в країні) [1]. Отримані середні показники у вибірці керівників майже точно відповідають результатам національного дослідження дорослих американців, опублікованим в 1983 р.: $13,02 \pm 6,35$ (Cohen & Janicki-Deverts, 2012) [3]. Розробники шкали відзначали, що рівень сприйнятого стресу не є стабільною характеристикою – результати можуть суттєво змінюватись впродовж чотирьох-восьми тижнів, вони залежать від накопичення чи вирішення щоденних проблем, серйозних життєвих подій, змін в персональних ресурсах подолання і т.ін. [2]. Можна припустити, що за 8–9 місяців війни відбулася певна «нормалізація» психічного стану українців, зокрема знизилася гострота сприйняття стресу (що не виключає ризику психічного виснаження).

Ймовірно, на дані вибірки вплинули професійні особливості керівників бізнесу та підприємців, зокрема стресостійкість, самоефективність і т.ін. Це припущення підтверджується аналізом оцінок за окремими пунктами PSS-10. Респондентам виявилась властива висока здатність до подолання труднощів: вони впевнені, що в більшості випадків можуть вирішити свої особисті проблеми (середня оцінка пункту у вибірці 3,65; жодна людина не поставила низької оцінки, при цьому 72,48 % опитаних обрали максимальний варіант «дуже часто»); здатні контролювати власні емоції у важкій ситуації (середня оцінка 3,05 балів), досить часто почувають себе «господарями» становища (середня оцінка 2,95 балів).

Отримані результати призводять до **висновку**, що процес і результат адаптації керівників бізнесу під час воєнного стану визначаються не тільки діапазоном поганого-гарного пристосування до нових умов (тобто дезадаптація або самозбереження в кризовій ситуації), але містить можливість «стрибка вгору» – прогресивного розвитку, поліпшення життєвої ситуації та професійного зростання. Відсутність значних втрат, стабільність професійних та життєвих показників є свідченням успішної (вірніше, нормальної) адаптації. Самозбереження в умовах війни є основною метою адаптації, досягнення якої зазвичай вимагає чималих внутрішніх та зовнішніх ресурсів. Окремо виділяються особи, котрі не просто успішно пристосувалися, але й поліпшили свої справи, тобто використали кризову ситуацію як поштовх для розвитку та росту.

Серед психологічних чинників, які обумовлюють характер адаптації керівників бізнесу в кризових умовах, нас цікавлять особливості прийняття рішень – когнітивні стратегії, що обумовлюють спрямованість активності людини при наявності кількох альтернативних варіантів поведінки. Це складає перспективу подальших досліджень.

Список використаних джерел

1. Вельдбрехт О. О., Тавровецька Н. І. Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*. 2022. № 2(25). С. 16–27. DOI: <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
2. Cohen S., Williamson G. Perceived Stress in a Probability Sample of the United States. *The Social Psychology of Health: Claremont Symposium on Applied Social Psychology* / S. Spacapan, & S. Oskamp (Eds.). Newbury Park, CA : Sage, 1988. P. 31–67. URL: <https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/pdf/cohen,-s.--williamson,-g.-1988.pdf>
3. Cohen S., Janicki-Deverts D. Who's stressed? Distributions of psychological stress in the United States in probability samples from 1983, 2006, and 2009. *Journal of Applied Social Psychology*, 2012. Vol. 42(6). P. 1320–1334. DOI: 10.1111/j.1559-1816.2012.00900.x

УДК 159.962.5: 923.35

Джулай Анастасія,

здобувачка PhD

Сафін Олександр,

д-р психол. наук, проф.,

завідувач кафедри психології,

Уманський державний педагогічний університет

імені Павла Тичини

РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

Після впровадження авторської програми в експериментальній групі підвищились показники *ідентифікації емоцій*. Кількість респондентів з високим рівнем цього показника зросла у десять разів (від 3,45% до 34,48%), а середній і низький рівні знизились (від 89,66% до 65,52% та від 6,87% до 0,00% відповідно). Такі результати вказують на те, що майбутні психологи навчилися більш точно визначати емоційні стани оточуючих за рахунок усвідомлення існування їхнього широкого спектру, розуміння на які саме фізіологічні та поведінкові зміни слід звертати увагу з метою правильної ідентифікації емоцій, що їх провокують, а також більш комплексного осмислення виявів почуттів, що дозволяє респондентам ефективніше перевіряти їхню щирість.

Зафіксовано суттєві позитивні зміни розвитку *емоційної фасилітації* майбутніх психологів, які брали участь у соціально-психологічному тренінгу. Кількість обстежуваних з високим рівнем зазначеного показника зросла з 0,00% до 20,69%, з середнім – зменшилась з 86,21% до 75,86%, з низьким – з 13,79% до 3,45%. Це означає, що респонденти навчилися свідомо викликати у себе емоційні стани з метою кращого засвоєння інформації та підвищення продуктивності виконуваної діяльності. Також значно розвинулась гнучкість їхньої емоційної сфери, що дозволяє швидко змінювати емоційний стан для більш ефективного пристосування до контексту ситуації, що, у свою чергу, є вкрай важливими вміннями для майбутньої професійної діяльності обстежуваних. У контрольній групі суттєвих змін емоційної фасилітації не відбулось.

Формувальний експеримент позитивно вплинув і на *розуміння емоцій* майбутніми психологами, про свідчить зростання високого рівня цього показника (з 0,00% до 24,14%) та зниження середнього (з 82,76% до 72,24%) і низького (з 17,24% до 3,45%). Респонденти ефективніше розрізняють не лише прості, а й переважно більшість складних емоційних комплексів, розуміють причини їхньої появи та потенційні наслідки для самої особистості, що їх переживає, а також для її партнерів по міжособистісній взаємодії. Вони краще почали аналізувати емоційні стани інших без безпосереднього спостереження за ними і спілкування, а отримуючи інформацію з інших джерел, що відбулось завдяки усвідомленню механізмів появи і розвитку багатьох емоцій і почуттів, особливостей їхніх взаємозв'язків. Значних подібних змін у контрольній групі не констатовано.

Управління емоціями як показник розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів також продемонстрував позитивні тенденції внаслідок впровадження авторської програми. Кількість обстежуваних з високим рівнем збільшилась з 0,00% до 10,34%, з середнім – з 68,96% до 82,76%. Низький рівень навпаки зменшився з 31,03% до 9,68%. Хоча цей показник зазнав найменше позитивних змін порівняно з іншими, оскільки розвивається в онтогенезі в останню чергу, такі результати вказують на те, що респонденти покращили свої навички свідомо нейтралізувати негативні емоції у партнерів по спілкуванню та активізувати їхні позитивні емоційні стани. Ці вміння є визначальними для набуття ними професіоналізму, адже вони забезпечують можливість побудови довірчих і конструктивних взаємовідносин з майбутніми клієнтами, які звертаються за психологічною допомогою й емоційною підтримкою до практичних психологів.

Представники контрольної групи продемонстрували незначну негативну тенденцію розвитку управління емоціями.

Таким чином, у результаті проведення соціально-психологічного тренінгу загальний рівень емоційного інтелекту майбутніх психологів відчутно підвищився. Показники високого рівня зросли з 0,00% до 20,69%, середнього – знизилась з 82,76% до 75,86%, низького – з 17,24% до 3,45%. Представники експериментальної групи продемонстрували більш гармонійно розвинені складові досліджуваного особистісного утворення, ніж до початку їхньої участі у тренінгу. Вони стали більш уважними до невербальних поведінкових виявів оточуючих, почали враховувати контекст ситуації, що дозволило їм точніше визначати емоційні стани інших. Також респонденти навчились осмислювати власні емоції і почуття, аналізувати причини їхнього виникнення та можливі наслідки, що сприяло підвищенню ефективності цілеспрямованого впливу на них з метою підвищення креативності й продуктивності виконуваної діяльності. В обстежуваних з'явилось розуміння того, що немає хороших і поганих емоцій і почуттів, оскільки усі вони мають певну мету та сповіщають про конкретну потребу або ж її незадоволення. Це розуміння допомогло їм краще аналізувати складні емоційні комплекси, їхні причини, зміни й взаємозв'язки. Майбутні психологи стали почувати себе більш впевнено у міжособистісних взаємодіях, навчились співпрацювати під час виконання різноманітних завдань, набули навичок мотивувати оточуючих досягати означених результатів.

Варто відзначити, що у результаті впровадження авторської програми найбільш позитивних змін зазнала така складова емоційного інтелекту обстежуваних як ідентифікація емоцій, а найменшого – управління емоціями, що можна пояснити тим, що остання є складнішою, оскільки вимагає достатнього рівня розвитку попередніх складових, а тому вимагає більше часу для повноцінного розвитку. На нашу думку, це питання можна вирішити шляхом впровадження більш довготривалих розвивальних програм.

Таким чином, можна стверджувати, що у результаті формувального експерименту у майбутніх психологів відбулась позитивна динаміка усебічного розвитку емоційного інтелекту. Так, суттєво підвищились загальні показники високого рівня досліджуваного особистісного утворення та, у свою чергу, знизилась показники середнього і низького рівнів. Усі складові, які характеризують його особистісний та міжособистісний аспекти, а саме ідентифікація емоцій, емоційна фасилітація, розуміння емоцій та управління ними, продемонстрували позитивні тенденції розвитку. Виявлено сприятливі зміни, що пов'язані з поглибленням рівня рефлексивності респондентів, у т. ч. її часовими

векторами направленості: ситуативним, ретроспективним і перспективним. Значний розвиток зафіксовано щодо рівня емпатійності й емоційної врівноваженості обстежуваних. Завдяки виконанню практичних завдань протягом соціально-психологічного тренінгу майбутні психологи змогли підвищити рівень власної конфліктної компетентності, на що вказують частіші обрання ними таких конструктивних способів вирішення суперечливих ситуацій як співпраця та компроміс, а також зменшення переважання суперництва і пасивних поведінкових стратегій як уникання та пристосування. Обстежувані продемонстрували більш ефективно застосування проблемно-орієнтованих і просоціальних способів подолання складних ситуацій та тенденцію до зниження обрання пасивних копінг-стратегій. Усе перераховане вище є свідченням успішного впровадження авторської програми розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів в процесі навчання. На основі результатів констатувального та формувального експериментів розроблено методичні рекомендації майбутнім психологам щодо розвитку їхнього емоційного інтелекту.

УДК 351.86

Євсюкова Оксана,

д-р наук з держ. упр., доц.,

професор кафедри публічного управління,

менеджменту інноваційної діяльності та дорадництва

Навчально-наукового інституту неперервної освіти та туризму,

Національний університет біоресурсів

і природокористування України

Кузменкова Катерина,

аспірантка кафедри публічного управління та проєктного

менеджменту Навчально-наукового інституту

менеджменту та психології

Державного закладу вищої освіти «Університет

менеджменту освіти»,

Національна академія педагогічних наук України

ДЕЗІНФОРМАЦІЯ, МАНІПУЛЯЦІЯ З ПОЛІТИЧНОЮ МЕТОЮ, ПСИХІЧНЕ ЗДОРОВ'Я СОЦІУМУ: МЕЖІ ДОТИЧНОСТІ

Сучасні трагічні події, які відбуваються в Україні, а саме воєнне вторгнення російської федерації (рф) на територію нашої держави, обумовлюють актуальність проблематики, пов'язаної з впливом

дезінформації на психіку кожної людини. Адже психічні розлади є однією з найдорожчих витрат будь-якої війни.

Нові умови та принципи циркулювання інформації у суспільстві ефективно використовує рф, яка із середини 2000-х рр. активно розбудовує свою інформаційно-пропагандистську імперію. Створення та продукування дезінформації стало одним з основних інструментів цієї імперії, що використовує як канали їх донесення «класичні» медіа і соціальні мережі, агентів впливу тощо. Особливо актуалізувався вказаний процес з початком військової агресії рф та є прикладом масштабної операції з деформуванням свідомості росіян. Дезінформація, яка ще з радянських часів є поширеним методом «активних заходів», використовується для масштабних кампаній у багатьох державах, підтримуючи меседжі москви на всіх рівнях та забезпечуючи інформаційний супровід російських воєнних кампаній – спочатку проти Грузії, а зараз і проти України. Мета цих кампаній – сформувати потрібну для рф громадську думку, вплинути на політичний порядок денний, створити нові (а частіше – загострити наявні) протиріччя у суспільствах, сприяти знищенню психічного здоров'я кожного громадянина України.

Зазначимо, що психічне здоров'я пов'язане з індивідуально-мотиваційною реалізацією особи – її фізичних, психологічних та соціальних можливостей, що вказує на виражену орієнтацію людини у напрямку її безпеки. Оскільки у суспільстві позитивна мотивація здоров'я, через низький рівень культури до цього питання, недостатньо розвинена, це є однією із серйозних загроз розвитку суспільства в цілому. Отож організація життя та здоров'я сьогодні безпосередньо залежить від інформаційного забезпечення та різноманітних інформаційних впливів [2, с. 311].

Природа інформаційних впливів, які порушують безпеку здоров'я людини, може бути відмінною, однак особливість інформаційних впливів на свідомість індивіда полягає у тому, що через свою універсальність вони можуть становити загрозу для будь-якого виду безпеки людини.

У даному контексті варто розглянути сутність дезінформації, як фундаментальної засади будь-якого інформаційного впливу на суспільство в цілому. Дезінформація – термін, який за умов сьогодення у багатьох на слуху. Інформаційні маніпуляції з політичною метою існують стільки, скільки існує людство, останніми роками ця проблема перебуває у фокусі уваги багатьох країн та міжнародних організацій, оскільки розвиток нових технологій дав нам не тільки блага, але й сприяє тому, що брехні стає більше і поширюється вона все швидше [1].

Великі обсяги неконтрольованої інформації, її деструктивність та складність формують негативне інформаційне середовище для сучасної людини, специфічний інформаційний простір, який є місцем формування, розвитку та існування свідомості. Особистість пристосовується до нього, проте контролювати повноцінно вплив на себе не може. Це викликає великий стрес для психіки людини та дестабілізує, дизгармонізує та розбалансовує цілісність індивіда. Це, у свою чергу, порушує нормальний розвиток усього соціуму [5].

У 2015 р. Європейський Союз створив оперативну робочу групу зі стратегічних комунікацій для відповіді на цей інформаційний виклик. Все більше уваги протидії дезінформації приділяє НАТО у своїх стратегічних документах, а інформаційні загрози виходять на перший план у доктринах національної безпеки різних держав.

У 2021 р. в Україні було створено одразу два урядових центри для відповіді таким загрозам: Центр протидії дезінформації при Раді національної безпеки та оборони та Центр стратегічних комунікацій та інформаційної безпеки при Міністерстві культури та інформаційної політики, що стало ще однією спробою держави дати відсіч цій загрозі. Державні та міжнародні інституції далеко не єдині, хто на ній фокусується, великий внесок у цей процес роблять і громадянське суспільство, і навіть бізнес [5].

Великі соціальні платформи, такі як Facebook та Twitter, впроваджують нові механізми факт-чекінгу – перевірки фактів, щоб обмежити поширення дезінформації.

У різних країнах, у тому числі і в Україні, існує безліч громадянських ініціатив та аналітичних центрів, які займаються вивченням цієї проблеми. На фоні цього всього може здатися, що дезінформація – це серйозна проблема для серйозних людей, і нею мають займатися виключно політики у високих кабінетах факт-чекери великих організацій та вузьке експертне коло. Однак насправді це виклик для кожного пересічного громадянина.

Дезінформація лунає в ефірах телеканалів, вона легко проникає в нашу стрічку на Facebook під виглядом цілком невинних публікацій з життя рідного міста. Нею сповнені анонімні Телеграм-канали, які під виглядом «інсайдів» нерідко просувають маніпуляції, мають цілком конкретну ціль. Вона з'являється в самих несподіваних місцях, наприклад, у батьківському чаті у Viber. І все це має прямі наслідки, що впливають на психічне здоров'я кожного члена суспільства [4, р. 87]

Цілком потужно дезінформація впливає на психічне здоров'я не тільки громадян України, але є досить дієвою зброєю рф, що впливає на деструктивні зміни свідомості росіян щодо ситуації в Україні.

Варто представити найбільш типові прояви застосування механізмів маніпулювання (з політичною метою) колективною психікою є просування російськими маніпуляторами наступних наративів.

1. «Це Україна збиралася напасти на рф, у нас не було вибору», «ми – маленькі люди і не можемо нести відповідальність за дії влади». Подібний механізм психологічного впливу спрямований на дистанціювання пересічного росіянина від ситуації, зняття з нього відповідальності за дії влади, адже «весь світ до них ворожий і бажає їм зла», а всі їхні побутові проблеми – провина України та колективного Заходу. Таким чином, кремлівська влада доводить, що росіянину комфортніше жити з думкою, що Україна сама спровокувала війну та відмежуватися від жахів, що вчиняють їхні співвітчизники в Україні.

2. «Росія несе мир народу України». Цей наратив спекулює оруелівською фразою «війна – це мир» та підміняє неприйнятні для більшості усвідомлення на протилежні за змістом. Підміною понять кремль намагається надати видимість сенсу своїм діям і «переграти» реальність на свою користь.

3. «Спецоперація триває за планом, рф утримується від обстрілів мирних об'єктів»[3]. Це приклад застосування механізму заперечення очевидного, тобто відкидання фактів та впровадження у свідомості тези, що проблеми не існують. Путінська пропаганда стверджує, що немає великої війни, обстрілів російськими військовими мирних об'єктів та знищення українського населення, адже українці самі себе бомблять, а російська армія допомагає встановити мир, при цьому вплив санкцій жодним чином не позначається на їхньому житті.

4. «Росія – велична країна з імперськими традиціями». Це прояв механізму ідеалізації, коли ілюзії заважають тверезо сприймати дійсність. Кремль всією інформаційною міццю ідеалізує імперське минуле рф та постійне розширення кордонів за рахунок загарбання територій сусідніх суверенних країн. Основна мета такої методики – підтримувати міф про нібито всемогутність рф та її збройних сил, а також спроможність впливати на світові процеси.

5. «Якби рф справді хотіла, вона б уже давно знищила Україну». Механізм знецінення, який допомагає людині легше переживати поразки та невдачі через нездатність критично оцінити свій стан справ. Російська пропаганда намагається створити «інформаційне задзеркалля», в якому знецінено не лише потужність української армії та громадянського спротиву, а і значні втрати ЗС рф бойової техніки та живої сили. Путінське «ми ще даже не починали» давно стало мемом, який висміює весь світ [3].

6. «В Україні загарбали владу нацисти, і з ними треба поводитись відповідно». Це прояв так званого захисного мотивування, коли особа намагається виправдати та нормалізувати звичайний злочин. Маніпулювання спрямоване на формування в свідомості русофіла розуміння, що навіть воєнні злочини проти мирного населення в Україні є виправданими.

Таким чином, російські кліше, якими рф намагається виправдати напад на Україну – це неспростовний доказ того, що народ країни-агресора потребує негайної психотерапії. Напад на територію України активізував застосування рф спеціальної методики маніпулювання суспільно-масовою свідомістю своїх громадян, яка у психології отримала назву «захисний механізм психіки». Щодо нашої держави, то варто зазначити, що Україна досі слабо адаптована до таких деструктивних дій в існуючому гібридному протистоянні. Не сприяють стійкості до дезінформаційних впливів прогалини в нормативно-правовій сфері, обмежена організаційна готовність, брак ефективних взаємозв'язків між державними структурами та громадянським суспільством (які часто діють паралельно, звинувачуючи до того ж одне одного в неефективності). Всі вищезазначені обставини досить негативно впливають на психічне здоров'я українського соціуму.

Список використаних джерел

1. Кузменкова К.С. Протидія дезінформації без обмежень свободи слова *Scholarly disputes in philosophy, sociology, political science, and history amidst globalization and digitalization* : conference proceedings (December 28–29, 2021. Venice, Italy). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2021. 148 p. URL:<http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/view/192/5270/11094-1>
2. Петрик В. М. Інформаційна безпека (соціально-правові аспекти) : підруч. К. : КНТ. 2010. 771 с.
3. Психологія на службі російської пропаганди: веб-сайт Центру протидії дезінформації при РНБО України. URL: <https://cpd.gov.ua/main/psychologiya-na-sluzhbi-rosijskoyi-propagandy/>
4. Evsyukova O. Directions for Modernisation of Information-Communicational Provision of Public Administating in Ukraine. The monograph contains the results of international research: *Information, disinformation, cybersecurity*. Toruń 2023. 181 p.
5. The International Foundation for Electoral Systems (IFES): веб-сайт. URL: <https://www.ifes.org/news/regional-europe-office-holds-successful-first-virtual-event-light-pandemic>

УДК 159.942
Євченко Ірина,
канд. психол. наук,
доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ЕМОЦІЙНІ РЕАКЦІЇ СТУДЕНТІВ НА РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКУ ВІЙНУ

Коли люди зустрічаються з невідомістю – часто виникають напружені емоції. Якщо ж ця невідомість є неочікуваною, неприємною, загрозливою для життя та розтягнутою в часі – емоційне напруження може стати непосильним для психіки людини.

Емоції впливають на діяльність людини та її самопочуття. Емоції – це психічні стани, які відображають ставлення людини до себе, оточуючих її людей і світу в цілому. Об'єкти і явища об'єктивної реальності, процес пізнання, виконувана діяльність, зміни в організмі складають основне джерело емоцій і почуттів.

Зв'язки, які існують між лімбічною системою та префронтальними частками мозку, означають, що сигнали сильних емоцій – тривоги, злості тощо – можуть створити перешкоди в роботі нервової системи та префронтальної частки. Саме тому у засмучених людей можуть бути нечіткими думки [2]. А іноді взагалі наш мозок може сам придумувати собі страхи і боятися зовсім нешкідливих надуманих речей, що може мати негативні наслідки для організму та впливати на наше соціальне життя [1].

Ми здійснили аналіз емоцій, які переважають у студентів через шість місяців від початку російсько-української війни. Спершу було проведено опитування в гугл формі, яке включало низку запитань.

Загалом в опитуванні взяли участь 165 студентів. Гендерний аналіз вибірки визначив, що 74,5 % належать до жіночої статі, відповідно 25,5 % – до чоловічої. Вік опитуваних – 17–19 років.

На питання «Наскільки Ви цікавитесь новинами про війну?» ми отримали наступні відповіді, представлені на рис. 1, де значення «0» – взагалі не цікавлюся, «10» – постійно все відслідковую:

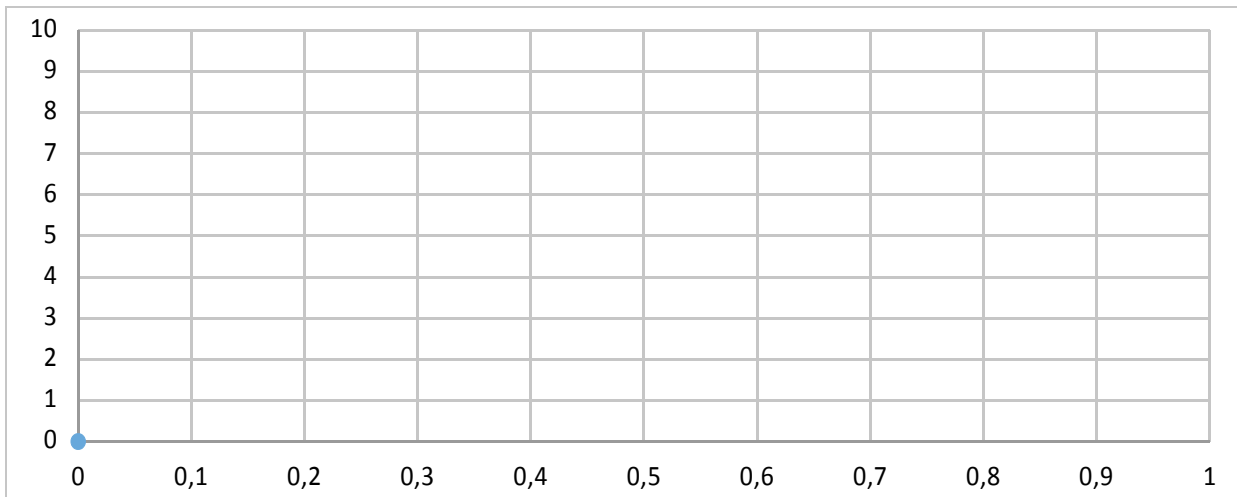


Рис. 1. Результати опитування щодо відслідковування студентами новин про російсько-українську війну

Відповідно до мети нашого дослідження, одним із ключових питань, було питання про емоції, які найчастіше відчували студенти в останні місяці. В результаті вибору із 52 запропонованих емоцій п'яти, які переважали, ми отримали результати представлені на рис. 2.

Візуально на рис. 2 ми бачимо, що на першому місці стоїть емоція «гнів» – 43 % респондентів її відчували протягом останніх місяців. На другому місці, за кількістю виборів, емоція «тривога» – 42,4 %. Замикає трійку лідерів «обурення» – 40,6 %.

Виходячи з проаналізованих результатів емпіричного дослідження можемо констатувати, що від початку війни в студентів переважали негативні емоції, але власний емоційний стан вони оцінювали як середній, хоча він «перетнув» середнє значення лінійної шкали в бік «негативної» частини.

Перспективним напрямком подальшого дослідження, спираючись на отриманий дослідницький матеріал, вбачається розроблення порад та програми для стабілізації наслідків негативного впливу війни на особистість.

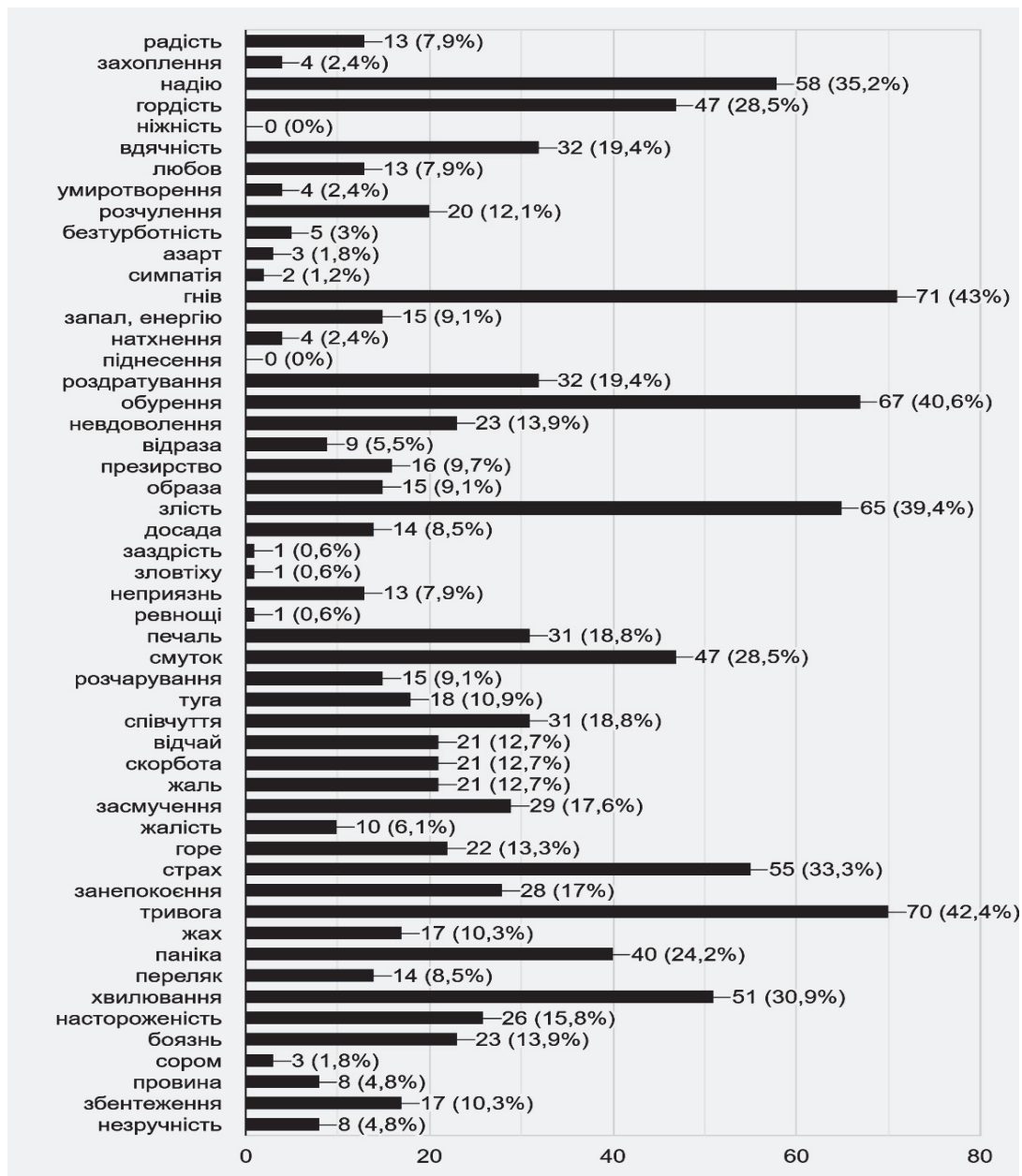


Рис. 2. Результати опитування щодо переважаючих емоцій студентів від початку російсько-української війни

Список використаних джерел

1. Burnett D. (2016). The Idiot Brain : A Neuroscientist Explains What Your Head is Really Up To. London : Guardian Books : Faber and Faber Ltd, 336 p.
2. Goleman D. (2006). Emotional Intelligence. New York : Bantam Books, 360 p.

УДК 159.9.075
Зазимко Оксана,
канд. психол. наук, доц.,
провідний науковий співробітник,
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України
Шиловська Олена,
канд. психол. наук,
старший науковий співробітник,
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ДИНАМІКА ОСОБИСТІСНИХ ЦІННОСТЕЙ ПІДЛІТКІВ ТА ОСІБ ЮНАЦЬКОГО ВІКУ В ПЕРІОД ВІЙНИ

Кризу війни, в якій перебувають без виключення всі українці, кожен переживає по своєму, що залежить від життєвого досвіду, резильєнтності, наявних ресурсів виживання. Непрості життєві умови, які тривалий час супроводжуються постійними стресовими ситуаціями, ставлять перед психологами країни нові виклики. Зауважимо, що в психологічній літературі кризова ситуація визначається як гострий емоційний стан, що виникає при блокуванні цілеспрямованої життєдіяльності людини, внаслідок події, яка не може бути подолана відомим із її минулого досвіду способом [3; 1]. Разом з тим, криза, яку переживає особистість під час війни супроводжується тривалим станом невизначеності стосовно навіть найближчого майбутнього. Звичний образ життя втрачає актуальність, досвід, який мала людина до війни, вже не є надійною опорою. У життєвій історії жодного українця не було досвіду таких катастрофічних потрясінь, які він переживає вже майже рік.

Проте, ізраїльський вчений А. Антоновський стверджував, що навіть сам по собі стрес, який завжди є патогенним, за певних умов може бути й салютогенним чинником [4]. Успішне подолання кризової ситуації може призвести людину до набуття позитивного досвіду. Кризову ситуацію можна розглядати як виклик і завдання людини не лише навчитися функціонувати ефективно, незважаючи на несприятливі життєві умови, а й повернути стрес собі на користь.

До війни науковцями лабораторії когнітивної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України досить глибоко досліджено проблеми саморозвитку, самопроекування особистості, особливості побудови її життєвих наративів тощо [2]. На сьогодні дослідження психологічних особливостей особистості, які впливають на процес розвитку, вміння усвідомлювати власний досвід, створювати

власну життєву історію, спираючись на досвід отриманий в кризовій ситуації, набувають особливої актуальності.

У цій роботі здійснимо порівняння розвитку ціннісної сфери особистості в юнаків та підлітків у довоєнний період та під час повномасштабного вторгнення агресора до країни. У довоєнних дослідженнях виокремлені категорії означені як такі, що впливають на розвиток особистості та процес самопроекування.

Проблема особистісних цінностей варта уваги ще й з погляду багатовимірного підходу «BASIC-Ph», як комбінації елементів, що становлять стиль «виживання» кожної людини в кризових подіях. Ізраїльський професор Муллі Лаад (Navylovska, 2020) запропонував підхід, який базується на шести вимірах, що описують шляхи подолання людиною кризової події: вірування та цінності (Belief and values); емоційний афект (Affect); соціальний (Social); уява та фантазія (Imaginative); когнітивний (Cognitive); фізіологічний (Physiological). Кожна літера в даній моделі означає певний ресурс. У цьому дослідженні ми зупинимося на Belief (віра). Цей спосіб подолання кризи базується на вірі (у Бога, людей, диво чи в самого/саму себе, у свою місію). Але, крім віри, це й система переконань, цінностей та смислів людини.

Особистісні цінності, як і цінності соціальні, існують у формі ідеалів, тобто моделей належного. Процес формування ціннісних орієнтацій може бути розглянутий з різних точок зору, однак це не одномоментне знаходження якості, він розтягнутий у часі, має свої етапи, які співвідносяться послідовно з віковим розвитком людини, формуванням її особистісних властивостей.

У самому загальному вигляді цей процес може бути представлений як життєвий простір що розширюється в часі, в якому особистість будує і здобуває визначену «траєкторію свого руху» згідно орієнтирам: цінностям зовнішнього світу і цінностям самопізнання, самооцінки, саморозвитку.

Система ціннісних орієнтацій характеризує зрілу особистість, оскільки перебуває у центрі змістового відношення «Я – світ», визначає потребо-мотиваційний вектор соціальної поведінки й спричиняє ефективність життєдіяльності. Ця система визначає змістовну сторону спрямованості особистості і складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до власного «Я», основу світогляду, життєвої активності та концепції життя [2].

Як елемент структури особистості ціннісні орієнтації відображають внутрішню готовність людини до здійснення певної дії, спрямовані на задоволення потреб та інтересів, а тому вказують на

стратегічні моделі її поведінки. Саме тому, досліджуючи проблему особистісного розвитку в підлітковому та юнацькому віці, в довоєнних дослідженнях виявлялися особливості становлення та розвитку ціннісних орієнтацій в даних вікових періодах. На сьогодні цінності набули більшої важливості для особистісних можливостей подолання кризової ситуації, набуття психологічної стійкості та певної стабільності в ситуації невизначеності та загрози.

У дослідженні ціннісної сфери особистості підлітків та юнаків застосовано методику Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» в адаптації Семків І. Означена методика визначає десять різних мотиваційних типів, утворених певними цінностями, кожному з яких відповідає деяка мотиваційна мета. Ці типи задають загальну спрямованість життєдіяльності людини, а також орієнтують її конкретні дії.

Саморегуляція (самостійність). Мотиваційна мета – незалежні, автономні думки і дії, керівництво власними поглядами. Цінності: свідомість існування, мудрість, самостійність, цілеспрямованість, самостійна постановка цілей, відповідальність, успіх.

Стимулювання (повнота життєвих відчуттів). Мотиваційна мета – новизна і змагання в житті. Цінності: свобода, творчість, різноманітне життя, широта поглядів, відвага, життєрадісність, допитливість.

Гедонізм. Мотиваційна мета – задоволення, чуттєва насолода, насолода життям. Цінності: насолода життям, турбота про себе, охайність, задоволення.

Досягнення. Мотиваційна мета – досягнення особистого успіху за допомогою прояву компетентності, отримання соціального схвалення. Цінності: насиченість життя, самоповага, здоров'я, компетентність, репутація, інтелект.

Влада. Мотиваційна мета – досягнення соціального статусу, престижу і панування над людьми. Цінності: соціальна влада, багатство, соціальне визнання, влада, впливовість.

Безпека. Мотиваційна мета – стабільність, безпека і гармонія суспільства, сім'ї та самого індивіда. Цінності: рівність, соціальний порядок, національна безпека, мир на Землі, традиції, безпека сім'ї, соціальна справедливість.

Конформність. Мотиваційна мета – обмеження дій і спонукань, що заподіюють шкоду іншим і порушують соціальні очікування і норми. Цінності: ввічливість, самодисципліна, помірність, смирення, повага старших, прийняття життя, яким воно є, чесність, слухняність.

Традиція. Мотиваційна мета – повага і підтримка звичаїв, прийняття і визнання ідей, існуючих в певній культурі, релігії. Цінності: духовність, почуття вдячності, єднання з природою, захист навколишнього середовища, доброзичливість, благочестя, релігійність.

Прихильність (доброзичливість). Мотиваційна мета – підтримка і підвищення благополуччя людей, з якими людина перебуває у постійному контакті, підтримує близькі стосунки. Цінності: справжня любов, вірна дружба, естетична насолода, відданість, поблажливість.

Універсалізм (самоорієнтація). Мотиваційна мета – розуміння, терпимість і підтримка благополуччя всіх людей, природи та власного «Я». Цінності: згода з самим собою, недоторканність внутрішнього світу.

За результатами дослідження, проведеного до війни (Shylovska, 2013), найбільш важливими для підлітків 11–12 років є наступні цінності: гедонізм, влада та безпека. Таким чином, молодші підлітки найбільшої уваги надають цінностям, що пов'язані з отриманням насолоди та задоволення від життям, турботою про себе, безпекою та гармонією, насамперед, у сім'ї, досягненням соціального статусу, престижу, визнання, можливістю впливати на оточуючих. Отже, в 11–12-річному віці для підлітків важливого значення набувають соціальні цінності, які здатні забезпечити гармонійні стосунки у сім'ї, статус серед однолітків та безпеку самої дитини у соціумі. Найменш важливими у даному віці виявилися такі цінності, як традиції та універсалізм, що свідчить про те, що на цьому віковому етапі духовність, почуття вдячності, доброзичливість, розуміння, терпимість, узгодженість внутрішнього «Я» не є для дитини тими важливими складовими, на основі яких формується образ «Я» та певна життєва концепція. Однак результати, отримані в процесі дослідження, проведеного з підлітками даної вікової категорії під час війни в нашій країні, дозволяють зробити висновок, що система цінностей певною мірою змінюється. Так найважливішими цінностями виявилися безпека, традиція та конформність. Таким чином, менш значущим стає отриманням насолоди та задоволення від життям, досягненням соціального статусу, престижу, визнання, можливістю впливати на оточуючих, а більшої ваги набуває стабільність, безпека сім'ї та самого індивіда, національна безпека, мир на Землі, підтримка звичаїв, прийняття і визнання ідей, існуючих в певній культурі, а також обмеження дій і спонукань, що заподіюють шкоду іншим і порушують соціальні очікування і норми. Такі результати нашоствують на думку, що наші діти вимушені були раніше подорослішати і обрати ті цінності, які сприяють їх внутрішній стабільності. Як бачимо, на даному віковому етапі це переважно соціальні цінності.

Для підлітків 13–14 років найбільш важливими були такі цінності, як стимулювання, досягнення, саморегуляція та влада. Таким чином, у середньому підлітковому віці важливого значення набувають

не лише соціальні, але й особистісні цінності. Зокрема, поряд з важливістю отримати визнання від оточуючих і владу, з'являється бажання досягнути особистого успіху й соціального схвалення за допомогою прояву компетентності. Важливого значення набувають також самостійність, цілеспрямованість, відповідальність, компетентність, відвага, допитливість та життєрадісність. Не менш важливими є також самоповага, незалежність, автономія. Найменш важливими виявилися цінності, що пов'язані з обмеженням дій і спонукань, які можуть порушити соціальні очікування і норми, а саме: самодисципліна, ввічливість, слухняність, помірність, чесність, повага до старших. Неприйняття перерахованих цінностей, радше за все, пов'язано з загостренням підліткової кризи.

Для підлітків цього вікового етапу важливими лишаються цінності, що пов'язані із самостійністю, цілеспрямованістю, відповідальністю, компетентністю, відвагою, допитливістю та життєрадісністю. Не менш важливими лишаються самоповага, незалежність та автономія. Разом з тим з'являються і нові цінності, зокрема, доброзичливість і безпека. Як і молодші підлітки, особливої цінності набувають стабільність, безпека сім'ї та самої дитини, безпека країни та мир. Крім того, не меш важливим аспектом життєдіяльності стає підтримка людей, з якими підліток перебуває у постійному контакті, підтримує близькі стосунки.

15–16-річні досліджувані найбільш важливими для себе виокремили наступні цінності: досягнення, конформність, прихильність, універсалізм, саморегуляція. Таким чином, для старшого підліткового віку важливе значення в довоєнний період мали цінності, що пов'язані з самостійністю, цілеспрямованістю, відповідальністю, самодисципліною, прагненням до успіху, узгодженістю внутрішнього світу, компетентністю, інтелектуальним розвитком, підтримкою і розумінням оточуючих, тобто ті особистісні цінності, які відображають самодостатню, успішну людину. Не менш важливими в цьому віці є цінності, що відображають стосунки з оточенням, зокрема: справжня любов, вірна дружба, відданість, повага до старших. Зауважимо також, що не було виявлено цінностей, які були б для досліджуваних даного віку абсолютно байдужими і неприйнятними.

У старшому підлітковому віці система цінностей лишалася більш-менш сталою. Можливо, як і в більш ранньому підлітковому віці, особливого значення набувають цінності, що пов'язані з безпекою, підтримкою рідних та близьких. Більш важливого значення набувають цінності, що пов'язані із самостійністю, цілеспрямованістю, самостійною постановкою цілей та відповідальністю.

Таким чином, у старшому підлітковому віці цінності стають вже більш стабільними і майже не змінюються, не зважаючи на зовнішні обставини, складнощі, які переживає дитина. Ми ще раз переконалися, що у старшому підлітковому віці відбувається присвоєння цінностей і формування образу «Я» відповідно до ціннісних орієнтацій підлітка.

В юнацькому віці найбільш важливими були цінності, що відображають самостійність, цілеспрямованість, самостійну постановку цілей, відповідальність, успіх, свідомість існування, мудрість, що в старшому підлітковому віці лише починали формуватися, адже незалежні, автономні думки і дії, керівництво власними поглядами, що обґрунтовані власними можливостями та оцінкою життєвої ситуації в підлітковому віці ще не настільки пріоритетні, можливо, в силу невеликого життєвого досвіду, залежності від референтного оточення, а також фінансової залежності від батьків. Ще один мотиваційний тип, який суттєво відрізняє юнаків від підлітків, це новизна і змагання в житті. Юнаки надають перевагу свободі, творчості, урізноманітненню життя, широті поглядів, відвазі, життєрадісності та допитливості. Таким чином, досліджувані юнацького віку вже схильні до самовизначення щодо соціокультурних цінностей, виділення та обґрунтування для себе ціннісно-сміслових підстав власної життєвої концепції та визначення власного «Я». Вони обирають цінності, що забезпечують певну незалежність, автономність, відповідальність, самостійність, свободу вибору, унікального сенсу свого існування тощо. Разом з тим для осіб даного віку важливим є досягнення особистого успіху, як результат прояву власної компетентності та отримання соціального схвалення.

Важливими також для юнаків є справжня любов, вірна дружба, відданість, тобто цінності, що відображають стосунки з оточенням. Не менш значимими є цінності, що забезпечують згоду з самим собою, недоторканність внутрішнього світу.

У цілому, система ціннісних орієнтацій в юнацькому віці більш спрямована на пошуки сенсу існування, досягнення особистого успіху, свободу вибору, стосунки з оточенням та узгодженість власного внутрішнього світу.

Будь яка криза несе в собі потенціал для розвитку, вона має здатність відсікати минуле, на яке ми не можемо спертися і вказувати на майбутнє. Однак як саме кризова ситуація, яка пов'язана з війною у країні в подальшому впливатиме на підлітків та осіб юнацького віку, на усвідомлення ними досвіду, на подальший розвиток потребує більш глибокого дослідження. Проведене засвідчило особистісні зміни осіб підліткового та юнацького віку.

Список використаних джерел

1. Заїка В. М. Динамічна модель особистісних трансформацій в умовах подолання кризових станів особистості. *Соціальна психологія*. 2009. № 1. С. 27–34.
2. Самопроекування особистості у дискурсивному просторі: монографія; за ред. Н. В. Чепелевої. Київ: Педагогічна думка, 2016. 232 с.
3. Титаренко Т. М. Особистість перед викликами війни: психологічні наслідки травматизації. *Проблеми політичної психології*. 2017. Вип. 5. С. 3–10.
4. Antonovsky A. H. *Stress and Coping*. Jossey-Bass Inc Pub. 1999. 354 с.

УДК 159
Заушнікова Марина,
канд. психол. наук,
доцент кафедри психології, педагогіки та соціології,
Державний податковий університет

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ОСНОВА РОЗВИТКУ АДАПТИВНОЇ ПОВЕДІНКИ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сучасне життя з великим об'ємом інформації та стресорів, вимагає від особистості багато емоційних зусиль, швидких змін, оволодіння багатьма вміннями, навичками, які необхідні для процесу адаптації. Тому для якісних взаємин у суспільстві, певній соціальній групі, зокрема під час освітнього процесу в ЗВО людині необхідно володіти розвиненою комунікативною компетентністю, вольовими якостями та набувати нових типів поведінки [1].

Уся навчальна та професійна діяльність людини безпосередньо пов'язана зі спілкуванням та постійними контактами, відповідно, актуальним є успішне та безконфліктне спілкування. Упродовж навчання у закладі вищої освіти здобувач проходить різні етапи особистісного розвитку та професійного становлення, де перший з яких – адаптація. На його тривалість впливають багато факторів, зокрема, зовнішні умови та індивідуально-психологічні особливості особистості. Життя здобувача змінюється докорінно та може негативно впливати на його емоційний стан, оскільки розпочинають змінюватися

звичні стереотипи та утворюватися нові, і все це вимагає багато, як фізичних, так і психологічних зусиль й ефективної комунікації.

На ефективність спілкування позитивно впливають умови комунікації (відсутність комунікативних бар'єрів, вміння слухати, вміння приймати різних співрозмовників тощо), предмет спілкування, співпадіння мотивів, бажання взаємодіяти та багато іншого. Такою складовою та показником ефективного комунікативної діяльності є комунікативна компетентність [3]. Під комунікативною компетентністю розуміють здатність особистості встановлювати та підтримувати необхідні контакти з іншими [2; 3]. Комунікативна компетентність – це спілкування, що формується в діяльності особистості; це суб'єктивне відношення до дійсності, до себе, до інших людей, особистісне новоутворення, що забезпечує можливість адекватного відображення психічних станів і особистісного складу іншої людини, адекватної оцінки вчинків та прогнозування на їх основі особливостей поведінки іншої людини [3]. Комунікативна компетентність дає можливість особистості керувати власним спілкуванням та контактами, розуміти інших і бути зрозумілим; це певний комунікативний досвід. Підвищення комунікативної компетентності тісно пов'язане із розвитком особистісно-професійної зрілості особистості та її адаптивними процесами [5].

Адаптація є соціально-психічним процесом, що передбачає безпосередню активність особистості, прояв її здібностей та різних психологічних характеристик. У звичних умовах людина здійснює вирішення типових, повторюваних завдань, нові умови життя виходять за ці межі і актуалізують адаптивні здібності, які приводять в рівновагу особистість і середовище. Все це вимагає послідовності адаптивних дій та певного часу. У новій ситуації образ дії та образ середовища дії об'єднуються в єдиний структурний елемент – орієнтовну основу дії, на основі якої відбувається керування дією [4]. Взаємозв'язок між орієнтовною основою дії суб'єкта та навколишньою ситуацією створює єдине поле, що виконує ту ж функцію, що і «життєвий простір», але навколишні предмети оцінюються вже не за валентністю, а за ступенем суттєвості внеску в успішність досягнення мети. Орієнтація на суспільне значення ситуації, мета, намічені дії забезпечують вихід за межі конкретної ситуації та перетворюються на творчий елемент її вирішення. Отже, в процесі адаптації проявляється психічна активність, що визначає швидкість та динамічність пристосування особистості у трансформованій діяльності. У межах життєвої стратегії адаптаційний процес представляє собою два процеси: суб'єктивно значущі взаємини з іншими, предметний світ та способи

реалізації цих взаємин. Відповідно, адаптивна поведінка – ефективність, з якою особистість пристосовується до природніх і соціальних вимог суспільства, яка проявляється її самостійністю та соціальною відповідальністю, а стратегія адаптивної поведінки – це специфічний функціональний, психічний і морально-мотиваційний стан особистості, що втілюється у виборі способу протистояння або пристосування до умов життєдіяльності та спілкування, що постійно змінюються.

3. Фройд виділив два типи адаптивної поведінки особистості: 1) самоперетворююча поведінка; 2) перетворююча поведінка щодо змін у соціальному середовищі. В. В. Бойко характеризував адаптивну поведінку особистості як прояви психологічного захисту у вигляді стратегій: уникнення, миролюбності (партнерства, співробітництва), агресивні прояви.

Загалом усі стратегії поведінки побудовані з врахуванням двох психологічних аспектів: поведінка спрямована на вирішення проблем та поведінка спрямована за зміни власних установок щодо проблем.

Дослідження домінуючої адаптивної стратегії у спілкуванні 42 здобувачів 1 курсу різних спеціальностей Державного податкового університету було здійснено із використанням психодіагностичної методики «Виявлення домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні» (автор В. В. Бойко).

Аналіз результатів показав, що більше половини (59,5 %) усіх здобувачів схильні використовувати під час спілкування стратегію «Миролюбство». Такі студенти неконфліктні, демонструють готовність до партнерства та співробітництва, готові до компромісів під час комунікації у вигляді поступок і компромісів, іноді надмірна поступливість проявляється у вигляді поступки власними інтересами та позиціями задля збереження взаємин та власної гідності. Стратегія «Миролюбства» можна вважати найкращою із усіх варіантів, яка може бути використана майже в усіх ситуаціях спілкування. У 21,4 % здобувачів домінує стратегія «Уникнення». При такій стратегії студенти значно економлять і розумові та емоційні ресурси, намагаються не вступати в конфліктні взаємодії або з мінімальними втратами виходити із них. Цей тип реагування під час спілкування побудований на таких рисах характеру, як уміння уживатися з усіма й завищеними вимогами до власного «Я» докладаючи вольові зусилля. У 19,1 % здобувачів домінує стратегія «Агресія», таким студентам властиво діяти під час спілкування на основі інстинктів агресії, що є характерним і для тварин у стані небезпеки. Такі здобувачі легко збудливі, агресія може проявлятися по різному. Водночас, така стратегія не є негативною в широкому їх сенсі, така поведінка захищає людину від

небажаних контактів, їх надмірної кількості, під час навчання, вдома, у взаєминах зі сторонніми і дуже близькими людьми, але агресія може збільшуватися під дією суб'єктивних оцінок ситуації. Такої ж думки дотримується В. В. Бойко. Він вважає, що агресивна поведінка особистості сприяє зниженню стресового впливу, протидіє дезадаптивним проявам у когнітивних, емоційних, поведінкових процесах. Проте, часте використання такої стратегії особистістю під час спілкування свідчить про неадекватне реагування на умови в яких опинилася, про підвищену тривожність та напругу, що є наслідком недостатньо розвинених складових комунікативної компетентності, зокрема комунікативних здібностей.

Отже, процес адаптації – це безперервний процес й результат пристосування особистості до змінених соціальних умов, й водночас це спеціально створений психолого-педагогічний процес оволодіння здобувачами різним досвідом, розвитку різних навичок та здібностей, в результаті яких у них виникають нові стратегії поведінки, зокрема і під час спілкування. При виборі стратегії особистістю оцінюється вага докладених зусиль щодо перетворення себе чи середовища, оцінюється власний потенціал і приймається рішення або ж особистість робить все стихійно – стратегія не обирається зовсім. Якщо умови змінюються поступово і мало впливають на особистість, то і адаптація відбувається поступово та непомітно, але за рахунок використання її ресурсів, захисних механізмів та інших несвідомих психічних та психофізіологічних регуляторів.

Список використаних джерел

1. Алексеева А. Соціально-комунікативна компетентність як чинник професійної успішності особистості: гендерний аспект. Психологічні перспективи. 2020. Вип. 35. С. 8–23. URL: <http://psychoprospects.vnu.edu.ua/index.php/psychoprospects/article/view/591/514>
2. Ємяшева М. Ю. Психологічний підхід до вивчення комунікативної компетентності. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Додаток 2 до Вип. 35, Том I (13) : Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». Київ. : Гнозис, 2015. С. 157 – 162.
3. Заушнікова М. Ю. Комунікативна компетентність майбутнього логопеда: поняття, зміст та структура. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Додаток 3 до Вип. 36, Том II (18) :

- Тематичний випуск «Міжнародні Челпанівські психолого-педагогічні читання». Київ : Гнозис, 2016. С. 33–40.
4. Іщук Н. Ю., Лесовий В. Ю. Проблеми адаптації студентів-першокурсників до навчання у ВНЗ. *Наукові записки. Серія : Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти*. Кіровоград, 2013. Т. 1. №. 4 С. 39–43. http://nbuv.gov.ua/UJRN/nz_pmfm_2013_4%281%29
 5. Лазуренко С. І., Білошицький С. В., Семенов А. М. Адаптація та адаптаційні можливості людини . Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами. 2014. № 11. С. 194–207. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apnvlop_2014_11_17

УДК 159.9.072.433
Капосльоз Григорій,
канд. психол. наук,
старший науковий співробітник,
Науково-дослідний центр гуманітарних проблем
Збройних Сил України

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Психологічна готовність – компонент загальної готовності військовослужбовця, підрозділу до виконання службово-бойових завдань. Психологічно готовий військовослужбовець розуміє й усвідомлює відповідальність за результати своєї діяльності, бажає та здатен виконувати службово-бойові завдання й досягати необхідного результату в складних умовах бойової обстановки. Практичне визначення рівня психологічної готовності до діяльності, можливих напрямів її формування та підтримання дозволяє дати відповіді на багато питань: кого відібрати на відповідну посаду? чи готовий психологічно військовослужбовець, підрозділ до виконання завдань? які засоби використати для формування того чи іншого компоненту психологічної готовності? тощо.

Психологічна готовність розглядається авторами як:
інтегративне особистісне утворення, яке складається з тривалої й короткочасної готовності та забезпечує його психологічну придатність до миротворчої діяльності [1, с. 9];
спрямованість особистості на професійну діяльність [2];

показник саморегуляції та адаптації на різних етапах і рівнях перебігу психічних процесів, що визначають поведінку особи, як суб'єкта діяльності. ... цілісне утворення, яке характеризує емоційно-когнітивну і вольову мобілізацію суб'єкта в момент його включення в певну діяльність [3];

стан мобілізації усіх психофізіологічних систем людини, що забезпечує ефективне виконання певної діяльності ... Конкретний стан готовності до дій визначається поєднанням факторів, які характеризують різні рівні готовності: фізичну підготовленість; необхідні властивості нервової системи, що забезпечують дії; психологічні умови готовності. Залежно від умов діяльності, провідною може бути одна із зазначених сторін [4, с. 78];

стан підвищеної налаштованості та мобілізованості психіки, спрямований на дієву реалізацію отриманих знань, умінь, навичок, подолання труднощів службової діяльності, що дозволяє швидко орієнтуватися в ризико-небезпечних обставинах надзвичайних ситуацій, ухвалювати найбільш доцільні рішення для їх ліквідації та виявляти волю в їх реалізації [5, с. 108];

усвідомлене відображення наявного потенціалу й актуального стану системи «особистість-діяльність» що забезпечує: формування особистісного змісту участі військовослужбовця у службово-бойовій діяльності; своєчасність і доцільність поточних оперативних службово-бойових дій, їхню адекватність правоохоронним нормам та умовам службово-бойових ситуацій; ситуативну стійкість і урегульованість дій при зростанні напруженості; відновлення вихідних характеристик психологічної структури діяльності після виконання військовослужбовцями службово-бойових завдань [1, с. 7].

Порівняльний аналіз представленого, далеко не повного, переліку визначень вказує на те, що відповідно до завдань дослідження, положень психологічної науки на яких будується позиція дослідників, феномен психологічної готовності розглядається як мінімум у трьох аспектах:

інтегральне особистісне утворення, що включає набір компонентів, – професійно-важливих якостей особистості, а подекуди й знань, умінь, навичок;

функціональний стан, що є результатом підготовки та сприяє успішній діяльності, забезпечує її високу результативність;

суб'єктивне відображення наявного потенціалу особистості й актуального стану, їх відповідності вимогам діяльності.

Виконання завдання щодо систематизації заходів по формуванню феномену «психологічна готовність» зумовлює необхідність

його визначення як функціонального стану. Саме такий підхід забезпечить встановлення взаємозв'язку між компонентами психологічної готовності, заходами їх формування та результативністю діяльності.

Визначення компонентів психологічної готовності дозволяє уточнити опис феномену що позначається цим терміном та є обов'язковим етапом будь якого наукового дослідження:

О. Лазоренко, Є. Потапчук, А. Прокопенко, М. Томчук та ін., компонентами психологічної готовності визначають ... професійні знання, навички і вміння та деякі риси особистості, які забезпечують успішне виконання професійних завдань [6, с. 29];

F. Kirkland, P. Bartone, H. Marlowe David [7, с. 579] вважають, що психологічна готовність включає в себе всі виміри людини, як індивідуальні, так і соціальні: мораль, дух, дисципліну, впевненість у собі, фізичне та психічне здоров'я;

на думку американських фахівців складовими психологічної готовності є: індивідуальна готовність; готовність підрозділу; готовність сім'ї;

М. Дьяченко та Л. Кандибович [2] зазначають, що психологічна готовність до професійної діяльності, будучи передумовою виконання будь-якої професійної діяльності, є водночас і її результатом. Структура готовності включає такі компоненти: 1) мотиваційний – позитивне ставлення до професії, інтерес до неї, стійкість поглядів і намірів стосовно майбутньої професії; 2) орієнтаційний – знання й уявлення про особливості та умови професійної діяльності, її вимоги до особистості; 3) операційний – володіння способами та засобами професійної діяльності, необхідними знаннями, навичками, вміннями; 4) вольовий – самоконтроль, уміння керувати своїми професійними діями; 5) оцінний – самооцінювання своєї професійної підготовки стосовно вимог професійної діяльності; 6) мобілізаційно-настрійовий – мобілізація сил, оцінювання труднощів, що можуть виникнути на професійному шляху;

В. Барко, О. Тимченко [8, с. 116] «виділяють наступні функціонально взаємозалежні компоненти психологічної готовності: а) мотиваційний – перелік мотивів до вибору і виконання професійних обов'язків та завдань, б) когнітивний – система знань, необхідних для успішного виконання професійної діяльності, в) операціональний – наявність вмінь і навичок, відповідних вимогам професійної діяльності, г) особистісний – комплекс професійно важливих індивідуально-психологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності»;

О. Тарновська вважає, що інтегральне утворення «психологічна готовність до професійної діяльності» включає три взаємозумовлені та взаємозалежні підструктури:

1) функціональна, до якої входять компоненти: мотиваційний – мотиви вибору професії, орієнтація на цінності діяльності; когнітивний – знання спеціальності; операційний – наявність умінь і навичок, необхідних для вирішення професійних завдань, моделювання власної діяльності;

2) емоційна – налаштованість на вирішення завдань, упевненість у собі, стан задоволеності професією, задоволення від роботи;

3) особистісна – професійно значущі якості особистості.

О. Колесніченко [9] виділяє такі складові психологічної готовності до дій в екстремальних ситуаціях: сформованість у працівників МНС України реальних уявлень майбутніх службових дій в екстремальних ситуаціях; здатність реально сприймати майбутню небезпеку при виконанні своїх професійних обов'язків; наявність здібностей до достатньо високого ступеня адаптованості працівників МНС до службової діяльності в екстремальних ситуаціях; адаптованість до службового колективу і адаптованість до виконуваних завдань, – до цілей, умов, інформації, способів і засобів дій; високий ступінь психологічної стійкості; переважання позитивних психічних станів у бійців і всього особового складу МНС.

Порівняльний аналіз авторських підходів щодо визначення складових психологічної готовності дозволяє виділити різні стратегії:

щодо визначення кількості чинників, які впливають на психологічну готовність: розширення їх переліку; звуження їх переліку. Перша стратегія характерна для фундаментальних наукових досліджень [1], що будуються на узагальненні досвіду, через складність та занадто великий перелік складових її важко використати для систематизації заходів впливу на стан психологічної готовності. Друга стратегія характерна для спроб розроблення інструментів впливу на стани психологічної готовності та емпіричної перевірити їх результативності, що через вузький за змістом перелік складових також не дозволяє використати її для систематизації заходів;

щодо віднесення до чинників (складових, компонентів) психологічної готовності тих чи інших феноменів (станів, процесів, властивостей) пропонується розрізняти два підходи: компонентами визначаються різні типи феноменів; компонентами визначаються феномени одного типу. У статті розглядатимуться однотипні компоненти, – характеристики станів, які необхідно забезпечувати під час формування останніх.

Окрім того, визначаючи компоненти функціонального стану психологічної готовності, автор статті керувався стратегією звуження переліку складових та обов'язкового урахування показників сформо-

ваності психологічної готовності та чинників, що впливають на результативність процесу її формування.

М. Дяченко та Л. Кандибович [2] описують такі ознаки сформованості психологічної готовності: усвідомлення своїх потреб, вимог суспільства, колективу чи поставленого завдання; усвідомлення цілей, вирішення яких задовольнить потреби виконання завдання; осмислення та оцінка умов діяльності, актуалізація досвіду, пов'язаного з вирішенням завдань у минулому, та виконання подібних вимог; прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційно-вольових, мотиваційних процесів, оцінка співвідношення своїх можливостей, рівня спроб та необхідності досягнення певного результату; мобілізація сил відповідно до умов і завдання, самонавіювання щодо досягнення цілей.

О. Кокурн, В. Мороз, І. Пішко, Н. Лозінська [10] основними показниками сформованості психологічної готовності визначають:

- спрямованість і адекватність ціннісно-сміслової сфери, потреба у військово-професійному самовдосконаленні;

- своєчасність і доцільність поточних службово-бойових дій, їх адекватність стандартам та умовам службово-бойових ситуацій, адекватність самооцінки власної військово-професійної підготовленості;

- суб'єктивна змобілізованість, впевненість у собі, рішучість і налаштованість на виконання завдань за призначенням; ситуативна емоційно-вольова стійкість і адаптивна урегульованість дій при зміні умов або ускладненні екстремальності обстановки, готовність до ризику;

- оптимальний рівень загальної та ситуативної тривоги;

- здатність до прогнозування динаміки службово-бойових ситуацій і гнучкої зміни алгоритму індивідуальних службово-бойових дій, розвинуті здібності до планування, моделювання, програмування, оцінки результатів військово-професійної діяльності;

- адекватність обґрунтування своїх дій, усвідомлення небезпеки для власного життя;

- відновлення вихідних характеристик психологічної структури діяльності після виконання військовослужбовцями завдання за призначенням.

Виходячи з вищевикладеного, складовими психологічної готовності доцільно визначити наступні характеристики функціонального стану військовослужбовця:

- мобілізація ресурсів військовослужбовця як індивіда та особистості;

- виражена спрямованість на виконання завдання;

- усвідомлення загроз незадоволення потреб особистості;
- впевненість у своїй спроможності виконати завдання за наявності загроз.

Як зазначалося вище, саме на досягненні таких характеристик функціональних станів потрібно зосереджувати зусилля під час їх формування та підтримання.

Висновки. Тези містять авторське визначення психологічної готовності військовослужбовців до бойової діяльності, її складових. Враховуючи особливості діяльності військовослужбовців Збройних Сил України необхідно приділити особливу увагу формуванню визначених складових психологічної готовності на усіх етапах функціонування військового підрозділу чи частини в цілому.

У тезах сформульовано низку гіпотез, перевірка яких потребує проведення як теоретичних (пошуково-систематизуючих) так й емпіричних досліджень. Їх доведення дозволить змоделювати механізми функціонування психіки, за рахунок чого уточнити представлену у тезах модель психологічної готовності, підвищити ефективність заходів, які проводяться в межах психологічного забезпечення виконання службово-бойових завдань.

Список використаних джерел

1. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В. Діагностування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 153 с. .
2. Дьяченко М. И., Кандыбович Л. А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск : Изд-во БГУ, 1976. 175 с.
4. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Педагогика-Пресс, 1999. 440 с.
5. Литвин А. Формування психологічної готовності майбутніх фахівців ДСНС / Особистість в екстремальних умовах : матеріали X Всеукраїнської науково-практичної конференції (21 травня 2021 р., м. Львів). Львів, 2021. С. 107–110.
6. Софіян Д. В. Розвиток в офіцерів-кінологів психологічної готовності до професійної діяльності у процесі підвищення кваліфікації : дис. канд. психологічних наук : 19.00.07 / Тернопільський нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. Тернопіль, 2019. 213 с.
7. Kirkland F. R., Bartone P. T., David H. Marlowe Commanders' Priorities and Psychological Readiness. *Armed Forces & Society*. New York : Sage Publications, V. 19, № 4. 1993. 579-598 URL: <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/0095327X9301900406>.

8. Барко В. В., Тимченко О. В. Шляхи формування психологічної готовності до професійної діяльності у персоналу національної поліції України. Вісник Національного університету оборони України. 2020. № 3 (56). С. 112–119.
9. Колесніченко О. С. Модель психологічної готовності працівників МНС України до діяльності в екстремальних умовах (Україна, м. Харків). URL : pdru.edu.ua.
10. Кокун О. М., Мороз В. М., Пішко І. О., Лозінська Н. С. Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. К. : 7БЦ, 2021. 170 с.

УДК 613.86-049.34.364

Карамушка Людмила,

*дійсна членкиня НАПН України, д-р психол. наук, проф.,
завідувачка лабораторії організаційної*

та соціальної психології,

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Креденцер Оксана,

*д-р психол. наук, доц., провідна наукова співробітниця лабораторії
організаційної та соціальної психології,*

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України

Терещенко Кіра,

*д-р психол. наук, старша наукова співробітниця лабораторії
організаційної та соціальної психології,*

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України

ЗВ'ЯЗОК МІЖ РІВНЕМ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПЕРСОНАЛУ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УМОВАХ ВІЙНИ ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИМИ Й ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНИМИ ХАРАКТЕРИСТИКАМИ

Вступ. Освітні організації характеризуються вираженою складністю своєї діяльності, спрямованою на активну підготовку молодих поколінь до входження в активне соціальне життя, з урахуванням як національних, так міжнародних тенденцій розвитку суспільства (економіки, науки, освіти, цифрових технологій тощо) [3]. Тому *проблема психічного здоров'я освітян* є однією із актуальних та має

давню історію. Аналіз літератури показує, що в західній науці та практиці проблема психічного здоров'я в освітніх організаціях розробляється в контексті реалізації міжнародних стандартів до цієї проблеми, з проєкцією на освітню галузь. Також наголосимо, що ця проблематика дуже активно розробляється вченими, практиками, урядовими та неурядовими організаціями різних країн уже понад 50 років [3].

Що стосується діяльності *освітніх організацій в умовах війни*, то аналіз літератури показує, що цій проблемі приділялось значно менше уваги [5–7] (J.S. Ramos [5]; M.S. Sharifian [6]; J.M. Sumner [7]). Разом з тим вочевидь, що значні умови напруженості, про які ми зазначали вище, в умовах війни суттєво посилюються.

На наш погляд, теоретичний аналіз літератури показує актуальність та соціальну значущість дослідження проблеми психічного здоров'я персоналу організацій освітньо-наукової сфери в умовах війни.

Враховуючи актуальність проблеми та недостатню її розробленість, нами була визначена **мета дослідження**: емпірично дослідити зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його соціально-демографічними та організаційно-професійними характеристиками.

Методика та організація дослідження. Для дослідження структурних компонентів психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни використовувались такі методики: «Методика «Самооцінка тривожності, фрустрованості, агресивності та ригідності» (Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [4]) (для вимірювання *емоційного компонента*); «Шкала позитивного психічного здоров'я» (Positive Mental Health Scale (PMH-scale) J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, E.S. Becker) (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко [1] (для дослідження *рефлексивно-особистісного компонента*); «Опитувальник для вимірювання локус контролю здоров'я» (Multidimensional Health Locus-of-Control Scales) (Kassianos, Symeou & Ioannou, 2016) [2] (для діагностики *операційно-функціонального компонента*).

Обробка результатів здійснювалась за допомогою програми SPSS (22 версія). Дослідження проводилось в травні 2022 року за допомогою Google Forms.

Дослідження проведено в рамках виконання науково-дослідної теми лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Технології забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя освітнього персоналу

в умовах соціальної напруженості» (2022–2024 рр., номер державної реєстрації 0122U000303; науковий керівник – дійсна членкиня НАПН України, докторка психологічних наук, професорка Л. Карамушка).

У дослідженні взяли участь 112 працівників освітніх та наукових організацій переважно з м. Києва, м. Дніпра та Київської обл.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його соціально-демографічними характеристиками.

Аналіз отриманих даних показав, що існує зворотний статистично значущий кореляційний зв'язок між віком опитаних та рефлексивно- особистісним компонентом психічного здоров'я ($r=-0,193$; $p<0,05$), та такими складовими операційно-функціонального компонента як «внутрішній контроль» ($r=-0,228$; $p<0,05$) й «контроль могутніми іншими» ($r=-0,238$; $p<0,05$). Це свідчить про те, що з віком вираженість позитивної спрямованості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій зменшується, а також зменшується їх здатність до «внутрішнього контролю» психічного здоров'я та орієнтація на його забезпечення «могутніми» іншими. Це може бути обумовлено, зокрема, зниженням соціальних контактів людей старшого віку, менш активною їхньою професійною діяльністю та перспективністю життєвих планів тощо.

Щодо інших соціально-демографічних показників (вік, сімейний стан, наявність дітей) то тут статистично значущих відмінностей не виявлено.

2. Зв'язок між рівнем психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни та його організаційно-професійними характеристиками.

Було констатовано, що із підвищенням посади в освітніх організаціях (від посади працівників до посади керівників) фрустрованість зменшується ($r=-0,209$; $p<0,05$). Це обумовлено, скоріше всього, тим, що, з одного боку, керівники цих організацій мають більше можливостей для блокування різних негативних впливів, що стримують особистісну активність, а з іншого боку, їхня здатність протидіяти негативним впливам для досягнення певної мети ще обумовлена і тим, що вони за своїм соціальним та професійним статусом несуть відповідальність за організацію професійної активності та досягнення мети їхніми працівниками.

Щодо інших складових психічного здоров'я, то вплив посади на них не зафіксовано. Також не виявлено впливу освіти на показники психічного здоров'я.

Висновки. Доведено, що у працівників освітніх організацій більш старшого віку рівень психічного здоров'я в умовах війни є нижчим, ніж у молодших за віком працівників. У той же час підвищення посади освітнього та наукового персоналу сприяє зниженню фрустрованості в умовах війни.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л., Терещенко К., Креденцер О. Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3–4(27). С. 85-94. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.8>
1. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
2. 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)
3. Психологічні технології підготовки освітнього персоналу до розвитку організаційної культури в умовах соціальної напруженості : монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.] ; за ред. Л. М. Карамушки. – К : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2018. 240 с.
4. Ramos, J.S. *Vicarious trauma, self-care, and emotional exhaustion in a sample of El Salvador teachers*. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. 2011. <http://search.proquest.com/docview/909492519/>
5. Sharifian, M. S. *Trauma, burnout, and resilience of Syrian primary teachers working in a warzone*. Available from Dissertations & Theses SUNY Buffalo; ProQuest Dissertations & Theses Global. 2017.
6. Sumner, J.M. Associations between cognitive functioning and posttraumatic stress reactions in war-exposed Bosnian and Slovenian schoolteachers. Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. 2005. <http://search.proquest.com/docview/305028473/>

УДК 159.9
Карпова Дарія,
д-р філос. з психології,
доцент кафедри психології та педагогіки,
Хмельницький національний університет

ВПЛИВ ВІЙНИ НА МОДЕЛІ ПОВЕДІНКИ ШЛЮБНИХ ПАРТНЕРІВ

Як свідчить практика, війна є надзвичайно сильним стресогенним чинником, який негативно впливає на членів сім'ї [1; 4; 5] та виконання сім'єю важливих функцій, а саме: *виховної* (задовольняє потреби бути батьком чи матір'ю, виховувати дітей та самореалізуватися в дітях); *матеріально-фінансової* (задовольняє потреби добробуту, забезпечує достаток); *господарсько-побутової* (задовольняє потреби у веденні домашнього господарства, в організації загального укладу життя сім'ї, сприяє збереженню здоров'я та відновленню фізичних сил); *емоційно-психологічної* (психогігієнічної) (задовольняє потреби в емоційній підтримці, повазі, у психічному захисті, симпатії); *інтелектуально-світоглядної* (задовольняє потреби у взаємному духовному збагаченні та спільному проведенні дозвілля); *сексуально-репродуктивної* (задовольняє статево-еротичні потреби подружжя та продовження роду); *соціального контролю* (забезпечує виконання членами сім'ї суспільних норм) [2; 3].

Члени сім'ї втрачають зону особистісного комфорту, в них з'являється невпевненість у завтрашньому дні (підвищена тривога, страх, гнів, безпорадність). Через війну збільшується вірогідність виникнення таких сімейних криз, як втрата житла та майна, поява важкохворого члена сім'ї (збільшується кількість поранених), смерть члена сім'ї (на війні гинуть як військовослужбовці, так і мирні люди). Крім того, у сім'ях, що проживають в районах бойових дій, може виникати відчуття розбитого життя.

Емоційні переживання пригнічують людей, можуть викликати різні фізіологічні, психічні реакції та провокувати появу негативних моделей поведінки. За результатами нашого дослідження такими можуть бути:

– *патологізуюча сімейна роль, що детермінована фізіологічною та психічною залежністю особи*: алкоголік (модель поведінки члена сім'ї, який починає зловживати алкоголем), ігроман (модель поведінки члена сім'ї, який постійно прагне грати в азартні ігри), наркоман (модель поведінки члена сім'ї, який починає вживати наркотики),

ревнивець (модель поведінки людини, що починає виявляти тривогу через відсутність упевненості в прихильності об'єкта любові) та ін.;

– *патологізуюча сімейна роль, що відображає залежність від шлюбного партнера*: безхребетник (модель поведінки безвольного, безхарактерного члена сім'ї, який, наприклад, боїться стати захисником країни); жертва (модель поведінки особи, яка постійно терпить звинувачення, образи та приниження від інших членів своєї сім'ї); інфантил (модель поведінки несамотійної особи залежної від інших членів своєї сім'ї); нетямущий (модель поведінки члена сім'ї, який часто виявляє низький рівень інтелекту, виражає нерозуміння, недогадливість); скиглій (модель поведінки члена сім'ї, який постійно на щось скаржиться, чогось боїться).

– *патологізуюча сімейна роль, що відображають зверхнє та зневажливе ставлення до членів сім'ї*: грубіян (модель поведінки члена сім'ї, який поводить себе грубо, використовує ненормативну лексику); егоїст (модель поведінки себелюбної особи, яка дбає тільки про себе і байдужа до членів своєї сім'ї); насильник (модель поведінки особи, яка насилує чи експлуатує інших членів сім'ї); садист (модель поведінки особи, яка часто виявляє безжалісність, жорстокість, насолоду від страждань інших членів своєї сім'ї); цинік (модель поведінки особи, що демонструє відверто зневажливе, зухвале ставлення до членів своєї сім'ї) та ін.

Загалом війна викликає у шлюбних партнерів невпевненість у завтрашньому дні, нівелює бажання активно реалізовувати сімейні функції. Через переживання у подружжя з'являється негативний настрій, апатія, астенія, зацикленість на однотипних діях. Все це не сприяє ефективній реалізації сімейних функцій. Звідси виникає потреба у проведенні з членами різних громад системних просвітницьких заходів щодо розуміння негативних наслідків впливу війни на моделі поведінки шлюбних партнерів та формування в них психологічної готовності до запобігання та нівелювання цього деструктивного впливу.

Список використаних джерел

1. Кузікова С. Б., Зливков В. Л., Лукомська С. О. Вікові особливості переживання травм війни: інтегративний підхід. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: «Психологічні науки». Херсон, 2016. Вип. № 4. С. 41–46.
2. Карпова Д. Є. Психологічні умови формування уявлень про сімейні ролі у студентської молоді: дис. ... д-ра філософії: 053. Хмельницький, 2021. 218 с.

3. Потапчук Є. М., Карпова Д. Є. Психологічна діагностика сімейних ролей як моделей поведінки подружжя : довідник сімейного психолога. Хмельницький : PolyLux design print, 2021. 52 с.
4. Охорона психічного здоров'я в умовах війни / пер. з англ. Т. Семигіна, І. Павленко, Є. Овсяннікова [та ін.]. Київ : Наш формат, 2017. 1068 с.
5. Соколова І. М., Шайхлісламов З. Р., Ладика М. С. Вплив умов бойових дій на психологічний клімат сім'ї. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського: Психологія. Том 33 (72). № 5, 2022. С. 54–59.

УДК 159.9

Кердивар Валентин,

д-р філос. зі спеціальності «Психологія»,

науковий співробітник навчально-наукової лабораторії

екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру,

Національний університет цивільного захисту України

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Актуальність розроблення та впровадження проектів, спрямованих на забезпечення поліпшення здоров'я персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС України), їхнього психологічного та морального стану, підвищення ефективності надання реабілітаційних послуг призводить до необхідності науково-теоретичного аналізу, обґрунтування та систематизації нормативно-правової бази регулювання відносин у сфері психологічної підтримки та проведення реабілітаційних заходів.

Початком створення медико-психологічної реабілітації персоналу ДСНС України, які виконують завдання в ситуаціях реальної загрози життю чи здоров'ю у мирний, а наразі і у воєнний час, можна вважати прийняття у жовтні 2012 року Кодексу цивільного захисту України, який введений у дію у липні 2013 року. У Кодексі зазначається необхідність проведення заходів з реабілітації працівників, які приймали участь у ліквідації надзвичайних ситуацій різного походження.

У Кодексі надається трактування поняття «медико-психологічна реабілітація» – комплекс лікувально-профілактичних, реабілітаційних та оздоровчих заходів, спрямованих на відновлення психофізіологічних

функцій, оптимальної працездатності, соціальної активності рятувальників аварійно-рятувальних служб (формувань), осіб, залучених до виконання аварійно-рятувальних робіт у разі виникнення надзвичайної ситуації, а також постраждалих внаслідок такої надзвичайної ситуації, передусім неповнолітніх осіб.

Також зазначається, що звичайні громадяни України і громадяни, які виконують завдання із запобігання або ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільного формування цивільного захисту мають право на медичну допомогу, соціально-психологічну підтримку та медико-психологічну реабілітацію у разі отримання ними фізичних і психологічних травм.

Для проведення медико-психологічної реабілітації при санаторно-курортних закладах незалежно від форми власності утворюються центри медико-психологічної реабілітації [1].

А для виконання поставлених завдань реабілітації, використовувалась територія створеного ще у 2013 році Медичного реабілітаційного центру «Одеський», який є багатопрофільним медичним центром з лікування хворих з хронічними захворюваннями та проведення медико-психологічної реабілітації.

У статуті Медичного реабілітаційного центру «Одеський» вказано що до медико-психологічної реабілітації входять наступні заходи:

1. проведення психофізіологічного і психологічного обстеження на початку і по закінченню терміну лікування;
2. ЛФК, теренкур, екскурсії, спортивні ігри;
3. бальнеотерапія за показаннями;
4. апаратна фізіотерапія (електросон, гальвано-грязь, франклінізація, дарсонваль) за показаннями;
5. аромотерапія (композиція «Здоров'я», «Седативний», «Зміцнюючий»);
6. фітотерапія (тоніфіт, імунофіт);
7. голкорексфлексотерапія;
8. масаж (механічний релаксаційно-масажний комплекс або ручний) за показаннями;
9. групова та індивідуальна психотерапія та психологічна корекція.

Наразі цей центр є єдиним в структурі ДСНС України, який проводить медико-психологічну реабілітацію працівників ДСНС України, які виконували завдання за призначенням в умовах реальної загрози життю чи здоров'ю [2].

У 2014 році вийшов наказ МВС України № 831 від 18 серпня 2014 року «Про затвердження Порядку організації медичного забезпе-

чення в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій».

У цьому документі зазначено, що медико-психологічна реабілітація включена до медичного забезпечення і здійснюються закладами охорони здоров'я ДСНС України.

Сформульовано поняття «Медико-психологічна реабілітація», яке трактується як комплекс лікувально-профілактичних, реабілітаційних та оздоровчих заходів, спрямованих на відновлення психофізіологічних функцій, оптимальної працездатності, соціальної активності рятувальників аварійно-рятувальних служб (формувань), осіб, залучених до виконання аварійно-рятувальних робіт у разі виникнення надзвичайної ситуації, а також постраждалих внаслідок такої надзвичайної ситуації.

Також визначено хто і за яких умов може пройти безоплатний курс медико-психологічної реабілітації строком не менш як 14 днів [3].

Таким чином, на початок 2023 року вже існує система медико-психологічної реабілітації для осіб, які брали участь у бойових діях. Але ця система ще потребує удосконалення, особливо у сфері надання психологічної допомоги персоналу служб екстреного виклику, і, зокрема, персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій, який виконує свої обов'язки в умовах війни.

Список використаних джерел

1. Кодекс цивільного захисту України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/5403-17#Text>
2. Наказ Державної служби України з надзвичайних ситуацій від 30 травня 2013 року № 365 «Про затвердження Статуту медичного реабілітаційного центру «Одеський» URL: <https://dsns.gov.ua/upload/2/1/1/4/5/2021-11-3-911-statut-sanator-odes-bu.pdf>
3. Наказ Міністерства внутрішніх справ України №831 від 18 серпня 2014 року «Про затвердження Порядку організації медичного забезпечення в системі Державної служби України з надзвичайних ситуацій. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1095-14#Text>

УДК 159.9: 355.5
Ковальчук Олександр,
канд. психол. наук,
начальник кафедри морально-психологічного
забезпечення діяльності військ (сил),
Національний університет оборони
України імені Івана Черняхівського

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ОФІЦЕРІВ

Відповідно до тенденцій розвитку Збройних Сил України ефективність командування набуває нових рис завдяки поєднанню командирами (начальниками) процесів управління (менеджменту) і військового лідерства. Управління (менеджмент) у військах (силах) підтримує стабільність і контрольованість процесів, забезпечуючи моніторинг результатів діяльності, а військове лідерство стимулює позитивні зміни, зосереджуючись на взаємодії з особовим складом.

Військове лідерство виражає тенденцію до особистої включеності у процес діяльності, готовності і прагнення офіцера до реалізації ініціативних і відповідальних професійних дій, міру позитивного самоствавлення до себе як суб'єкта професійної діяльності і передбачає здатність до інтеграції та саморегуляції на користь поставленої мети, подолання фрагментарності і забезпечення стабільності діяльності, збереження її особливостей у разі змін, ускладнення умов діяльності тощо.

Актуальність обраної теми визначено необхідністю встановлення здатності офіцера адекватно розпізнавати і всебічно аналізувати ознаки, які характеризують інформаційно-сміслове поле військового лідерства, та виявляти підстави для прояву/не прояву лідерства у професійно зумовленій ситуації.

Дослідження проблематики лідерства в науковій літературі спрямовано передусім на розвиток ідей професійно-особистісного зростання фахівця, зосереджено на розробленні спеціальних технологій через звернення до внутрішнього потенціалу особистості фахівця, його цілей, цінностей, мотивів (Л. Карамушка, Л. Орбан-Лембрик, П. Хаїтов, Р. Northouse, J. Conger, R. Kanungo та ін.). Лідерством учені вважають також ставлення до себе як суб'єкта соціальних відносин, «суб'єктивну реальність», створену людиною, власний «багатовимірний світ», «життєвий світ», «життєвий простір», тобто

розглядають через поняття, що фіксують активну природу людського існування [1; 4; 5; 7–11].

Основні доміанти лідерства, які формують підтриманням довіри і поваги, наданням мети, спрямуванням на її досягнення, забезпеченням дисципліни і мотивації до виконання завдань за призначенням у військовослужбовців різних категорій у повсякденній, службовій, навчальній і бойовій діяльності, визначено у Доктрині розвитку військового лідерства у Збройних Силах України [2].

Огляд публікацій показує, що проблематику військового лідерства у професійній практиці військовослужбовця, у тому числі офіцера, порушено у працях, що стосуються професійного становлення, психології професіоналізму, професійної придатності, професійного самовизначення [3; 6; 11]. Найчастіше особистість військовослужбовця вивчають з позиції її відповідності професії та успішності діяльності у ній. Крім того, в наукових дослідженнях наголошено, що становлення військового лідера можливе лише за умови єдності його професійного й особистісного розвитку. Показниками такого зростання є подолання труднощів через рефлексивне самовизначення, збагачення особистості новим баченням ситуацій, новими засобами саморегуляції у професійно значущих ситуаціях.

Військове лідерство відповідно до «Доктрини розвитку військового лідерства у Збройних Силах України» може бути реалізоване на особистісному (безпосередньому), організаційному і стратегічному рівнях [2]. Якщо організаційний і стратегічний компоненти військового лідерства є функціональними, то особистісний компонент – стійкою особистісною характеристикою військового лідера. Саме особистісний компонент військового лідерства як комплекс індивідуальних характеристик особистості є найвагомим чинником, що стимулює продуктивну особистісну лідерську позицію офіцера, яка може бути генералізована у таких характеристиках особистості, як позитивне самоствавлення, інтернальність, рефлексивність, відносна автономність, спрямованість на саморозвиток та самоактуалізацію тощо.

Позитивне самоствавлення особистості військового лідера полягає у здатності свідомо та впевнено будувати свої життєві плани з розумінням і прийняттям як можливостей, так і обмежень. Інтернальність визначається тим, що офіцер-лідер бере на себе відповідальність за всі події власного життя, пояснює їх власною поведінкою, волею, прагненнями, можливостями й адекватно оціненими здібностями. Військове лідерство є необхідним чинником побудови гармонійної внутрішньої предметної структури професійної діяльності та проявля-

ється у залежності офіцера від внутрішнього контролю (автономності) через цілеспрямованість, розвинений самоконтроль, схильність до самостійного виконання роботи. Військове лідерство потребує постійної рефлексії, оцінювання власних дій та якостей. У професійній практиці офіцера особливої інтенсивності набуває процес рефлексивного аналізу уявлень про своє Я у взаємозв'язку із засвоєнням позиції професіонала. Складові професійної діяльності (цілі і методи, виробничі ситуації, установки і норми) формуються у свідомості особистості внаслідок рефлексивного засвоєння нею професійної діяльності. Також у ході рефлексії формуються мотиваційна позиція і ставлення до діяльності, які сприяють становленню нових типів діяльності у певній галузі. Через активне ставлення до діяльності формуються індивідуальна професійна картина світу, новоутворення у структурі професії.

Також слід виокремити одну з істотних ознак військового лідерства – виробництво новоутворень, що включає принаймні два рівні. До першого рівня належать чинники, що визначають загальний напрям і сферу розгортання процесів розвитку, тобто стосуються сфери потенцій розвитку. Другий рівень утворюють розвивальні чинники, які виконують функцію засобів спрямованого розвитку. Так, лідерська настанова офіцера на формування у себе певних рис особистості, потрібних, наприклад, для успішної професіоналізації або реалізації особистісних прагнень, визначає вибір конкретних ситуацій поведінки і діяльності, формує механізм гальмування властивостей, що суперечать цій настанові, і механізми мобілізації функціональних ресурсів організму, що підвищують чутливість офіцера до певних зовнішніх дій [3].

При цьому військове лідерство є універсальною особистісною здатністю офіцера до виявлення, розкриття й опрідметнення своїх сутнісних сил, а саме:

- самостійності як здатності до планування, регулювання цілеспрямованості власної діяльності, рефлексії;
- свободи як здатності до автономної поведінки (свободи вибору, дій, рішень), саморегуляції, міжсуб'єктної взаємодії;
- творчості як здатності до концентрації творчих зусиль, креативності у діяльності, незалежності в судженнях, відповідальності за власні дії і вчинки.

Саме тому необхідно розрізняти офіцерів, які щодня відтворюють і повторюють необхідні для підтримання життя дії, виконують нескладні обов'язки, та інших, які організують своє життя, спря-

мовують перебіг подій і виконують необхідні дії. Зрозуміло, що зміна способу життя для одних означатиме втрату професійних стереотипів, відтворення яких перетворилося на сенс буття, а для інших може стати умовою розширення професійного простору, ними ж організованого для самоактуалізації і саморозвитку.

Зрозуміло, що дуже непросто діагностувати і пояснювати діяльність особистості з точки зору самоактуалізації, тому у сучасній науці і залишилися невирішеними проблеми детермінації ініціативної поведінки.

Так, Northouse P. G. вважає, що умовою ініціації розвитку особистості є наявність резервної зони функціональних можливостей як потенційних сил розвитку особистості [10]. Самоактуалізацію також можна вважати ініціативною формою поведінки, тобто такою, яку ініціює сам офіцер-лідер. Досліджуючи механізми професійного саморозвитку, Л. Орбан-Лембрик встановила, що ефективність професійної діяльності починається з усвідомлення своїх особистих цілей і цінностей, управління собою, чітких особистих планів, здатності до навчання, мобільності. Обмеженнями професійного й особистісного зростання для фахівця є мотиваційні та інтелектуальні бар'єри [4]. Отже, значущість професійної самоактуалізації для особистості можна визначити через рівень її саморегуляції. Особистість ухвалює певне рішення на основі своїх суб'єктивних ставлень до певних проблем дійсності. Ступінь зрілості виявляється у здатності ухвалювати власні рішення і свідомо робити вибір у складних ситуаціях.

Таким чином, військове лідерство виражає систему ціннісних ставлень офіцера, визначає рефлексивно-особистісний спосіб активності у професійній діяльності. При цьому смислова вертикаль лідерської позиції офіцера є певним свідченням розвитку його професійної активності та включеності у професійну діяльність. У результаті цього процесу встановлюється особистісний сенс діяльності й окремих її аспектів:

- специфіки цілей, мотивів, ціннісних орієнтацій та умов їх розвитку, рівня домагань, ставлення до обраної професії, бажання здобути необхідні знання, уміння, навички тощо;

- рівня сформованості суб'єктивних якостей та особистісно-професійного розвитку, ступеня реалізації професійного потенціалу особистості;

- переважних засобів і способів реалізації професійної діяльності, рівня результативності професійної діяльності, у тому числі реалізації професійних знань, умінь, навичок і практичних професійних дій.

Це зумовлює подальше перетворення, що виявляється в лідерських установках на професійні успіхи, специфіці виконання службових завдань, їх динаміці, напруженості і зрештою – формуванні специфічної психологічної системи військово-професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Грищенко І.М. Лідерство як феномен управління групою. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 10. С. 116–119.
2. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України: затверджена начальником Генерального штабу Збройних Сил України 01.12.2020. Київ, 2020. 23 с.
3. Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологічні умови підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. Київ : Просвіта, 2011. 200 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Основи психології управління: монографія. Івано-Франківськ : Плай, 2002. 425 с.
5. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навч.-метод. посіб. / Т.Л. Грицевич, О.С. Капінус, Т.М. Мацевко, П.П. Ткачук. Львів: НАСВ, 2018. 256 с.
6. Теорія і практика формування лідера: навч. посіб. / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, А.Є. Книш, В.В. Бондаренко. Харків, 2017. 100 с.
7. Хаїтов П.О. Концептуальні засади лідерства на державній службі. Аспекти публічного управління. *Public Administration Aspects* : наук. друкований журнал. 2016. № 6–7. С. 49–56.
8. Christensen M. *Creating University Cultures of Leadership* Kindle. Co-Serve International, 2012. 217 p.
9. Conger J., Kanungo R. *Charismatic leadership in organizations* / Conger, J., & Kanungo, R. Thousand Oaks, CA: Sage, 1998.
10. Northouse P. G. *Leadership: Theory and Practice* / Peter G. Northouse. 7th edition: Western Michigan University, 2016. 520 p.
11. Osodlo V. I., Perepeliuk T. D., Kovalchuk O. P., Osadchenko I. I., & Vintoniak V. F. (2020). The Development of Professional Motivation of the Activity Subject under Specific Conditions. *Journal of Intellectual Disability-Diagnosis and Treatment*, 8 (2), p. 196–204.

УДК 159.9;378.178:355
Коновалова Олена,
PhD д-р філософії (психологія),
практичний психолог ВСП «КТЕФК ДТЕУ»,
викладач-методист, спеціаліст вищої категорії

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ КОЛЕДЖУ В УМОВАХ ВІЙНИ

З 24 лютого 2022 р. росія веде відриту військову агресію проти України. З початку повномасштабного вторгнення її на територію України, ми всі живемо у страшних реаліях – реаліях, де люди не бачать війну у кіно чи відеоіграх, не читають про неї книги чи слухають від прабабусь і прадідів страшні історії про давні часи, а бачать її власними очима, за власним вікном. Чують звуки вибухів, які лунають в декількох кілометрах від власної оселі...

В таких умовах збільшується число нових і незвичних за характером впливу факторів ризику, що діють на нервово-психічне та соматичне здоров'я і зменшують адаптаційні резерви людини. Ми всі, а молодь особливо гостро відчуваємо стрес та глибокі переживання, страх, тривогу, як за себе, так і за близьких та рідних.

Молодь, яка є найбільш вразливою, інтолерантною до негативних зовнішніх впливів, схильною до стресу категорією населення, й особливо така соціально й психологічно вразлива категорія, як студентство, яке попри все навчається у цих надважких умовах [3, 6].

Постійний перегляд новин, відключення електроенергії, повідомлення повітряної тривоги, гул шахедів та ракет, звуки вибухів, та, найгірше, сумні звістки про смерті українських героїв, мирних жителів, маленьких дітей негативно впливають на ментальне здоров'я, створює велике навантаження на нервову систему.

Про те, що граничні психічні навантаження на психіку особистості викликають або сприяють появі різних психічних розладів, було відомо давно. Однак дотепер залишається недостатньо зрозумілим, чим є такі події: причиною чи тільки пусковим фактором подальших розладів; чим можна пояснити варіабельність реакцій на стрес; чому одні люди швидко реагують формуванням психічних або соматичних розладів, а інші залишаються резистентними до стресу або здатні отримати з нього корисний досвід [4, 6].

Для того, щоб в цих нелюдських умовах зберегти себе, зберегти фізичне та психічне здоров'я, потрібно розвивати стресостійкість.

Стрес – це захисна реакція організму на різні подразники, яка допомагає людині адаптуватися до умов, що часто змінюються. В цілому розрізняють два види стресу: гострий, або еустрес, та хронічний, його ще називають дистресом. Еустрес активізує функціональні резерви організму, сприяє адаптації та, врешті-решт, ліквідації самого стресу. Еустрес нетривалий, завдяки чому організм активує свої системи для «збереження життя», але не встигає їх вичерпати. Дистрес – це «шкідливий» стрес, внаслідок якого вичерпуються захисні сили організму та зриваються механізми адаптації, організм слабшає, що призводить до розвитку різних захворювань. Здебільшого стрес виникає, коли важливі потреби людей залишаються незадоволеними. Саме дистрес є небезпечним для людини та її здоров'я [3].

Як зазначає українська психологиня В. Корольчук «Широко відомі в нашій країні фізіологічні уявлення про стрес Г. Сельє в даний час – скоріше надбання історії, ніж сучасні наукові дані. Знання про структуру стресу, насамперед психологічні, наслідки його впливу значною мірою змінилися й ускладнилися. Це стосується як визначення самого поняття стресу, так і його похідних, наприклад способів подолання стресу (копінгу), а також методів їхньої психодіагностики (оцінки) і психологічного впливу на безпосередні і віддалені наслідки стресогенних розладів в пост травматичний період [2, с. 7].

Стресостійкість – це сукупність якостей, які дозволяють переживати стрес та неприємні ситуації без шкоди для здоров'я та особистісної діяльності людини. Поняття «стресостійкість» є особливо актуальним в наш час. Важливо залишатися спокійними та терплячими, адекватно реагувати на складні ситуації [6].

Більшість досліджень проблем стресостійкості, як вітчизняних, так і закордонних вчених, присвячені переважно наступній тематиці: теоретичній, дослідницькій, діагностичній або питанням психологічного втручання. Такий підхід може утруднювати розуміння їхнього взаємозв'язку і нерідко призводить до науково необґрунтованого вибору, наприклад діагностичного або психотерапевтичного підходів (М. Корольчук, Р. Лазарус, С. Миронець, Ю. Олександровський, М. Перре, А. Фомінова тощо) питання прояву стресу в студентській молоді (О. Кокун, І. Меньшикова, Ю. Щербатих, Д. Брайт, Ф. Джонс тощо) [1, 2, 3, 5, 6].

Вивчення питання стресостійкості існує у двох площинах: за природою походження, а саме: як генетично успадкована здатність людини протидіяти впливу негативних факторів, і як властивість, сформована впродовж життя. Отже, стресостійкість – це властивість

особистості, що визначається можливістю протидіяти в стресових ситуаціях. Формування стресостійкості молоді людини пов'язане з пошуком джерел та ресурсів, необхідних для подолання наслідків стресів. Такими ресурсами та джерелами є внутрішні і зовнішні фактори, що сприяють психологічній стійкості у стресогенних ситуаціях

В такій складній емоціогенній ситуації молоді важливо зберегти здатність адекватно мислити і навчатися, що значною мірою залежить від емоційної стійкості та адаптаційного потенціалу особистості. Через часті стреси у здобувачів освіти спостерігається погіршення концентрації уваги, короткострокової пам'яті, мисленневих процесів тощо. Здобувачі освіти глибоко переживають те, що відбувається в Україні. У цих переживаннях відображаються почуття мільйонів українців, які вболівають за свою країну, тривожаться за рідних, болісно сприймають страждання людей і мріють про перемогу. А вже за прогнозами МОЗ, психологічні наслідки війни позначатимуться на нашому психічному стані ще принаймні 7–10 років після її закінчення [5].

Для підвищення емоційної стійкості студентської молоді необхідно посилити психологічну підтримку, яка має бути реалізована у закладі вищої освіти для створення безпечних, комфортних (у психологічному розумінні) умов навчання [4, 6].

Виходячи з вищесказаного, є нагода зосередити увагу на рекомендаціях. Одна з рекомендацій – врегулювати сприйняття інформаційного потоку. Вважаємо за потрібне відмітити, що надзвичайно важливо зберігати спокій, не панікувати та усіляко допомагати державі. Вочевидь, розвиток стресостійкості особливо важливий. Важливо виконувати свої безпосередні обов'язки, допомагати іншим, повернутися в «навчальний стан розуму», у ресурсний стан. Дієва модель подолання стресу BASIC Ph методики Мулі Лаада:

1. Перша літера В – від «belief & values», тобто «віра і цінності». Це опора на віру. Це те, що може підтримувати людину в моральному аспекті.
2. «А» від «affect & emotion» – це вираження почуттів і емоцій. Тому що дуже часто люди закриваються і не показують, що з ними відбувається. Якщо хочеться плакати – треба плакати, виникло бажання кричати – треба кричати, це дає змогу вивільнити емоції, не накопичувати їх в собі.
3. «S» – «social» – це підтримка суспільства. Це відчуття себе частиною громади, спілкування з друзями і колегами, проговорювання з ними проблем і переживань.

4. «I» – від «imagination» – це мрії та уява. Зосередження на майбутньому – яким воно складеться після нашої перемоги.
5. «C» – від «cognition & thought» – логіка та знання. Потрібно мати певний план – як діяти і на що опиратися. Робити за графіком або мати готовий графік на майбутнє – це дуже важливо.
6. «Ph» – це фізична активність. Спорт, здорове харчування, нормальний сон тощо [5].

Таким чином, як підсумок є нагода зазначити, що стресостійкість та психологічна безпека особистості є значним чинником успішної самореалізації та персоналізації особистості. Формування стратегій психологічної безпеки є важливою умовою професійно-особистісного розвитку здобувача освіти, що визначає вибір ефективних способів запобігання, зниження та подолання наслідків впливу на нього зовнішніх та внутрішніх факторів середовища. В рамках початку війни, початку модернізації системи вищої освіти України, у зв'язку з динамічними змінами, які відбуваються в нашій країні і в світі, здійснюється підготовка конкурентоздатного фахівця, важливою професійною характеристикою якого є позитивне ставлення до діяльності, емоційна стабільність та стресостійкість.

Список використаних джерел

1. Жигайло Н., Харко Н. Онлайн-освіта: вимушена самоізоляція чи система отримання знань студентами закладів вищої освіти. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 2021. Випуск 8. С. 36–49.
2. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. Київ. Ніка-Центр, 2007. 432 с.
3. Максименко С.Д. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2007. 296 с.
4. Охорона психічного здоров'я в умовах війни: у 2-х т. Пер. з англ. Т. Семигіна, І. Павленко, Є. Овсяннікова, О. Тесленко. Київ : Наш формат, 2017. 1 том. 568 с.
5. Психологія стресостійкості студентської молоді / за заг. ред. В. Шмаргуна. Київ : Видавничий центр НУБіП України, 2018. 198 с
6. Формування стресотійкості студентів в умовах війни URL: <http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua> > (дата звернення 05.02.23.)
../Downloads/Тези-викладачі/Формування стресотійкості студентів в умовах війни URL: <http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua> > (дата звернення 05.02.23.)

УДК 159.9
Коханець Анна,
власник Digital маркетинг агентства,
спеціаліст з підтримки ділової репутації
в мережі Інтернет, Нью-Йорк, США
Калениченко Руслан,
канд. психол. наук, доц.,
Київський національний університет
будівництва і архітектури

МЕХАНІЗМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ ОСОБИСТОСТІ ВІД МАНІПУЛЯТИВНОГО ВПЛИВУ

Підходи до даної проблеми можна розділити на дві умовні групи. Представники першої групи відстоюють погляд, згідно з яким психологічний захист виявляє себе на внутрішньоособистісному рівні. До цієї групи можна віднести визнаного родоначальника розробки теорії психологічного захисту З. Фрейда, який, описуючи динаміку психічних процесів у межах психотерапевтичної роботи з точки зору виявлення психічних механізмів, що лежать у їхній основі, розглядав психологічний захист як боротьбу несвідомого зі свідомістю, а також усіх його послідовників [1, 3].

Учені, які ввійшли в другу умовну групу, вважають, що психологічний захист виявляється не тільки на вказаному, а й на міжособистісному рівні [3, 4, 4]. Так, наприклад, В.Н. Куликов вважає, що психологічний захист є механізмом, властивим кожній дорослій і нормальній особистості, а також групі, що сформував [8].

І.В. Доценко визначає психологічний захист як використання суб'єктом психологічних засобів усунення або ослаблення збитку, що загрожує йому з боку іншого суб'єкта. При цьому автор ділить психологічний захист на міжособистісний і внутрішньоособистісний [3].

Визнаючи справедливність наведених визначень, слід зауважити, що психологічний захист – це комплексна, багаторівнева, динамічна система, основна функція якої полягає в захисті психіки людини (особистісної структури) від негативних, руйнівних впливів з боку навколишнього світу, зокрема з боку людей, що виявляється на міжособистісному і внутрішньоособистісному рівнях.

Дуже цікавою є думка А.В. Кириченко, що виявлені рівні інтерсуб'єктної взаємодії, регулюючи, по суті, ефективність психологічного впливу, відображають структуру соціально-психологічного захисту

особистості, що складається з таких підсистем: «фільтр безпеки», «фільтр інтересу» та «фільтр інтимності» [5].

Фільтри, просіваючи всі впливи ззовні, автоматично, майже миттєво визначають рівень психологічної небезпеки, а також значущість для особистості психологічних впливів, приймаючи або блокуючи ці впливи.

Саме роботою фільтрів можна пояснити виборний характер психологічного захисту та його динамізм, що полягає в «коливанні його сили вбік як вбік підвищення, так і вбік зниження», відзначає інший дослідник цього феномену В. Н. Куликов [6].

Фільтри – це підсистеми, основне призначення яких полягає в захисті ядра особистості, насамперед мотиваційної структури від деструктивних або небажаних впливів.

Опора на «ядерну» модель особистості дозволяє, на нашу думку, повною мірою відтворити цілісну картину психологічного впливу. Що дасть змогу побудувати ефективну модель психологічного захисту від останнього.

Відповідно до «ядерної» моделі особистості особистісна структура, й у першу чергу мотиваційна сфера, на яку покладено спонукальні та спрямовуючі функції особистості, захищена системою психологічного захисту. Ця ідея не є новою в психологічній науці. Її можна знайти в працях С.Л. Рубінштейна, який писав: «...ядро його (тобто суб'єкта діяльності) складають усвідомлені спонукання-мотиви свідомих дій» [11]. Н.Ф. Феденко пропонував розглядати особистість, використовуючи «ядерну» модель, відповідно до якої ядро особистості – внутрішній світ людини, зі своєю складною структурною організацією [4]. Е. Фромм у межах аналізу маніпуляційного й актуалізаторського підходу до проблеми особистості вказує на те, що людину як графічну модель можна зобразити у вигляді двох концентричних кіл. «Внутрішнє коло – це ядро людської душі, його сутність. Зовнішнє коло – це периферія його особистості...» [1].

«Фільтр безпеки», що виконує функцію загального, зовнішнього психологічного захисту особистості, виявляє у вигляді партнера по взаємодії, спираючись на стереотипні ознаки, все, що може становити загрозу для його особистісної безпеки, створювати дискомфортні умови його життєдіяльності. В основі функціонування цього фільтра лежить старий, описаний Б. Ф. Поршневим психологічний механізм «ми-вони» («свій-чужий»), що кваліфікує всіх оточуючих людей за даним критерієм, блокуючи всі небезпечні взаємодії та санкціонує безпечні. Результатом роботи цього фільтра є формування феномена довіри чи недовіри до конкретного (одиночного або групового)

претендента на інтерсуб'єктну взаємодію. Як зазначає Б.Ф. Поршнев, «довіра тотожна почуттю й усвідомленню приналежності до «свого», до загального «ми»... головне, що характеризує інформацію між людьми: вона пропускається крізь фільтр довіри та недовіри [3]. Цей фільтр віри дуже мінливий у різних; історичних умовах, у різних культурах і цивілізаціях, у різних спільнотах. Крайні випадки – і абсолютна довіра й абсолютна недовіра».

«Фільтр інтересу» відгороджує нас від надлишку психологічних контактів з різними людьми, від пересичення людським спілкуванням, відокремлюючи значиму взаємодію від незначущого. Ця підсистема психологічного захисту фільтрує всіх людей, що оточують нас і входять у соціум «ми», через сито «корисності-марності». Саме психологічний механізм «корисності-марності» («нецікаво»), що лежить в основі функціонування визначеного «фільтра», захищає людську психіку від інформаційного перевантаження, перенапруги і, як наслідок, можливого її руйнування.

І нарешті, «фільтр інтимності» (його основна функція полягає у визначенні серед : «безпечних» і «цікавих» для нас людей тих, перед якими ми цілком можемо розкритися) є останнім редутом соціально-психологічного захисту на шляху цілеспрямованого психологічного впливу. «Фільтр інтимності», виконуючи найтонше відсівання серед нашого соціального оточення, дозволяє максимально убезпечити себе від цілеспрямованих психологічних впливів з боку навколишніх. Результат функціонування цього фільтра полягає в тому, що ми підпускаємо до себе, тобто дозволяємо максимально наблизитися до нашого особистісного (мотиваційного) «ядра», надзвичайно обмежене коло людей: близьких друзів і родичів. Саме на рівні особистісного (мотиваційного) «ядра» й можливий найефективніший психологічний вплив, коли будь-який вплив з боку партнера по інтерсуб'єктній взаємодії зумовлює зміни в особистісній структурі, насамперед – у мотиваційній сфері суб'єкта взаємодії і, як наслідок, у його поведженні та діяльності.

Описана модель психологічного захисту особистості дозволяє виявити досі приховані від дослідників психологічні механізми розвитку міжособистісних стосунків, що полягають у проникненні цілісних образів суб'єктів взаємодії через відповідну систему фільтрів психологічного захисту кожного з них, і як наслідок досягнення рівня довіри, що, як свідчить соціальна практика, є найпродуктивнішим з погляду здійснення цілеспрямованого психологічного впливу на особистість, зокрема в межах професійної діяльності.

Психологічний захист особистості сторін інтерсуб'єктної взаємодії є суттєвим технологічним елементом процесу цілеспрямованого психологічного впливу. Як зазначає С.Л. Рубінштейн, «зовнішній вплив дає той або інший психологічний ефект, лише переломлюючись через психічний стан суб'єкта, через лад думок, що склався в нього, і почуттів» [9].

Сприймаючись суб'єктами спільної професійної діяльності вибірково (А.Г. Ковальов, В.Н. Куліков, Б.Д. Паригін, Б.Ф. Поршнев, Ю.А. Шерковін), цілеспрямований інтерсуб'єктний психологічний вплив фільтрується соціально-психологічним захистом особистості (Ф.В. Басейн, В.Н. Куліков, Б.Ф. Поршнев та ін.), який стоїть на шляху психологічних впливів кожної зі сторін даної взаємодії [5, 6]. Становлячи, по суті, зворотний бік цілеспрямованого психологічного впливу, соціально-психологічний захист особистості дозує психологічні впливи ззовні, відділяючи корисні від шкідливих.

Можна констатувати, що психологічний захист особистості в умовах маніпулятивного впливу являє собою комплексну, багаторівневу, динамічну, саморегульовану систему, основна функція якої полягає в захисті психіки людини (особистісної структури) від негативних, руйнівних впливів ззовні. З іншого погляду, є найважливішим чинником, що визначає успішність або ускладненість процесу реалізації маніпулятивного впливу.

Аналіз соціальної практики свідчить, що соціально-психологічний захист особистості виявляється в активній і пасивній формах [6].

Активний соціально-психологічний захист – процес активного протистояння особистості загрозам ззовні, що здійснюють на неї психологічний вплив, який складається з активних дій сторони, що обороняється, й функціонально виявляється у виборі відповідного арсеналу засобів, способів, методів, прийомів і форм захисту, а також їхньої подальшої практичної реалізації в конкретній ситуації. Активний соціально-психологічний захист застосовується особистістю в тому випадку, якщо процес взаємодії з навколишнім соціумом, а також з окремими його представниками несе реальну або потенційну загрозу особистості або сприймається нею як такий. Він виявляється в активних діях, аж до відкритої агресії, спрямованих на перехоплення ініціативи або мінімізацію особистісного збитку, включаючи контрдію, а також навіть застосування такої крайньої форми, як фізичний вплив на суб'єкта загрози. Процес реалізації активного соціально-психологічного захисту особистості становить саморегульований комплекс, що протистоїть цілеспрямованому психологічному впливу ззовні. Він складається з таких засобів:

1) внутрішні засоби соціально-психологічного захисту:

- вербальне використання можливостей другої сигнальної системи, що реалізуються і за допомогою людського мовлення, включаючи брехню, гумор, нерозуміння;
- невербальні, які виражаються в блокуванні каналів доступу до підсистем, що належать першій сигнальній системі, а також у застосуванні екстралінгвістичних (тембр голосу, тон, звуковий діапазон, темп мовлення тощо, наприклад, вимовляння фрази пошепки з «металом» у голосі), паралінгвістичних (паузи, сміх, плач, хмикання, покашлювання тощо) засобів, просторово-часових параметрів (наприклад, різке збільшення відстані до суб'єкта взаємодії або несподіване входження в його «інтимну зону»), використанні захисних або агресивних жестів, міміки, пантоміміки;
- енергоінформаційні, які реалізуються за допомогою блокування підсистем, що належать третій сигнальній системі, механізми якої не вивчені, й дія науки ще є значний простір у дослідженні цих соціально-природних феноменів;

2) зовнішні засоби соціально-психологічного захисту, застосування яких відбувається через зниження значущості для особистості предметів і систем навколишнього світу, і які використовуються з професійною метою суб'єктом цілеспрямованого психологічного впливу (матеріальні цінності, гроші, коштовності, зброя тощо), а також зниження рівня впливу інформаційних систем за допомогою їхнього відключення або виходу з них (наприклад, відключення телефону або вихід з глобальної мережі «Інтернет»);

3) способи соціально-психологічного захисту, до яких можна віднести:

- контрпереконання;
- контрсугестію;
- контрзараження;

4) відповідні методи СПЗ, спрямовані на різке зниження ефективності технології цілеспрямованого психологічного впливу на особистість або групу:

- приниження авторитетності джерела цілеспрямованого психологічного впливу;
- руйнування технологічного ланцюжка цілеспрямованого психологічного впливу (наприклад, навіть відносна недосяжність об'єкта управлінського, виховного, психотерапевтичного, політичного впливу створює технологічні труднощі на рівні соціальної перцепції і зворотного зв'язку, що різко знижує ефективність такого впливу);

- виведення зі стану рівноваги джерела цілеспрямованого психологічного впливу (наприклад, шляхом порівняння в брехні, в особистій або професійній некомпетентності);
- упевнена, незалежна поведінка об'єкта маніпулятивного впливу;
- непередбачуваність об'єкта маніпулятивного впливу;
- декларування істинних мотивів цілеспрямованого психологічного впливу, які приховуються суб'єктом;

5) різні форми соціально-психологічного захисту, до яких можна віднести агресію, демонстрацію сили, бесіду (діалог, монолог), демонстрацію повної лояльності й підкорення суб'єкта професійного впливу [5].

Пасивний соціально-психологічний захист представлений соціально зумовленими, автоматизованими системами захисту особистісної структури від руйнівних впливів ззовні. В основі пасивного соціально-психологічного захисту лежать автоматизми – психологічні механізми функціонування фільтрів СПЗ: безпеки, інтересу, інтимності.

Просіваючи всі впливи ззовні, фільтри автоматично, майже миттєво визначають рівень психологічної небезпеки, а також значущість для особистості психологічних впливів, приймаючи або блокуючи ці впливи.

Список використаних джерел

1. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Підручник. Видання 2-ге, виправлене та доповнене. К.: Центр учбової літератури, 2008. 688 с.
2. Заушнікова М. Ю., Коханець А. С., Сковири О. П. Особливості використання механізмів психологічного захисту в умовах маніпулятивного впливу. Вісник НУОУ. Вип. 3/67. Київ, 2022. С. 56–63.
3. Калениченко Р.А., Стасюк В.В. Психологічний захист об'єкта впливу / Зб. наук. праць Київського міжнародного університету. Вип. 8. Київ, 2006. С. 24-33.
4. Калениченко Р.А. Соціологія та психологія впливів: Навч. посіб. К.: КиМУ, 2009. 87 с.
5. Калениченко Р.А. Психологічний захист об'єкта впливу / Зб. наук. праць Київського міжнародного університету. Вип. 8. Київ, 2005. С. 53-60.
6. Куликов В.Н. Прикладные проблемы социальной психологии. 1989. № 2. С. 164–169.
7. Майерс Д. Социальная психология. 5-е международное издание. Харьков, 2000. С. 38–56.
8. Розов В.І. Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів URL: <http://surl.li/epsch>

УДК 159.99
Краснокутський Микола,
канд. психол. наук,
науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії
екстремальної та кризової психології,
Національний університет цивільного
захисту України

ВИЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ ПОЖЕЖНО-ПРИКЛАДНОГО СПОРТУ В УМОВАХ ПРОВЕДЕННЯ ЗМАГАНЬ

Складові спортивної діяльності визначені на основі проведеного аналізу нормативних документів (наказів, положень, інструкцій тощо), що регламентують змагальну та тренувальну діяльність спортсменів пожежно-прикладного спорту [3; 4] досить об'ємні та різноманітні. Всі види вправ з пожежно-прикладного спорту (ППС) містять у собі елемент різних видів спорту: волейболу, футболу, легкої атлетики, гімнастики, що включають в себе компоненти екстремальності. Безумовно при тренуванні та безпосередньо при участі в спортивних змаганнях спортсмен знаходиться у стані психологічного стресу. Але на відміну від конкретних видів спорту в нашому випадку маємо комплексну дію психологічних навантажень. Стан психічного стресу, що виникає у спортсменів ППС у зв'язку з участю у спортивних змаганнях – це складний психофізіологічний стан особи, який визначається кількома системами умов різного ієрархічного рівня [5; 6]. Тому виникає необхідність в ретельному аналізі джерел психологічних стресів у спортсменів ППС

Основна мета нашого дослідження є визначення психологічних детермінант, що лежать в основі конкретних помилок, які допускають спортсмени пожежно-прикладного спорту в умовах проведення змагань.

Визначення загальних чинників стресу спортивної діяльності. Перш за все, зазначимо, що ситуація змагань будь-якого рангу для спортсменів пожежно-прикладного спорту, навіть для досвідчених спортсменів, є стресогенною, а самі змагання – це постійне джерело психічного стресу. Характер і міра впливу цього стресу на діяльність спортсмена обумовлені взаємовідношенням різних його індивідуальних властивостей: соціально-психологічних, особових, психологічних, психодинамічних, фізіологічних, тобто усією системою їх взаємозв'язків [2]. До чинників стресу спортивної діяльності відносяться:

1) характер змагання, спортивної боротьби, спрямованої на досягнення рекорду або перемоги над супротивником;

2) максимальна напруга усіх фізичних і психічних сил спортсмена під час цієї боротьби, без чого не можна добитися рекордного результату;

3) систематичне, тривале, наполегливе спортивне тренування, що вносить серйозні корективи в режим життя і побутові умови [1; 2].

У більшості робіт, присвячених вивченню стресу [6; 7], виділено особистісні передумови, які пов'язані із змагальним стресом: мотивація досягнення; самооцінка; тривожність спортсмена. А також мають значення для виникнення змагального стресу й інтенсивні тренування з великим фізичним навантаженням, характер і особливості взаємовідносин із товаришами по команді, з тренером.

Відомо, що однією з умов досягнення високого результату в спортивних змаганнях є оптимальний рівень стресу. Цей рівень багато в чому обумовлений властивостями нервової системи і темпераменту. Саме від таких властивостей, як сила процесу збудження, урівноваженість нервових процесів по силі, тривожність, емоційна збудливість, імпульсивність залежить оптимальний рівень психічного стресу, що виникає у спортсменів у зв'язку з участю у змаганнях [1; 2]. Саме цим, передусім, імовірно, пояснюється те, що при однаковій величині стресу одні спортсмени в умовах змагань погіршують свої тренувальні результати, інші, навпаки, покращують їх.

Складові змагального стресу спортсменів пожежно-прикладного спорту. Основою помилкових дій спортсменів пожежно-прикладного спорту є змагальний стрес, який впливає на результативність їх виступу під час змагань. Для визначення складових змагального стресу кожній досліджуваній групі спортсменів пожежно-прикладного спорту було запропоновано опитувальник Р. Фрестера «Стрес-симптом-тест».

В результаті дослідження були виявлені компоненти змагального стресу, які відносяться до зовнішніх та внутрішніх джерел (факторів) змагального стресу. Отримані дані говорять про відмінність виразності стрес-факторів в групах досліджуваних. Зовнішні джерела стресу більш характерні для спортсменів зі спортивним стажем понад 5 років:

- 1) конфлікт із тренером, товаришами по команді або в сім'ї;
- 2) необ'єктивне суддівство;
- 3) закиди тренера, товаришів під час виступу;
- 4) положення фаворита перед змаганнями;
- 5) несподівано високі результати суперника;

- 6) завищені вимоги тренера;
- 7) невдача на старті.

Отже, для 1-ї групи основними стрес-факторами є ті, що відносяться до зовнішніх умов впливу і належать до *соціального фактору*. Спираючись на теорії багатьох авторів, а також на думку експертів, такі результати пояснюються тим, що спортсмени 1-ї групи мають великий досвід і високу кваліфікацію, а, відповідно, самоідентифікація й ставлення до них соціуму завищені, тобто від них чекають вже високих результатів, і низький результат на змаганнях вони сприймають як внутрішню невідповідність.

Фактор якості пожежно-технічного оснащення. Існує практика коли, спортсмени високого рівня самостійно готують оснащення (пожежні рукави, розгалуження, драбину-штурмівку тощо), враховуючи індивідуальні ергономічні особливості. Зазначимо, що на адаптацію до нового оснащення потрібно не менш одного тижня задля формування спеціалізованого сприйняття «відчуття штурмівки», «відчуття спорядження». Будь-яка невідповідність цих умов неодмінно призводить до внутрішнього дискомфорту і, як наслідок, до помилкових дій.

Для спортсменів ППС, чий спортивний стаж становить від 3–5 років характерні і внутрішні, і зовнішні фактори впливу. Ці фактори приблизно виражені рівною мірою і не має можливості визначити однозначно, які фактори більше впливають на виникнення помилкових дій спортсменів під час змагань. Представники цієї групи ще не мають стабільності у спортивному результаті. Вони знаходяться в активному процесі формуванні мотивації до занять ППС, і вплив сукупності різних факторів може знижувати її рівень, і, як наслідок, знижувати спортивний результат. З усього спектра стрес-факторів, які мають найбільший вплив на представників цієї групи, можна виділити *фактор суперництва і конкуренції*. Визначення цього фактору для спортсмена характеризується бажанням довести, хто кращий, в окремих випадках спостерігаються прояви агресії і дратівливості.

Що стосується спортсменів-початківців – на їх помилкові дії значною мірою впливають такі стрес-фактори:

- 1) надзвичайна напруженість на старті;
- 2) підвищене хвилювання, поганий сон за день або кілька днів до змагань;
- 3) відстрочка старту початку змагань;
- 4) невдача на старті;
- 5) попередні слабкі тренування і низькі змагальні результати;
- 6) погане самопочуття по відношенню до фізичного стану.

Отже, для 3-ї групи досліджуваних спортсменів, більш характерні стрес-фактори, які відносяться до внутрішніх умов впливу і належать до *психофізичного фактору*.

Отримані результати пояснюються наступним: по-перше, відомо, що відмінна фізична підготовленість позитивно впливає на психічний стан спортсмена, і сприяє його оптимізації (представники 3-ї групи мають слабку фізичну підготовки). По-друге, відсутність необхідного досвіду виступів спричиняє зростання невпевненості у своїх силах і невизначеності майбутнього. По-третє, такий стрес-чинник, як надмірна напруженість і невдача на старті (більшості помилок представники цієї групи припускаються саме на старті, наприклад, фальстарт), говорить про невміння утримувати високий рівень атенційних властивостей спортсмена під час змагань.

В подальшому для визначення найбільш значущих факторів змагального стресу, що впливають на спортсмена під час змагань було проведено додаткове опитування експертів і спортсменів пожежно-прикладного спорту. В результаті узагальнення отриманих даних щодо внутрішніх детермінант помилкових дій спортсменів ППС були виявлені наступні стрес-фактори:

- ✓ підвищене хвилювання, поганий сон за день або кілька днів до змагань;
- ✓ погана концентрація уваги;
- ✓ неузгодженість рухів із процесами сприйняття;
- ✓ нездатність швидко діяти в умовах дефіциту часу;
- ✓ непорозуміння, конфлікти, завищена (занижена) самооцінка;
- ✓ неправильне сприйняття часу.

Отже, було виділено дві групи стрес-факторів, що зумовлюють виникнення помилкових дій у спортсменів ППС:

1-й групі притаманні такі стрес-фактори: попередній конфлікт із тренером, товаришами по команді або в сім'ї; необ'єктивне суддівство; зауваження судді; закиди тренера, товаришів під час виступу; завищені вимоги тренера; несподівано високі результати суперника.

До 2-ї групи стрес-факторів входять: погана концентрація уваги; неузгодженість рухів із процесами сприйняття; нездатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; неправильне сприйняття часу; підвищене хвилювання, поганий сон за день або кілька днів до змагань.

Зазначимо, що перша виділена група стрес-факторів утворює об'єктивні детермінанти змагального стресу помилкових дій спортсменів пожежно-прикладного спорту, а друга група стрес-факторів – це суб'єктивні детермінанти.

Крім того проведено досліджено індивідуально-психологічних якостей спортсменів ППС, які сприяють зниженню впливу суб'єктивних та об'єктивних детермінант змагального стресу.

Що стосується 1-ї групи об'єктивних стрес-факторів, то спортсменам, на думку експертів, необхідно бути *стресостійкими* (повинні мати здатність витримувати критичні зауваження з боку тренера та товаришів); *конфліктостійкими* (вміти знаходити компроміси у конфліктних ситуаціях як з товаришами по команді, так із тренером, мати самовладання при конфліктах, здатність до вирішення проблем, які виникають в спортивній діяльності); володіти певними *комунікативними якостями* (здатність швидко встановлювати контакти з товаришами по команді, тренером; вміння викладати чітко і логічно свої думки, вміти узгоджувати свої дії з діями товаришів по команді); мати адекватну *самооцінку*.

Щодо 2-ї групи – суб'єктивних факторів змагального стресу, то спортсмени ППС повинні мати оптимальний рівень тривожності; бути здатними тривалий час зберігати стійку увагу, розподіляти та концентрувати увагу, вміти переключати увагу з одного об'єкта на інший; мати узгодженість рухів з процесами сприйняття; мати стійкість до динамічних навантажень; бути здатними швидко діяти в умовах дефіциту часу.

Висновки. Таким чином, на основі виділених складових пожежно-прикладного спорту було визначено помилки, які допускають спортсмени під час виконання змагальних вправ та встановлено, що кожній конкретній помилковій дії притаманні певні зовнішні і внутрішні фактори змагального стресу.

1. В результаті дослідження встановлено, що під час змагань основною психологічною детермінантою помилкових дій спортсменів ППС із різним спортивним досвідом та кваліфікацією є змагальний стрес.

2. Виявлені джерела змагального стресу (стрес-фактори), які впливають на спортсмена під час змагань. Зовнішні джерела змагального стресу є об'єктивними детермінантами помилкових дій спортсменів ППС, а внутрішні джерела змагального стресу – суб'єктивні детермінанти помилкових дій спортсменів ППС.

3. Об'єктивними детермінантами помилкових дій спортсменів пожежно-прикладного спорту є: попередній конфлікт із тренером, товаришами по команді або в сім'ї; необ'єктивне суддівство; зауваження судді; закиди тренера, товаришів під час виступу; завищені вимоги тренера; несподівано високі результати суперника.

4. Суб'єктивними детермінантами помилкових дій спортсменів пожежно-прикладного спорту є: підвищене хвилювання, поганий сон

за день або кілька днів до змагань; погана концентрація уваги; неузгодженість рухів із процесами сприйняття; нездатність швидко діяти в умовах дефіциту часу; непорозуміння, конфлікти, завищена (занижена) самооцінка; невірне сприйняття часу.

Список використаних джерел

1. Барко В. І. Професіографічний опис основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України [Текст] : [практ. посіб.] / В. І. Барко, Ю.Б. Ірхін, Т. В. Нещерет, О.В. Шаповалов / Київ. нац. ун-т внутр. справ. К. : ДП «Друкарня МВС», 2007. 100 с.
2. Воронова В.І. Психологія спорту [Текст] : навч. посібник / В.І. Воронова. К. : Олімпійська література, 2007. 298 с.
3. Гостєєва, Т.В. Психологічні особливості довгострокового прогнозу успішності професійної діяльності працівників ОВС : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к. психол. н. : спец 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах» / Гостєєва Тетяна Володимирівна; НУЦЗУ. Х., 2011. 20 с.
4. Екстремальна психологія [Текст]: підручник / А.С. Куфлієвський, Д.В. Лебєдєв, С.М. Миронець та ін. ; за заг. ред. О.В. Тімченка. К. : Август Трейд, 2007. 502 с.
5. Корнійко У. В. Психологічні зміни особистості спортсмена у процесі спортивної діяльності під впливом психотравмуючих факторів : дис. ... канд. фіз. виховання і спорту: 24.00.01 / У. В. Корнійко. К., 2003. 178 с.
6. Потапчук Є. М. Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців [Текст] : [монографія]. Хмельницький : Вид-во Нац. акад. ДПСУ ім. Б. Хмельницького, 2004. 323 с.
7. Тімченко О. В.. Професійний стрес працівників органів внутрішніх справ України (концептуалізація, прогнозування, діагностика та корекція) : дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.06 / О. В. Тімченко Харків, 2003. 427 с.

УДК 159.938.363

*Кривда Каріна,
аспірантка кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет
Корольчук Валентина,
д-р психол. наук, проф.,
професор кафедри психології,
Державний торговельно економічний університет*

НАПРЯМИ ТА ЗАВДАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ОСОБИСТОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Постановка проблеми. Професійне здоров'я і психологічні технології його забезпечення завжди були в центрі уваги науковців. Нинішні умови життєдіяльності цивільного населення у цілому проходить в особливих умовах. Віроломна агресія росії з її жорстокістю і цинічністю призводить до негативного впливу на психічне і фізичне здоров'я людини і, зокрема, професійне здоров'я фахівців. Кількість людей, які потребують психологічної допомоги, оптимізації свого функціонального стану і компонентів професійного здоров'я різко зростає. Про це свідчать результати досліджень Л. Карамушки та представників її наукової школи. Ними встановлено недостатній рівень фізичного та психічного здоров'я персоналу організації в умовах війни (з більш низькими показниками психічного здоров'я порівняно з фізичним), а також негативні та позитивні тенденції у рівні розвитку основних складових психічного здоров'я [1, с. 132]. Результати нашого опитування також свідчать, що близько 70 % студентів та 85 % школярів потребують психологічної допомоги.

Мета статті – здійснити аналіз наукових джерел та визначити актуальні напрями та завдання психологічного забезпечення особистості в організації.

Аналіз останніх публікацій. Починаючи із 90-х років в Україні розпочато новий напрям у психології – психологічне забезпечення професійної діяльності і, зокрема, психологічне забезпечення професійного здоров'я. У роботах М. Корольчука, В. Корольчук було розроблено принципи, завдання, етапи технології психологічного забезпечення професійної діяльності і професійного здоров'я зокрема [2, 3]. У наукових дослідженнях їх учнів [3, с. 5] було окреслено особливості психодіагностичного інструментарію, використання психологічних технологій в системі психологічного забезпечення

фахівців різних напрямів. У працях М. Вовканич, А. Кулаженко, М. Дорошенка, С. Світозарової, С. Солдатова було висвітлено різноманітні аспекти психологічного забезпечення професійного здоров'я. Інша частина науковців досліджувала питання психологічного забезпечення в силових структурах. Так, С. Миронець, Г. Грибенюк вивчали особливості психологічного забезпечення професійної діяльності рятувальників; П. Криворучко, В. Осьодло, В. Стасюк, Д. Сахадзе, Р. Шпак, О. Блінов – військовослужбовців; В. Бараннік, С. Поздишев – фахівців управлінської сфери. У 2000 роках ці проблеми у своїх роботах висвітлювали Ю. Дроздова, Ю. Старова, К. Кушніренко, В. Жовнер у фінансово-економічній сфері; Л. Березовська, І. Мостова, О. Коновалова – в освітянській сфері.

Окрім того, низка українських вчених проявляла інтерес щодо окремих проблем психічного і професійного здоров'я зокрема. Так, роботи Є. Потапчука стосувалися військовослужбовців прикордонних військ; С. Болтівця – учнівської молоді; І. Галецької, Л. Карамушки, О. Креденцер, А. Шевченка – менеджерів та працівників закладів вищої освіти; О. Войтенко, М. Ткалич – професійного благополуччя, емоційного вигорання, копінг-поведінки в стресових ситуаціях [4, 5, 6, 7, 8].

Виклад основного матеріалу. Аналіз наукових джерел українських вчених щодо проблем психологічного забезпечення професійної діяльності і, зокрема, професійного здоров'я дали змогу виокремити їх пріоритетні напрями і завдання [2, 3, 4, 9, 10, 11, 12].

Пріоритетними напрямами діяльності психологічного забезпечення професійного здоров'я фахівців в організації є:

- професійно-психологічний відбір спеціалістів;
- психологічний супровід професійної діяльності;
- професійно психологічна підготовка працівників до діяльності в звичайних і екстремальних ситуаціях;
- психологічна допомога працівникам організації, що отримали психічні травми професійного чи позапрофесійного характеру, були учасниками бойових дій чи ліквідаторами аварій і катастроф;
- соціально психологічна реабілітація працівників, що брали участь в екстремальних ситуаціях професійної діяльності.

Завданнями психологічного забезпечення професійного здоров'я є:

- оптимізація професійно-психологічного відбору шляхом поглибленого психологічного вивчення кандидатів;
- проведення психопрофілактичної роботи, спрямованої на забезпечення соціально-психологічного благополуччя і здоров'я працівників, попередження соціально-психологічної і особистісної дезадаптації, професійної деформації;

- застосування тренінгових технологій у психологічній підготовці, що сприяють формуванню професійно-важливих якостей, стресостійкості;
- збереження оптимального рівня психічного стану, підтримка і збереження професійної працездатності працівників;
- надання психологічної підтримки і проведення психокорекційних заходів, психологічна реабілітація працівників після впливу психотравмуючих екстремальних ситуацій.

Основними психологічними функціями і інструментаріями реалізації завдань виступають: психодіагностика як цілеспрямоване вивчення індивідуальних особливостей особистості та соціально-психологічних явищ в організаціях.

Психологічна діагностика проводиться з метою професійного відбору, атестації кадрів, проведення психологічного консультування, психокорекційної роботи та розвитку особистості. Як інструментарій, в процесі психодіагностики використовуються методи бесіди, спостереження в ситуаціях, вивчення продуктів діяльності, тестування та інші.

Психокорекція – це психологічний вплив на особистість з метою усунення негативних тенденцій в розвитку (акцентуації характеру, стресових станів тощо). Розвиток особистості – цілеспрямована робота психолога з формування професійно-вольових якостей і психологічних умінь (комунікативних, інтелектуальних, саморегуляції), здійснювана в процесі професійної діяльності, спеціальної психологічної підготовки, проведення соціально-психологічних тренінгів, саморозвитку особистості.

Психопрофілактика – цілеспрямована систематична робота психолога щодо попередження негативних явищ, виявлення осіб, яких необхідно включити в групу підвищеної психологічної уваги, і проведенню з ними психокорекційної роботи.

Психологічна просвіта – підвищення компетентності та культури працівників локомотивних бригад у розв'язанні психологічних проблем і розуміння ними сутності психологічної служби (цілей і завдань).

Психологічне консультування – надання конкретної психологічної допомоги працівникам, які звертаються до психолога при усвідомленні природи виниклих ускладнень, для аналізу власних ситуаційних проблем і прийняття відповідних конструктивних рішень. Дана робота здійснюється у формі індивідуальних консультацій.

Важливе місце в психологічному забезпеченні професійного здоров'я фахівців займає система профілактичних заходів в організації.

Заходи психологічного рівня передбачають використання стандартизованих, спеціалізованих психотехнологій: професійно-психологічного відбору та розстановки кадрів; сприяння адаптації працівників в організації; контролю за рівнем психологічної готовності до виконання професійних обов'язків у складних екстремальних ситуаціях; ранньої психодіагностики негативних психічних станів; профілактики негативних наслідків психотравмуючої ситуації; профілактики професійної деформації у працівників ЛБ; полегшення емоційного реагування на стресогенні ситуації та запобігання накопичення негативного емоційного заряду. Заходи психологічного рівня, які спрямовані на вдосконалення поведінкових установок співробітників, на збереження їх життя і здоров'я в повсякденних та екстремальних умовах, на підтримку професійно-психологічної готовності для забезпечення особистої безпеки в складних штатних та позаштатних ситуаціях.

Заходи медико-профілактичного рівня передбачають поєднання форм і методів лікувальної та профілактичної роботи. У багатьох випадках загострення соматичних захворювань настає після чергової емоційно-стресової ситуації. Психосоматична патологія включає захворювання органів і систем, які пов'язані з психологічними чи патопсихологічними змінами особистості під впливом хвороби. Розвиток психосоматичних захворювань обумовлюється комплексом причин, включаючи дію психотравмуючих чинників. Навіть незначні порушення психічної діяльності, що виникають у працівників організації, можуть призвести до тяжких наслідків, в тому числі і до виникнення аутоагресивних тенденцій. У зв'язку з цим, основними завданнями лікувально-профілактичних закладів є: медико-психологічний супровід працівників; психотерапевтична допомога і реабілітація співробітників, які отримали посттравматичні стресові розлади; виявлення нервово-психічних порушень на ранніх етапах їх виникнення; надання адекватної лікувальної допомоги; медико-психологічна і психіатрична реабілітація працівників, які хворіють.

Висновки. За результатами аналізу наукових джерел і особистих емпіричних досліджень щодо психологічного забезпечення професійного здоров'я встановлено, що в нинішніх особливих умовах професійної діяльності персоналу організацій є нагальна необхідність реалізувати усі психологічні технології у практику. Основним напрямом професійної діяльності фахівців щодо психологічного забезпечення професійного здоров'я є спрямованість на корекцію негативних проявів психічного і фізичного здоров'я. завдання наукового напрямку –

активна реалізація наявних та розробка і впровадження нових ціле-спрямованих психологічних технологій на підтримку, збереження і відновлення професійного здоров'я фахівців.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л. (2022) Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. Вчені записки Університету «КРОК» №3 (67), 125–134. DOI: 10.31732/2663-2209-2022-67-124-133.
2. 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.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. К.: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
4. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. К.: ТОВ «Август Трейд», 2008. 229 с.
5. 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)
6. Boltivets S., Korolchuk M., Korolchuk V., Myronets S., Pozdnychev Y. (2021) Comparative characteristics of stress-resistant and non-stress-resistant individual profiles/ PROPOSITOS Y REPRESENTACIONES // <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1102> DOI: 10.20511/pyr2021.v9nSPE2.1102. (Web of Science).
7. Войтенко О. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. Вісник національного університету оборони України. 2022. № 5(69). С. 12–20. DOI:<https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-69-5-12-20>
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, pp. 159–166 <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.02.10>
9. 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.

10. Осьодло В. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту. Дніпро : Акцент, 2019. – 324 с.
11. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти : навч. посіб. / С. Д. Максименко, А. А. Мазаракі, Л. П. Кулаковська, Т. Ю. Кулаковський. Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2012. 720 с.

УДК 159.98:167

Кучеренко Сергій,

канд. психол. наук, доц.,

доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах,

Національний університет цивільного захисту України

Кучеренко Наталія,

канд. психол. наук,

доцент кафедри практичної психології,

Українська інженерно-педагогічна академія

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ РИЗИКОНЕБЕЗПЕЧНИХ ПРОФЕСІЙ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Процес навчання майбутніх фахівців ризиконебезпечного профілю включає розвиток їхніх інтелектуальних можливостей, формування технічного і технологічного мислення як складової психологічної готовності особистості до професійної діяльності. Необхідно навчити курсантів застосовувати отримані знання та уміння при вирішенні технічних і технологічних завдань, що виникають у реальній виробничій діяльності, тому що в ході їх розв'язання формуються необхідні якості технічного і технологічного мислення. Процес застосування знань – це складна розумова діяльність, яка здійснюється в ході вирішення вищеназваних завдань. Розвиток мислення перебуває у прямій залежності від організації професійного навчання.

Психологічна підготовка – це система заходів щодо формування у майбутніх офіцерів стану психологічної готовності до подолання негативного впливу стрес-чинників надзвичайної ситуації й ефективного вирішення професійних завдань. Тобто процес цілеспрямованого формування психічних якостей, що забезпечують готовність майбутніх офіцерів до успішних дій в різних умовах обстановки, аж до найекстремальніших, включає дослідження, аналіз, формування, розвиток, корекцію професійно – пізнавальної сфери і особистості курсантів, консультування, надання своєчасної психологічної

допомоги і підтримки, створення умов для особистісного та професійного становлення, їх повноцінної реалізації у службово-професійної діяльності. Вона є комплексом психолого-педагогічних та організаційних заходів, які проводяться професорсько-викладацьким складом, співробітниками психологічної служби у взаємодії з командирами підрозділів, курсовими офіцерами з метою підвищення успішності службової підготовки майбутніх офіцерів. Безумовно необхідно зазначити, що психологічна готовність є однією з граней загальної готовності курсантів до діяльності в особливих та екстремальних умовах. [3, с. 82, 4, с. 396.]

В основі досягнення у кожного курсанта стану психологічної готовності лежить процес формування стійких психічних якостей, необхідних для виконання будь-якого поставленого завдання в різних умовах професійної діяльності, а також здатності протистояти психотравмуючим чинникам. Це є головною метою психологічної підготовки.

Завдання психологічної підготовки, як відомо, вирішуються за допомогою спеціальних методів. Моделювання психологічних чинників – це способи створення таких умов обстановки, які викликали б у фахівців психічні стани, подібні виникаючим у ході проведення діяльності в особливих та екстремальних умовах. Моделювання здійснюється такими способами:

- словесно-знаковим: розповіддю про майбутні труднощі; можливістю отримати травму у ході майбутньої вправи,;
- застосуванням технічних та імітаційних засобів;
- наочних – показ у кінофільмах, на фотографіях, на схемах тощо способів виконання професійних завдань, дій майбутній офіцерів;
- тренажерних – моделювання психологічних чинників службово-професійної обстановки з використанням спортивних снарядів, технічних засобів і споруд професійної підготовки, необхідних навичок, що застосовуються для відпрацювання і вмінь;
- комп'ютерних – вплив на фахівця здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників професійної обстановки в ході вирішення завдань і гри при роботі на ЕОМ;
- імітаційних – вплив на фахівця здійснюється шляхом моделювання психологічних чинників професійних дій з використанням засобів імітації зовнішніх ознак екстремальної ситуації;
- навчально-професійних – моделювання психологічних чинників надзвичайної ситуації з використанням спеціальної техніки та обладнання, підручних засобів, що можуть застосовуватися для організації ведення діяльності в особливих та екстремальних умовах. [3, с. 84]

Наші спостереження свідчать, що існуючі в професійному навчальному закладі засоби навчання мало сприяють інтелектуальному розвитку і творчому ставленню до навчання і праці. У свою чергу, розвиток соціальних і пізнавальних мотивів, навчання раціональним прийомам вирішення технічних задач дозволяє прискорити розумовий розвиток особистості, створити сприятливі умови для розвитку технічного і технологічного мислення. Розвиток цих типів мислення є одним з основних факторів, що забезпечують формування психологічної готовності спеціалістів до професійної діяльності. Визначити психологічну готовність до діяльності в процесі навчання – це значить мати підстави і можливості робити висновок про наявність не тільки сформованих уявлень з ряду тем і розділів навчальних предметів, але і засобів реалізації їх на практиці. Вирішення цієї нагальної проблеми вимагає забезпечити формування професійного мислення, саморегуляції мотиваційної сфери особистості, уміння актуалізувати минулий досвід і не тільки мати відповідні знання, але і застосувати їх щодо нових умов.

В сучасних умовах виникає необхідність, щоб майбутній офіцер володів не тільки суто професійними умінями та навичками роботи з відповідними технологіями і технікою, але і знаннями в галузі загальної та соціальної психології, психології управління, організаційної психології, тобто був спроможним успішно організувати роботу у підпорядкованих підрозділах. Отже, психологічну готовність майбутніх офіцерів до діяльності необхідно розглядати не тільки з позиції володіння ним відповідними техніко-технологічними знаннями, умінями і навичками, але і з урахуванням наявності знань, навичок і умінь для здійснення організаторської та управлінської діяльності.

Сучасний стан суспільства потребує від майбутнього офіцера такої психологічної готовності до діяльності, яка б дозволила включитися в реальну професійну діяльність без додаткової підготовки з урахуванням нових соціальних і професійних вимог. Визначення психологічної готовності до професійної діяльності майбутнього офіцера необхідно здійснювати безпосередньо в професійному навчальному закладі, з урахуванням структури психологічної готовності спеціалістів певного профілю діяльності. При цьому необхідно, здійснюючи навчально-професійний процес, знайомити курсантів із психологічними особливостями їхньої майбутньої діяльності, визначити її позитивні і негативні сторони. Важливими умовами є визначення відповідності схильності і спроможності курсантів характеру професії, удосконалювання професійно важливих якостей особистості, що дозволить забезпечити успішність їхньої майбутньої діяльності.

Тому при визначенні готовності курсантів до діяльності в підрозділах необхідно враховувати не тільки їхню академічну успішність, але і психологічну готовність до різних аспектів професійної діяльності. Така готовність визначається характером мотивації, рівнем сформованості технічного і технологічного мислення, комунікативними та організаторськими здібностями. Визначення такої готовності дозволить здійснювати цілеспрямований відбір випускників, а самі випускники зможуть швидко і без додаткової підготовки адаптуватися в цих організаціях до виконання різних форм роботи у виробничих колективах.

Список використаних джерел

1. Зливкова В. Л., Кузікова С. Б. Психологічні технології ефективного функціонування та розвитку особистості: монографія / за ред. С. Д. Максименка. Суми, 2019. 540 с.
2. 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.
3. Основи психологічного забезпечення діяльності МНС: підручник / За заг. ред. О. В. Тімченка Харків, 2009. 217 с.
4. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера: монографія Київ, 2012. 463 с.
5. Приходько І. І. Засади психологічної безпеки персоналу екстремальних видів діяльності: монографія Харків, 2013. 745 с.

УДК 378.355.01

Кушніренко Катерина,

канд. психол. наук,

доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ВПЛИВ ТА ВИМОГИ ВОЄННОГО СТАНУ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Сьогодні Україна виглядає жахливо, реалії життя диктують нам абсолютно неочікувані події. Війна ніколи не приносила нічого доброго, позитивного, необхідного для гармонійного розвитку

суспільства. Кожного дня люди перебувають у стресовому стані, в пошуці нових засобів для виживання в сучасних умовах.

Весь світ перевернувся ще навесні 2020 року, коли почалась пандемія COVID-19. Коли хвороба почала розповсюджуватися із шаленою швидкістю, на допомогу усім прийшло дистанційне навчання. На той момент, наша держава була не готовою до такої форми навчання, оскільки існувала велика кількість проблем. Протягом року після початку пандемії наша країна пройшла багато перепон і навчилася жити та працювати в нових умовах. Але, нажаль, активні бойові дії по всій території України, що тривають з 24 лютого 2022 р. внаслідок агресії російської федерації породили цілу низку проблем у сфері вищої освіти.

Нова ситуація змусила Уряд, освітніх управлінців, громадянське суспільство шукати оперативні рішення, як організувати освітній процес дітям, здобувачам у місцях їх постійного проживання та місцях евакуації [1].

Однією з проблем є забезпечення стабільності та безперервності навчального процесу. На сьогоднішній день існує 3 види навчання: очне, дистанційне та змішане. Звичайно, у більшості випадків обирають саме дистанційне навчання, оскільки воно є максимально безпечним для учасників освітнього процесу. Але, водночас, існує низка нюансів: відсутність доступу до мережі інтернет, відсутність світла, повітряні тривоги та необхідність переміщення в укриття, відсутність доступу до комп'ютера, термінова евакуація при попаданні в зону активних бойових дій тощо. Все це говорить про те, що навчання проходить у незвичних умовах і відповідно дає виклик не тільки для студентів, а й для викладачів. Перебуваючи у постійному страху, тривозі, занепокоєнні успішність студентів може помітно знижуватись, тому необхідно перемістити фокус уваги на підтримку і нормалізацію психічного стану здобувачів. Доречно вводити у курс своєї дисципліни заняття направлені на покращення загального самопочуття учасників освітнього процесу.

Наступною проблемою хочеться виділити діагностику та підтримку стресостійкості у науково-педагогічних працівників. Освітній процес в умовах воєнного стану вимагає від викладачів нових знань, навичок, розумінь тощо. Додатково до дистанційних систем навчання вводять електронні журнали, відомості успішності та екзаменаційні. Рівень вимог постійно зростає, необхідно проходити різноманітні курси на вивчення різних платформ для дистанційного навчання. При цьому всьому забувається той момент, що науково-педагогічні працівники теж перебувають у стані тривоги і потребують психологічної

підтримки для зменшення ризику вигорання. Тому необхідним є створення різного роду занять (тренінгів, майстер-класів, лекцій тощо) на рівні керівництва для підтримки психологічного здоров'я працівників вищої освіти.

Важливим питанням виступає процес взаємодії викладач-студент. Тут невід'ємним компонентом є місцезнаходження здобувача:

1. на території України;
1. за кордоном;
2. на тимчасово окупованих територіях України;
3. в зоні активних бойових дій.

Беручи цей аспект до уваги і вибудовується цей процес. Психологічний стан та технічні можливості студентів яскраво відрізняються при різних умовах. Не можливо ставити здобувачів на одному рівні за різних обставин. Наприклад, один студент знаходиться вдома з батьками, у відносно спокійному регіоні, а другий, виїхав за кордон через знищення його житла. Тому головна задача викладача в тому, щоб добре викладати свій предмет та готувати хороших спеціалістів, індивідуалізовано підходити до перевірки знань, враховувати умови кожного студента. Тобто реалізовувати концепт студентоорієнтованої освіти. Але при цьому, для попередження зловживань та забезпечення високого рівня якості освіти та науки видається необхідним додержувати баланс в цьому контексті.

Нажаль, повномасштабна війна триває вже майже рік, кожного дня до викладачів та студентів ставляться нові виклики. Тому необхідним є створення максимально комфортних умов для проведення освітнього процесу у всіх учбових закладах.

Нам знадобиться багато часу, перш ніж кожен із нас зможе контролювати будь які буденні події свого життя, якими б досвідченими і незалежними ми не були [2].

Список використаних джерел

1. Освіта в умовах воєнного стану. URL: <https://eo.gov.ua/osvita-v-umovakh-voiennoho-stanu/2022/04/11/>
2. 10 стресогенних чинників, що впливають на психіку дитини. URL: <https://www.pedrada.com.ua/article/2402-10-stresogennih-chinnikv>

УДК 159.942.5
Лапченко Інна,
канд. психол. наук, доц.,
Державний торговельно-економічний університет

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЧИННИК КОНСТРУЮВАННЯ ДОСВІДУ ОСОБИСТОСТІ

Емоційний інтелект перебуває в центрі уваги психологів, теоретиків та практиків, які визначають не лише його смисл, а й його значення у професійному становленні, фаховому навчанні, кар'єрному зростанні особистості. На думку Д. Гоулмана, лише до 30 % професійного успіху обумовлюються коефіцієнтом інтелекту (IQ), решта залежить від рівня емоційного інтелекту особистості. Е. Носенко і А. Четверик-Бурчак наводять приклади низки емпіричних досліджень, в яких доведено, що:

1. існує значущий кореляційний зв'язок між рівнем емоційного інтелекту працівника та продуктивністю його професійної діяльності, а також задоволеністю керівництва успішністю виконаного завдання;

2. високий рівень емоційного інтелекту пов'язаний з рівнем задоволеністю роботою;

3. розвинутий емоційний інтелект сприяє самоактуалізації особистості, що виявляється у задоволеності життям та розвинутій стресостійкості;

4. емоційний інтелект сприяє розвитку комунікативних здібностей та побудові сприятливого робочого мікроклімату [1, с. 59–60].

Емоційний інтелект посідає провідне місце у структурі особистості ефективного лідера. Відповідно до рівня емоційного інтелекту керівник обирає стиль управлінської діяльності, найбільш оптимальний для організації роботи підлеглих. Прояви емоційного інтелекту виявляються у харизмі лідера, його умінні заохочувати співробітників до пошуку творчих рішень та підвищення продуктивності праці. Керівник з розвинутим емоційним інтелектом здатний рефлексувати свої думки та емоції, а також враховує індивідуальні особливості підлеглих в разі стимулювання, розподілу функцій та делегування повноважень.

Все життя людина накопичує свій досвід, який включає реальні події та пов'язані з ними думки й емоції. Досвід трактується як сукупність всього, що відбувалося з особистістю, і все, що вона усвідомлює про себе та своє життя. Це відображення у свідомості людини об'єктивного та суб'єктивного світу, що ґрунтується на його

активному пізнанні та перетворенні [2]. Особистість розуміє себе, свої здібності, вади і переваги, запам'ятовує реальні події та уявні образи. Досвід містить систему знань і навичок особи, які вона здобула у діяльності та спілкуванні, які емоційно вразили, тому й закріпилися в ньому.

Досвід особистості обов'язково включає емоції, які вона переживає і зберігає в своїй пам'яті. У такому контексті близькими та значущими виступають поняття емоційного досвіду та емоційної пам'яті.

Так, М. Журавльова емоційний досвід трактує як систему емоційних ресурсів особистості, яка зумовлює її емоційні ставлення до світу та «характер емоційного відображення дійсності в індивідуальній свідомості» [3, с. 59]. Л. Лисенко називає емоційний досвід системою емоцій та почуттів, що зберіглася в історії життя людини і має певний вплив на її теперішнє і майбуття [цитата з 4]. Завдяки пам'яті особистість зберігає у своєму досвіді способи емоційного реагування на ситуації, що повторюються. Емоційна пам'ять, на відміну від емоційного досвіду, містить не тільки інформацію про саму реакцію, а й про те, що слугувало пусковим механізмом для неї.

Отже, досвід людини визначаємо як інтегративне психічне явище, яке містить здатність відтворювати спогади та усвідомлені уявлення про події, власні реакції на них, емоційні переживання. При цьому досвід має значний вплив на минуле, теперішнє і майбутнє особистості. Відповідно, емоційний інтелект як набута розвинута властивість особистості включається в її досвід, через який активно впливає на його розширення. З другого боку, досвід, особливо емоційний, збагачується за рахунок різноманіття ситуацій та реагування людини на них, що перевіряється на ефективність та зберігається у пам'яті.

Механізмом розвитку емоційного інтелекту та особистого досвіду виступають процеси інтеріоризації та екстеріоризації, які відображають перехід із зовнішнього у внутрішнє та із внутрішнього у зовнішнє у психіці. Це передбачає внутрішній – інтелектуальний – процес формування плану реалізації діяльності, інтеріоризацію зовнішньо сприйнятого досвіду, який засвоюється і розгортається у зовнішніх діях, реакціях. В результаті особистість набуває нових умінь, здібностей, які значно розширюють арсенал її реакцій та закріплює певний стиль поведінки у різних ситуаціях, розвивають техніки саморегуляції.

Таким чином, розвинутий емоційний інтелект виступає чинником конструювання досвіду особистості, забезпечуючи її усвідомлене

ставлення до вибору тих реакцій на різні ситуації, які є найбільш ефективними і тому стійкими, що сприяє їхньому закріпленню у досвіді.

Список використаних джерел

1. Носенко Е.Л., Четверик-Бурчак А.Г. Курс лекцій з дисципліни «Теорія емоційного інтелекту» із завданнями для самоконтролю. Дніпропетровськ. 2016. 113 с.
2. Досвід. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/Досвід>
3. Журавльова М.О. Емоційний інтелект як проблема психологічних досліджень. *Наука і освіта: науково-практичний журнал Півд. наук. Центру АПН України*. 2009. № 1/2. С. 57–61.
4. Бреус Ю.В. Феномен емоційного досвіду у структурі емоційного інтелекту. URL: https://www.researchgate.net/publication/340633767_Fenomen_emocijnogo_dosvidu_u_strukturi_emocijnogo_intelektu

УДК 658.310.9:355

Лелюх Людмила,

спеціаліст вищої категорії,

викладач ВСП «Київський торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ», м. Київ, Україна

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

З перших днів війни український бізнес проявив свою найкращу сторону – згуртувався та сконцентрувався на допомозі державі та людям.

І сьогодні в умовах воєнного часу особливої актуальності набуває питання прав людини, захисту свободи та соціальної відповідальності бізнесу. Керуючі підприємствами всіх сфер направляють свої зусилля на формування політики компанії таким чином, щоб не порушувати етичні норми, встановлені суспільством. Як зазначають експерти порталу Investopedia, соціальна відповідальність означає, що підприємства, крім максимізації вартості акціонерів, повинні діяти таким чином, щоб приносити користь суспільству. Соціальна відповідальність стає все більш важливою для інвесторів і споживачів, які шукають інвестиції, які не тільки приносять прибуток, але й сприяють добробуту суспільства та навколишнього середовища [1].

Основними положеннями, що характеризують соціальну відповідальність бізнесу є [2]:

1. Екологічна відповідальність.
2. Етична відповідальність.
3. Благодійна відповідальність.
4. Економічна відповідальність.

Екологічна відповідальність полягає у максимізації заходів щодо толерантного ставлення до природних ресурсів: зменшення викидів у атмосферу, охорона водойм від забруднення, використання чистої енергії, виготовлення продукції з перероблених матеріалів та публічної підтримки екоініціатив.

Війна завдає значної шкоди екології України. Так, за даними центру екологічних ініціатив «Екодія», було задекларовано більше півтори сотні злочинів проти навколишнього середовища України [3]. Зважаючи на це, питання відповідального ставлення до природи у нашій країні постає надзвичайно жорстко.

Прикладом грамотної екологічної позиції є компанія «RDNT» – новий український бренд, що з'явився під час війни. У першій колекції «RDNT» використана інноваційна екологічна тканина з переробленого пластику, яка на дотик і за характеристиками подібна до бавовни. Матеріал регулює теплообмін і вбирає вологу, охолоджуючи тіло в спеку та зігріваючи в холод. У майбутньому бренд планує запустити в Україні виробництво, що працюватиме на поновній сонячній енергії [4].

Під етичною відповідальністю бізнесу мається на увазі, що компанія бере участь у чесній діловій практиці в усьому світі, включаючи етичне та шанобливе ставлення до всіх співробітників, зацікавлених сторін і клієнтів. Деякі поширені приклади етичної відповідальності включають встановлення вищої мінімальної заробітної плати, гарантію того, що всі матеріали отримані з етичних джерел, а також забезпечення того, щоб усі працівники отримували конкурентоспроможну оплату та комплексні виплати. Особливої уваги цей фактор зазнає у часи воєнного часу в Україні.

Наприклад, у компанії «Нова пошта» повідомили [5], що продовжують працювати там, де це можливо. Представники поштового оператора відстежують ситуацію та обіцяють повідомляти про будь-які зміни в роботі відділень у соціальних мережах та на офіційному сайті. Компанія продовжує виплачувати заробітну плату своїм працівникам та працевлаштовувати вимушено переселених людей всередині країни. До схожих заходів вдається компанія «Епіцентр К». За наказом генерального директора Михайлишина П. Й. гіпермаркети компанії, що знаходяться у відносно спокійних регіонах країни, приймають

працівників що були змушені покинути свої домівки без зайвої бюрократії. Також компанія підтримує працівників, що вступили до лав ЗСУ та Територіальної Оборони, зберігаючи за ними заробітну плату. Воєнний час вимагає від бізнесу й благодійної відповідальності: очікується, що підприємства будуть надавати фінансові ресурси спільнотам, у межах яких вони існують, і пожертвувати на справи, які відповідають місії їхньої компанії. Можна зазначити, що нинішня ситуація дійсно згуртувала українських бізнесменів, майже всі представники великого та середнього бізнесу доєдналися до тренду надання гуманітарної допомоги громадянам. За даними Європейської бізнес асоціації гуманітарну допомогу в тому чи іншому вигляді надають [6]:

Таблиця 1

Сфера допомоги компаній станом на 15.11.22 року

Сфера допомоги	Компанії
Гуманітарна допомога населенню	Asters, Ferrexpo, CRH, Bayer, Metinvest, Kernel, МНП, Basf
Підтримка медичних закладів	ДТЭК, Metinvest, Bayer, Asters, ArcelorMittal, CRH
Евакуація та розміщення населення з районів бойових дій	ДТЭК, Metinvest, Ferrexpo, УкрЕнерго, Bayer, Asters
Організація сховищ для населення	ДТЭК, DCH Steel, Metinvest, Ferrexpo, Інтерпайп та ін.

Синергією усіх трьох наведених факторів є економічна відповідальність бізнесу – система формальних і неформальних норм та правил поведінки господарських суб'єктів-власників, що перебувають у стані економічного вибору та приймають рішення щодо раціонального використання (вигідного розміщення) обмежених ресурсів.

Таким чином, воєнний час підняв актуальність соціальної відповідальності і вимагає від підприємців надзвичайних заходів. З перших днів компанії згуртувалися задля допомоги державі та населенню. Так само, гуманітарна діяльність українських підприємств та міжнародних компаній в Україні стала прикладом для всього корпоративного світу в реалізації цілей сталого розвитку та прихильності до гуманітарних цінностей заявила Європейська бізнес асоціація.

Список використаних джерел

1. Інформаційний портал URL: <https://www.investopedia.com>
2. Інформаційний портал URL: <https://www.pacificoaks.edu/voices/business/breaking-down-the-4-types-of-corporate-social-responsibility/>
3. Інформаційний портал URL: <https://ecoaction.org.ua/za-47-dniv-pivtory-sotni-ekozlochyniv.html><https://novaposhta.ua/ru/news/rubric/2/id/10172>
4. Інформаційний портал URL: <https://vogue.ua/ua/article/fashion/brend/rdnt-ukrajinskiy-brend-shcho-z-yavivsya-pid-chas-viyni.html>
5. Інформаційний портал URL: <https://novaposhta.ua/news/rubric/2/id/10171>
6. Інформаційний портал URL: <https://eba.com.ua/sotsialna-vidpovidalnist-biznesu-u-period-voyennogo-stanu/>

УДК 159.9

*Лізун Аліса,
аспірантка,*

*Київський інститут сучасної психології
та психотерапії (КІСПП)
м. Київ, Україна*

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВІ ПОБУДОВИ КАР'ЄРНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Вступ. Питання захисту незалежності, територіальності цілісності та суверенітету нашої держави спонукали багато українців та українок до перегляду особистого ставлення до військової служби. Повномасштабне вторгнення країни-агресора на територію України показало всю важливість зміцнення армії нашої держави кадрами, психологічно готовими до ефективної військово-професійної діяльності. У зв'язку з воєнним станом військова служба перебуває у центрі уваги понад усіх інших сфер діяльності. Однак, відомо, що професія військового підходить не кожному, а лише особам з розвченими на достатньому рівні професійно-важливими якостями, самодисциплінованими, фізично й психологічно загартованими та міцними.

Мета. Аналіз сучасних уявлень щодо професійно-важливих якостей військовослужбовців.

Виклад основного матеріалу. Розгляд та аналіз науково-психологічної джерельної бази дозволяє узагальнити особистісні фактори, які утворюють комплексні професійно-важливі якості та зумовлюють ефективності професійної діяльності.

Професійно-важливі якості – це сукупність таких якостей фахівця, які надають можливість успішного виконання професійної діяльності, ефективного розв’язання професійних задач, сприяють особистісно-професійному зростанню та вдосконаленню.

Розглянемо ідею розподілу психологічних професійно-важливих властивостей, запропонованих О.В. Кострікіним, які впливають на ефективність професійної діяльності, на такі групи: *емоційно-вольові* якості (емоційна стабільність, відповідальність, впевненість у своїх діях, вимогливість до себе); *моральні* (об’єктивність та справедливість, чесність та порядність, тактовність); *командно-керівні* (директивність, відповідальність, авторитетність, суворість, вимогливість, неемоційна поведінка, лідерство); *комунікативні* (відкритість до спілкування, відповідальність в спілкуванні, проникливість); *інтелектуальні властивості* (розум та освіченість, здатність приймати вірні рішення, передбачливість результату); *ділові* (досвід, професіоналізм, спрямованість на роботу) [2].

Також подібним у цьому напрямку є погляд О.О. Сегеда. Відповідно до проведеного ним вивчення сформульовано виокремлено низку професійно-значущих (тобто важливих) якостей, їх критеріїв та ознак, що враховують характер і особливості придатності до певного роду діяльності. А саме, такі базові професійні якості як: *цілеспрямованість* – критеріями до яких є пріоритет досягнення мети, направленість на успіх у позитивному результаті у роботі; *відповідальність* – її критеріями виступає самоконтроль, підвищене почуття виконання завдань; *комунікативність* – здатність підтримувати службові контакти, активність у взаємовідносинах та співробітництві; *впевненість у собі* – переконливість вчинків та доводів, самоконтроль в екстремальних ситуаціях; *морально-психологічна стійкість* – зразкове виконання військово-професійних обов’язків, домінування позитивних емоцій; *готовність до дії* – оперативна адаптація до нових умов несення служби, активний психологічний стан, здатність подолання перешкод, компетентне уявлення про військово діяльність та її виконання в особливих умовах; *організаторські здібності* – упорядкованість своєї військово-професійної діяльності, чітка взаємодія з підлеглими та колегами по службі, особисте дотримання дисципліни, мобілізація військовослужбовців в особливих умовах діяльності; *професійна активність* – добросовісні

й впевнені дії, високі волюві якості, бажання досягти успіху; *діловитість* – чіткість і організованість, сумлінне ставлення до обов'язків, професіоналізм у своїй справі, завзятість до роботи, відповідність взятих на себе обов'язків і виконаній справі [4].

Серйозна професійна компетентність військового також починається з досконалого *володіння культурою мовлення*, що гарантує фахівцю успіх у ділових відносинах. Висока культура мовлення військовослужбовця полягає в досконалому володінні літературною мовою та дотриманням всіх правил та норм спілкування. Військова професія вимагає чіткості, точності, узгодженості під час віддання наказів та звітування про виконання здійснених заходів. Основними ознаками культури мовлення військовослужбовця є правильність лексики, чистота висловлювань, логічність у складі мовлення, змістовність, а найголовніше виразність [3].

Інтегруючи проаналізовані дані щодо визначення професійно-важливих якостей військовослужбовця, можна виокремити в один канал такі, з якими повинен працювати сам військовослужбовець. Серед них: компетентність і спрямованість, емоційно-волюві якості, моральні, самосвідомість та самоповага, самоорганізація, володіння запасом певних професійних лексичних термінів, уміння підтримувати авторитет, спостережливість, самоконтроль.

Однією із важливих складових якостей сучасного військовослужбовця виступає зовнішній вигляд, спортивна підтягнутість, манера ходьби. Все це елементи іміджу не лише конкретної особи, але і всіх військових.

Головну роль для військовослужбовця відіграє природне міцне фізичне здоров'я, яке є основним професійно-важливим фактором, що має вплив на ефективність роботи і характеризується високою нервово-психічною рівновагою [1].

Підходячи до узагальнення аналізу науково-психологічної літератури можна говорити про те, що сьогодні існує багато визначень поняття «*професійно-важливих якостей*», які згадуються в тих чи інших аспектах означеної проблем. Більшість наукових досліджень з вивчення професійно-важливих якостей сходяться однієї цілісної думки, що комплекс професійно-важливих якостей фахівця засновується на професійній спрямованості, професійному сприйнятті, професійній обдарованості, професійній майстерності, професійному інтелекту тощо.

Висновок. Таким чином, *професійно-важливі якості військовослужбовця* – це узагальнена сукупність таких базових індивідуально-психологічних та особистісних якостей, які надають можливість для

успішного виконання військово-професійної діяльності, найкращого вирішення оперативно-бойових та командних завдань, особистісно-професійного розвитку та безперервного професійного вдосконалення.

Список використаних джерел

1. Ігнатюк О. А. Вимоги до професійно важливих та особистісних якостей у становленні майбутнього командира керівником та лідером військового підрозділу. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. 2016 р. Ч. 1. С. 153–166.
2. Кострікін О. В. Професійно важливі якості керівника як чинник ефективності управлінської діяльності : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.03. Харк, 2010. 20 с.
3. Котелевець К. В. Культура мовлення як один із компонентів професійної компетенції майбутніх офіцерів. *Science, research, development. Philology, sociology and culturology : monografia pokonferencyjna*, Belgrade (Serbia). Warszawa : Diamond trading tour, 2019. № 17. P. 78–80.
4. Сегеда О. О. Психологічні особливості формування професійних якостей офіцерів-вихователів у процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.09. Харк. військ. ун-т. Х., 2004. 18 с.
5. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія / В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
6. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. К.: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
7. Корольчук М.С. Психологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів. К.: Ельга; Ніка-Центр, 2012. 400 с.
8. 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)
9. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. – К.: ТОВ «Август Трейд», 2008. – 229 с.
10. Осьодло В. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту. Дніпро : Акцент, 2019. 324 с.

11. Психология здоровья человека / Г. В. Ложкин, В. И. Носкова, И. В. Толкунова / под ред. В. И. Носкова. Севастополь : Вебер, 2003. 257 с.
12. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг : колективна монографія / [М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, О. В. Полунін, С.М. Миронець та ін.]; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ: Нац. торг.- екон. ун-т, 2020. 228 с.
13. 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.
14. 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, pp. 159-166 <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.02.10>
15. 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 159.9

**Манойло Володимир,
заступник командира частини
з морально-психологічного забезпечення,
в/ч Т0500**

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ ОСОБОВОГО СКЛАДУ ДО ВІЙСЬКОВИХ ЧАСТИН ДЕРЖСПЕЦТРАНССЛУЖБИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Виконання основних завдань Державної спеціальної служби транспорту, пов'язаних з відновленням та охороною об'єктів національної транспортної системи України, з метою забезпечення діяльності Збройних Сил України та інших військових формувань під час російсько-української війни, вимагає спеціально відібраного, навченого та адаптованого до протистояння впливу негативних стрес-факторів особового складу.

Це обумовлено нагальними потребами сучасної армії, де обслуговування та володіння високоякісною зброєю і технікою може бути забезпечене тільки правильно відібраним та навченим високопрофесійним особовим складом.

Так, основними напрямками діяльності Державної спеціальної служби транспорту під час воєнного стану є технічне прикриття, відбудова та охорона об'єктів національної транспортної системи України з метою забезпечення діяльності Збройних Сил України та інших військових формувань.

Зухвале та агресивне ведення ворогом війни призвело до адекватного рішення з боку Адміністрації Держспецтрансслужби про створення полків охорони для захисту критичної інфраструктури країни та її відновлення на деокупованих територіях, зокрема підтримки бойових підрозділів ЗСУ.

Гіпотеза наукового дослідження полягала в тому, що під час воєнного стану у зв'язку з обмеженням в часі та неможливості в польових умовах застосування відповідного програмного забезпечення визначення придатності/непридатності мобілізованих військовослужбовців не може проводитися за стандартною процедурою.

З одного боку організація профвідбору мобілізованих військовослужбовців повинна бути спрощеною, а з іншого ефективною задля унеможливлення прийняття на військову службу осіб, що мають ознаки суїцидальної та девіантної поведінки.

Перед відділеннями морально-психологічного забезпечення структурних підрозділів Державної спеціальної служби транспорту постало «нове» завдання, проведення професійно-психологічного відбору військовослужбовців до складу новостворених підрозділів в умовах військового стану.

Метою наукової роботи стало удосконалення організації проведення професійно-психологічного відбору військовослужбовців до полків охорони Державної спеціальної служби транспорту в умовах воєнного часу.

Психологами 8-го навчального Чернігівського центру Державної спеціальної служби транспорту була розроблена модель організації професійно-психологічного відбору на базі одного з полків охорони та апробований пакет допоміжних психодіагностичних методик, направлений на вирішення цієї задачі.

Треба зазначити, що військовослужбовці, які проявили певну неадекватну поведінку, під час проведення групових занять в рамках запропонованої моделі професійно-психологічного відбору, повинні були пройти поглиблене психодіагностичне вивчення. Крім базових методик застосований був психодіагностичний кейс, який містив проєктивні методики та спеціально розроблені анкети.

Отримані об'єктивні дані дозволяли адекватно зробити необхідний консультативний висновок щодо придатності/непридатності мобілізованих військовослужбовців до зайняття військових посад.

Розроблена та апробована модель організації проведення професійно-психологічного відбору військовослужбовців до підрозділів Державної спеціальної служби транспорту із застосуванням допоміжних методик в умовах воєнного часу була успішно реалізована в перші місяці військової агресії РФ проти України.

На сьогоднішній день, відібраний особовий склад до підрозділів полків охорони разом з підрозділами ЗСУ успішно виконує завдання по обороні, захисту та відновленню об'єктів критичної інфраструктури, а також бойові завдання щодо захисту територіальної цілісності держави у самих «гарячих» точках Східного фронту.

Список використаних джерел

1. Мозговий В. І. Застосування експрес-анкети при професійно-психологічному відборі молодого поповнення. Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах (Київ, 7 червня 2018 р.) / Міністерство оборони України, Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. К. : НУОУ, 2018. 277 с.
2. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: О.Г. Скрипкін, А.Б. Дейко, О.В. Еверт. К.: НДЦ ГП ЗС України, 2016. 110 с.
3. Коқун О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічних знань про психічні розлади для військового психолога. Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2018. 310 с.

ДК 159.92

Мартиненко Олена,

аспірантка кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

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 самоудосконалення. 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 керуються 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 молодого 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 само-свідомості 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 комплектності психодіагностики передбачає використання всебічних 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 стилі 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 урахуванню 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., Сипливий 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». 2019. №2. Кн. 2. Том I (24). С. 73–80.

УДК 374.7:316.3
Мартинюк Ірина,
канд. психол. наук, доц.,
в.о. завідувача кафедри психології,
Національний університет біоресурсів
і природокористування України

САМООСВІТА ЯК ЧИННИК АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ СУСПІЛЬСТВА

Актуальною проблемою сучасного суспільства, що потребує розв'язання, є прогнозований Всесвітнім економічним форумом в

Давосі (2021 р.) стан розчарування нового покоління молоді через втрачені можливості за роки пандемії. В Україні ризик поширення такого стану підвищений через повномасштабну війну з усіма її жахливими наслідками. Розчарування стає джерелом додаткового стресу для особистості, частим способом впоратись із яким стає агресія. Відтак стан розчарування молоді складає як ризик зниження її психологічного благополуччя, демотивації до самореалізації, так і макроризик для суспільства у часовій перспективі. На сьогодні відкритим залишається питання соціалізації молоді в період екстремальних та постекстремальних умов життя суспільства, відвернення негативних наслідків втрачених можливостей розвитку.

Для зниження ризику розвитку стану розчарування молоді вбачається доцільним стимулювати активності особистості, спрямовану на реалізацію її внутрішнього потенціалу. Такою діяльністю є самоосвіта.

Протягом останніх років в Інтернет-просторі представлені дані, що акцентують увагу на важливості подолання проблем адаптації особистості в умовах кризового стану суспільства.

Зокрема, у доповіді О. Ворошилова про Всесвітній економічний форум у м. Давосі в 2021 р. [1] ідеться про те, що «одна з провідних спільнот форуму – Global Shapers висловлює застереження щодо небезпеки «розчарування молоді» у всьому світі» внаслідок пандемії COVID-19. Зауважується, що експерти WEF передбачають: наслідки такого стану проявляться уже протягом найближчих двох років.

Інформаційні джерела останніх двох років [2–6 та ін.] майоріли повідомленнями-роздумами представників різних галузей науки й практики про ймовірні наслідки пандемії й карантинних обмежень: економічні, соціальні, медичні, психологічні. Центром економічних і соціальних досліджень у 2020 р. була представлена наукова доповідь про шлях відновлення країни від коронакризи [2], спрямований на «перезавантаження» підприємництва, адаптацію ринків праці, розбудову системи охорони громадського здоров'я, реформування системи соціального захисту тощо. При цьому відкритим залишилось питання соціалізації молоді в період пандемії, відвернення негативних наслідків втрачених можливостей розвитку.

За даними всеукраїнського дослідження психологічного стану населення в умовах повномасштабної війни (проведеного до 13.09.2022 р.) [7], більшість опитаних перебувають в зоні ризику розвитку посттравматичного стресового розладу. Як перспективу повоєнного відновлення України вчені пропонують поширення в суспільстві культури психологічного здоров'я.

Чимало публікацій протягом останнього року з'являється про можливі психологічні наслідки війни для дорослих і дітей, про способи надання й отримання психологічної допомоги особистості. Однак, на сьогодні відкритим є питання організації системи психолого-педагогічного супроводу молоді в період екстремальних та постекстремальних умов.

Припускаємо, що стимуляція активності особистості, спрямованої на реалізацію свого внутрішнього потенціалу, сприятиме зниженню ризику деструктивних проявів стану розчарування. Такою активністю є самоосвітня діяльність. Під самоосвітньою діяльністю розуміємо таку діяльність, що спонукається внутрішніми мотивами самовдосконалення та передбачає застосування спеціальних засобів пошуку і засвоєння соціального досвіду [8].

Наші попередні дослідження засвідчили, що молодь, зайнята самоосвітньою діяльністю, має вищі показники психологічного благополуччя в порівнянні з такою, що не займається самоосвітою [9]. Зокрема, показники автономності особистості, її цілісності, повноти, життєвості, зрілості, орієнтації в часі як здатності жити теперішнім, не відкладаючи своє життя «на потім», креативності, потреби у пізнанні, внутрішньої мотивації навчання. А це, у свою чергу, не залишає місця для виникнення й розвитку почуття розчарування.

З огляду на вище викладене, вважаємо вкрай важливим на сьогодні ретельно дослідити значення самоосвітньої діяльності для попередження та корекції почуття розчарування в молоді та обґрунтувати модель формування готовності до самоосвіти у студентів ЗВО України.

Список використаних джерел

1. Ворошилов О. Всесвітній економічний форум у Давос-2021. *Центр досліджень соціальних комунікацій НБУВ СІАЗ НЮБ ФПУ*. 2021. URL: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=5112:davos-2021-golovni-temi-forumu&catid=8&Itemid=350
2. Україна після коронакризи – шлях одужання: наукова доповідь. Центр економічних і соціальних досліджень. Київ, 2020. https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-11/ukraine-pislya-koronakrizi_sait.pdf
3. Дистанційне навчання в глобалізованому світі: Тези доповідей міжвузівського науково-методичного семінару, Київ, 17 лютого 2021 р. / ред. кол. А. Г. Латигіна, К. В. Богатирьова; відп. ред. К. В. Богатирьова. К.: КНТЕУ, 2021. 101 с.

4. 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]. К. : ІСПП НАПН України, 2020. [електронне видання]. 121 с.
5. Chiu T., L. Th.-J., Lonka K. Motivating Online Learning: The Challenges of COVID-19 and Beyond (2021). *Asia-Pasific Edu Res.* Apr. 28: 1–4. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8080084/>
6. Meeter, M., Bele, T., Den Hartogh, C.F., Bakker, T., De Vries, R.E. & Plak, S. Vrije Universiteit Amsterdam (2021). College students' motivation and study results after COVID-19 stay-at-home orders. URL: <https://psyarxiv.com>
7. Дослідження психологічного стану населення в умовах повномасштабної війни: прес-реліз. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. К., 2022. <https://ispp.org.ua/2022/09/13/doslidzhennya-psichologichnogo-stanu-naselennya-v-umovakh-rovnomasshtabnoii-vijni/>
8. Мартинюк І. А. Сутність поняття «самоосвітня діяльність особистості». *Теоретичні та прикладні проблеми психології: зб. наук. праць*. Северодонецьк, 2015. С. 204–217.
9. Martyniuk I., Papathanasiou I. V., Fradelos E. C. Self-educational activity in the student age as an indicator of mental well-being of personality. *Wiadomosci Lekarskie*. 2021. № 11. <https://www.scopus.com/record>

УДК 159.98:004
Маслюк Андрій,
д-р психол. наук, доц.,
заступник начальника відділу науково-методичного
супроводження психологічної підготовки суддів,
Національна школа суддів України, м. Київ, Україна

ВРАХУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ УКРАЇНЦІВ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ СУСПІЛЬСТВА

Життєвий шлях складний і непередбачуваний у своїй простоті через сплетіння протиріччя, що оточують людину. Кожен має зробити

власний вибір боротися й піднятися або плисти за течією й опуститися. Це стосується й держави. Не існує ідеального суспільства, є спільні правила у вигляді законів, які допомагають зробити життя багатьох комфортним. Від кожного з нас залежить, якою Україна буде завтра. Ми можемо звинувачувати кого завгодно у своїх невдачах або ж звернутися до аналізу власних помилок. Другий шлях є продуктивним і перспективним.

Що дає нам сили тримати стрій і нищити ворога, який переважає нас в чотири рази чисельністю та десятки разів озброєнням? Віра, звитяга, надлюдська сила до свободи, рідна земля і нескорений дух минулих і прийдешніх поколінь.

Ми вміємо воювати на полі бою. І на час битви забуваємо всі ті негаразди, конфлікти, що існують в політичному житті українців. Але не все так просто й однозначно в мирному житті. Спробуємо розібратися в ресентименті психіки українців. Що нам шкодить? Що не дає розвиватися як окремій особистості, так і народу зокрема? На що варто звернути увагу, бо після перемоги важкі часи відбудови України? Ресентимент надто небезпечний в політичній площині українського народу. Коли хворобливі уявлення про свою меншовартість не дають побудувати українським керманичам виважену й державницьку політику. Дуже важливо розуміти, що московська орда завжди використовувала комплекси українців для просування своїх цілей. Наприклад, у 1917 році радянських агітаторів, які мали їхати в Україну, вчили враховувати той факт, що українці на час небезпеки гуртуються й грізні, як води Дніпра, а після битви розслабляються й їх можна брати «голими руками». Ми прагнемо краще пізнати себе, свої недоліки, щоб розбудувати оновлену Україну з врахуванням помилок. Крок за кроком, клопіткою та наполегливою працею зможемо поступово наблизитися до ідеалу – психології вільних, відповідальних та незалежних українців.

Д. Віконська закликає до нескінченної боротьби: «...ніколи не вдоволитися здобутим, ніколи не заснути на заслужених або незаслужених лаврах...» [1, с. 38]. Переконані, що лаври української майбутньої перемоги будуть, але спочинок на них відіграє негативну роль. Маємо рухатися далі, виконувати домашнє завдання й наближатися до лона європейської родини, вступати до НАТО. Мусимо на хвилі піднесення знести, нарешті, залишки радянської епохи, починаючи з пам'ятників, перейменування вулиць, міст, змінити шкільну програму з історії, літератури та ін., створити вигідні умови для видавництва українських книжок, розвивати малий і середній бізнес, знімати на основі української історії мультфільми, фільми, пропагувати

українську мову... Жити і боротися, адже можна втратити те, що так важко здобуваємо. Необхідно працювати, творити дійсність, розвивати себе і свою країну.

Крім негативних аспектів поведінки українців є й позитивні. Поруч з громадянами з рабською психологією є відсоток свідомих особистостей з національною гідністю. Вони не живуть заздрістю, дрібними конфліктами, амбіціями, зітханнями, а намагаються конструктивно працювати, змінюючи себе та оточення.

Відповідно у рабській психології меншовартості сформувалася така характеристика як недостатня витривалість, оскільки ми занадто емоційні, непослідовні, що негативно впливає на консолідуючі процеси в суспільстві.

Тривала історична бездержавність виплекала таку характеристику в рабській психології українця як рівноправність. Ми не визнаємо індивідуальних здібностей, а прагнемо до рівності в суспільстві: «Чому він став керівником, а не я?», «Чим він кращий? Та хто він такий, щоб мені наказувати?» – ці та інші стереотипи виникають в когнітивній сфері пересічного українця. Бо українець з рабською психологією має право на умовну рівність, яка не притаманна природнім процесам. На наш погляд, не можна прирівнювати талановитих до бездарних. Ми бачимо реальність крізь призму рожевих окулярів, які показують уявний, а не реальний світ. Таким чином, особистість має долати в собі наслідки національного сентименталізму (не кожен гідний бути українцем), ілюзорної рівноправності (держава, як складна організація потребує субординації всього українського суспільства) тощо.

Чи змінилася риторика протягом століть у стосунках орди і вільного українства? Часи змінилися, народилися нові покоління, а бій за незалежну українську державність триває сотні років і є незмінним. Московська пошесть не заспокоїться навіть після поразки. Загоїть рани і знову запустить пазурі у незалежність України. На наш погляд, маємо тримати удар не тільки на полі бою, а й під час розбудови країни. Розуміємо, що для цього необхідно пізнати себе, працювати над собою, своїми недоліками і як скульптор з шматка мармуру вирізьблює прекрасну статую, так і українці мають поступово плекати українську державність. Чудес не буває, якщо ти сам не робиш все можливе й неможливе для спільної справи.

Для цього нам потрібно врахувати такі особливості української психіки як: емоційність, чуттєвість, мрійливість, весела вдача, добродушність, безпосередність, легковірність, лінивість, сварливість, анархічність та ін.

Які ж якості необхідно пропрацювати українцям й стати кращими? На думку Д. Віконської, це мають бути: не примітивна, а свідома солідарність, почуття обов'язку, міри, особиста відповідальність, точність, витривалість, чемність, мовчазливість, працьовитість, самокритичність, гідність, стриманість, національна гордість, рішучість, непохитність, послідовність, відданість, вірність, не рабська психіка та ін. Як досягти успіху українцям? Важка щоденна робота над собою. Слід менше мріяти, а більше діяти. Ми здобуваємо перемогу на полі бою, але втримати перемогу в мирному житті буде досить складно. Маємо шанс стати нацією й для цього потрібно багато й наполегливо працювати.

Список використаних джерел

1. Віконська Д. За силу й перемогу: нариси. Частина I : За державну бронзу. Львів : Піраміда, 2016. 344 с.

УДК 159. 923.33:355

Миронець Сергій,

д-р психол. наук,

завідувач кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ КРИЗОВОГО ПСИХОЛОГА В УМОВАХ ЕКСТРЕМАЛЬНИХ ВИКЛИКІВ

Як екстремальні, так і надзвичайні ситуації можуть стати психотравмівними для тих, хто їх переживає. Психотравмівна ситуація (подія) – це будь-яка особисто значуща ситуація (явище), що має характер патогенного емоційного впливу на психіку людини і може, у разі недостатньої сформованості захисних психологічних механізмів, зумовити психічні розлади [1, с. 7].

Як зазначає українська психологиня В. Корольчук *«Широко відомі в нашій країні фізіологічні уявлення про стрес Г. Сельє в даний час – скоріше надбання історії, ніж сучасні наукові дані. Знання про структуру стресу, насамперед психологічні, наслідки його впливу значною мірою змінилися й ускладнилися. Це стосується як визначення самого поняття стресу, так і його похідних, наприклад способів подолання стресу (копінгу), а також методів їхньої психодіагностики (оцінки) і психологічного впливу на безпосередні і віддалені наслідки стресогенних розладів в пост травматичний період [4, с. 7].*

Більшість досліджень проблем стресостійкості, як вітчизняних, так і закордонних вчених, присвячені переважно тематиці: теоретичній, дослідницькій, діагностичній або питанням психологічного втручання. Такий підхід може утруднювати розуміння їхнього взаємозв'язку і нерідко призводить до науково необґрунтованого вибору, наприклад діагностичного або психотерапевтичного підходів (М. Корольчук, Ю. Олександровський, 1996; М. Перре, 2004, Р. Лазарус, 1993 та ін.) [4].

На жаль, надзвичайні ситуації є частиною нашого повсякденного життя. У світі відбуваються різні трагічні події: війни, стихійні лиха, аварії, пожежі, епідемії, міжособистісне насильство тощо. Переміщеними можуть бути окремі люди, сім'ї й цілі спільноти. Люди втрачають будинки, близьких, виявляються відірваними від родини і звичного оточення або стають свідками насильства, руйнувань і смерті.

Згідно з оцінками дослідників, наприклад у США у 60% осіб за життя була щонайменше одна така подія, три травматичні події і більше – у 17% чоловіків і 13% жінок (Friedman, 2006). Звісно, в «гарячих точках» земної кулі частота таких подій значно вища – у таких країнах, як Алжир, Камбоджа, Ірак вона оцінюється у 92%. Українська статистика на сьогодні відсутня – можна собі лише уявити, скільки подій, що носили «масово травматичний характер», випало на історію України бодай за останнє століття та спричинені ними психосоціальні травми: голодомор, війна, репресії, Чорнобиль, Майдан, війна на Сході України, переміщення населення, пандемія Covid-19.

З 24 лютого 2022 року триває військова агресія з боку російської федерації на території України. За таких умов ми можемо відчувати стрес та глибокі переживання, страх, тривогу, як за себе, так і за близьких та рідних. На момент завершення рукопису запропонованої шановному читачеві публікації більше 130 днів все населення України безпосередньо або опосередковано перебуває під впливом Гострого травматичного стресу. Героїчний захист України нашими Збройними Силами, події у таких містах як: Маріуполь, Чернігів, Харків, Херсон, Миколаїв, Ірпінь, Буча, Бородянка, Сєвєродонецьк, Лисичанськ, Попасна, Бахмут та сотні інших міст і населених пунктів сколихнули спільноту усього світу. Народ України, її мужні сини і дочки ціною власного життя стали не тільки на захист цілісності й суверенітету своєї держави, сьогодні це захист волі і незалежності народів всієї Європи, боротьба світла проти тьми.

Мимоволі почали збуватися пророчі слова відомого американського політика, колишнього кандидата в президенти США Леоніда Ларуша, інтерв'ю з яким було опубліковано 15 березня 2014 року

в Pres TV (Іран), «... ситуація в Криму – частина всього сценарію, тобто сценарію Третьої світової війни, Термоядерної третьої світової війни, яка може виникнути сьогодні, завтра, на наступному тижні...» [3, с. 445].

Умови переживання українців тривалої та непередбачуваної загрози власному житті й добробуту формують стан загального виснаження усіх функціональних систем організму. Тіло психіка перевантажені, а у ЗМІ щоденно з'являються все нові жахливі подробиці вбивства, згвалтувань, катувань тощо – усі ці факти не можуть пройти непоміченими психікою будь-якої людини. Варто зазначити, що багаторічні дослідження феномену негативного впливу травматичного стресу на психіку особистості проведені (В. Корольчук, К. Кравченко, С. Миронець, О. Тімченко, Ю. Широбоковим та ін.), дають підстави стверджувати на різні наслідки негативного впливу травматичного стресу на психіку цивільної людини і комбатанта.

Вивчення дослідниками природи і різновидів бойового стресу свідчить, що бойовий стрес існував завжди лише під різними назвами. Початок ХХ століття ознаменовано завершення першого (природнього) етапу вивчення бойового стресу. Під час цього етапу використовувалися різнобічні терміни, що давали пояснення особливостям його прояву, а саме: «швейцарська хвороба», «ностальгія» (Дж. Хофер), «цереброспінальний шок», «посилене серцебиття» («тріпотіння») (А. Маєрс), «виснаження серцевого м'яза» (Г. Хартшон), «солдатське серце» (Дж. М. Да Коста), «травматичний невроз» (Г. Оппенгейм), «нервовий шок» (Ж.-М. Шарко), «розлади серцевої діяльності» (W.D.Wilson), «снарядний шок», «траншейний невроз», «військовий невроз», «емоційний шок».

Отже можемо констатувати, що проблема наслідків гострого переживання негативного впливу стресу на психіку особистості має значні відмінності у цивільного населення і військовослужбовців, що ставить певні вимоги до рівня фаховості саме кризових психологів та психологів практиків, які залучені до роботи з комбатантами у посттравматичний період та період їхньої реадaptaції після повернення з війни.

За свідченням американських дослідників бойового стресу По завершенню бойових операцій повідомляють про симптоми серйозних психологічних розладів 20–30% американський військових. На думку американських дослідників же [10].

За протоколом Ізраїльської коаліції травматичного стресу (ІТС) Israel trauma coalition, первинна інтервенція гострої стресової реакція на травматичну подію, має відбуватися за наступним алгоритмом¹.

Гостра стресова реакція (ГСР) виникає під час проживання травматичної події і може продовжуватися до 3–4 діб після неї з подальшим згасанням та / або зникнення симптоматики.

У гострій фазі, людина, що переживає травматичну подію, може демонструвати досить сильні (граничні реакції). За таких умов першим завданням спеціаліста (психолога), який надає допомогу постає необхідність у переконанні, що ці реакції не нанесуть прямої фізичної шкоди для самої людини і для його оточення.

З'ясувавши обставини безпеки фахівець зобов'язаний переконатися у відсутності наявної фізичної (тілесної) травми, яка може бути виявлена візуальним оглядом та потребувати медичного втручання.

Тільки за цих обставин фахівець, що надає психологічну допомогу вступає в комунікацію з особою, що переживає гостру травматичну реакцію.

Основні правила комунікації при гострій стресовій реакції (ГСР) передбачають наступний алгоритм дій:

1. Пам'ятати і розуміти, що в цей період людина може бути занадто вразлива, і кожне наше слово може викликати реакцію, як миттєву, так і відстрочену.

2. Використовуємо принцип «доеднання і ведення»: якщо людина, якій ми надаємо допомогу, сидить, то той хто надає допомогу теж сидить, якщо людина знаходиться в русі – активна психомоторна реакція, то спеціаліст, приєднується, також рухається, при цьому поступово уповільнюючи темп.

3. Фахівець має виступати активною силою, яка повертає особу, що переживає ГСР в стан «тут і зараз».

4. Фрази інтервенції, які висловлює психолог, мають бути чіткими, короткими, впевненими і нести посил: «Я з Вами, Ви не один ... Я можу Вам допомогти». В тренінгових технологіях цей прийом інколи називають «стілець хвастуна»².

5. Людина, що надає допомогу, має обов'язково відрекомендуватися і встановити контакт: «Я – ім'я _____ спеціаліст з надання психологічної допомоги в кризових ситуаціях», «Я кризовий психолог, (Волонтер організації) ... Я знаю, як надавати допомогу в подібних ситуаціях. Як Вас звати? Дочекатися відповіді.

¹ Рекомендації підготовлені на основі протоколу «МААСЕ», автор доктор Моше Фархі. Ізраїль.

² Наведено автором.

6. Сфокусувати увагу людини, що переживає ГСР перш за все на фізичних відчуттях: Для прикладу: взяти його за руку і попросити потиснути Вашу руку. Тим самим спеціаліст сприяє поверненню контролю й активізує здатність до відчуття свого тіла. При спробі тілесного контакту бажано проговорювати, що Ви маєте роботи іпогоджувати свої рухи з клієнтом, з метою уникнення спонтанної агресії, яка здебільшого проявляється як різновид неусвідомленого психологічного захисту особистості.

7. Для встановлення більш ефективного контакту, застосовуйте техніку «три Да»: Задайте послідовно три простих запитання, на які постраждалий з великою вірогідністю дасть позитивну відповідь «Да». Наприклад: «Подивись на мене! На мені куртка зеленого кольору?», «Ми знаходимося на вулиці?» тощо.

8. По можливості зверніться із запитанням, яке пропонує вибір, або проханням, яке людина здатна виконати. Для прикладу: налити в стакан води для себе, принести воду або ковдру комусь із людей, що знаходяться поруч, запропонувати вибрати, що людина хоче зробити – зателефонувати рідним і близьким, запитати, що вона зробить, як тільки їй стане краще тощо.

9. Уникайте конфронтації, підтримуйте будь-які позитивні зміни в поведінці постраждалого, заохочуючи словами і жестами. Застосовуйте метод віддзеркалення. Для прикладу: «Поглянь, ти вже самостійно рухаєшся, без моєї підтримки» тощо.

10. Завершуючи первинну інтервенцію, варто сконцентруватись на досвіді людини в подоланні стресових ситуацій. Зверніться до її досвіду – як у минулому він долав стреси, що саме допомогло їх подолати.

11. Психоедукація або психологічна грамотність. Забезпечити людину, що переживає гострий стресовий розлад (ГСР) інформацією про можливі стани після травматичної події, місцях і телефонах фахівців, до яких він може звернутися у випадку такої потреби.

Психологічна грамотність – це перш за все, психологічна витривалість, при якій людина здатна витримувати значні навантаження й обмеження без зниження ефективності діяльності та надмірного повернення до себе уваги.

Список використаних джерел

1. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навчальний посібник. Л. Царенко, Т. Вебер, Л. Гриценко, Л. Гридковець. Том. 2. Київ: 2018. 240 с.

2. Методичні рекомендації щодо надання психологічної допомоги переміщеним особам та населенню, яке перебуває/перебувало у зоні збройного конфлікту / І.Я. Пінчук, О.О. Хаустова, Н.М. Степанова, А.В. Чайка, А.О. Пінчук. За заг. ред. О.Л. Іванової. Київ: 2014. 52 с.
3. Миронець С.М. Психологічне забезпечення діяльності міжнародних гуманітарних місій в умовах надзвичайних ситуацій та воєнних конфліктів. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології : колективна монографія / за заг. ред. В.П. Садкового, О.В. Тімченка: НУЦЗУ. Харків: ФОП Мезіна В.В. 2017. 512 с.
4. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості: Монографія. Київ. Ніка-Центр, 2007. 432 с.
5. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації : Монографія. Київ. ТОВ Видавництво «Консультант». 2008. 228 с.

УДК 159.9
Мозговий Віктор,
канд. психол. наук,
офіцер-психолог,
в/ч Т0500

ПСИХОЛОГІЧНА ДОПОМОГА ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯМ У ПОДОЛАННІ ТРИВОГИ ПІД ЧАС ВИКОНАННЯ ЗАВДАНЬ ЗА ПРИЗНАЧЕННЯМ

В сучасних умовах війни, а саме здійснення рф збройної агресії проти суверенітету, територіальної цілісності і недоторканості України, важливим питанням постає відновлення особового складу та збереження боєздатності військового підрозділу. Вчасно і ефективно надана психологічна допомога особовому складу створює умови для успішного відновлення військовослужбовців і подальшого ефективного виконання ними службово-бойових завдань.

Основним завданням психолога з надання психологічної допомоги військовослужбовцям в районах виконання завдань за призначенням (ведення бойових дій) є організація та проведення оперативних заходів з подолання наслідків впливу бойового стресу на психіку військовослужбовців [1, с. 90].

Одним з таких наслідків є переживання людиною стану тривоги.

Загалом людина на війні відчуває страх чогось конкретного: поранення, каліцтва, втратити товаришів під час бою та ін.

Тривожний психоемоційний стан виникає, як правило, в ситуації невизначеної небезпеки, в очікуванні несприятливого розвитку подій. Але найбільшнім переживанням під час тривоги є неможливість розслабитися. Напружені м'язи, в голові крутяться одні і ті ж самі думки, але коли людина переживає відчуття тривоги, вона не знає, що саме є джерелом цього відчуття. Тому стан тривоги важче, ніж стан страху [2, с. 197].

Особливістю проявів тривоги є «невизначеність» та «неконкретність» щодо самого об'єкту тривоги.

Насправді переживання тривоги необхідне, оскільки дозволяє людині, зокрема військовослужбовцям заздалегідь відчути небезпечну ситуацію і відповідно приготуватися до неї.

Крім цього, водночас дуже важливо ухвалити правильне рішення і скласти план своїх подальших дій.

Особливо це стосується керівного складу військового підрозділу. Вчасно проінформований керівництвом особовий склад щодо плану дій і визначення індивідуальних задач успішно долає тривожне очікування і відразу налаштований на впевнене виконання бойового завдання.

Важливо усвідомити, що тривога, з одного боку, сигналізує про можливу небезпеку, а з іншого спонукає військовослужбовця до пошуку і конкретизації її джерел, до активного дослідження обстановки бою і відповідно контролю над своєю поведінкою під час розгортання бою.

Розгляньмо способи подолання тривоги.

Тривожні відчуття безпорадності, невпевненості в собі, безсилля перед небезпекою, що насувається, перебільшення загрози долаються раціональним налаштуванням на виконання поставленого службово-бойового завдання та відповідного алгоритму конкретних дій в залежності від ситуації, що склалася.

Для експрес-оцінки наявного психоемоційного стану військовослужбовців, зокрема підозри наявного тривожного стану, офіцер-психолог, під час індивідуальної бесіди, пропонує відповісти на два наступних питання:

1. «Чи відчували Ви більшу частину часу за останні чотири тижні занепокоєння, напругу або тривогу?»

2. «Чи часто у Вас буває відчуття напруженості, роздратованість і порушення сну?»

Якщо хоча б на одне з цих запитань було отримано позитивну відповідь, необхідно провести: психодіагностичне обстеження,

результати якого довести до безпосереднього командира обстеженого та медика роти (батальйону, частини).

Під час спілкування з військовослужбовцями у групі та індивідуально офіцер-психолог отримує багато інформації, яка може містити соматичні скарги психологічного характеру, які фактично вказують на прояви тривожного стану.

Такими соматичними проявами тривоги можуть бути:

- серцево-судинні: прискорене серцебиття, прискорений пульс, неприємні відчуття або болі в грудях, коливання артеріального тиску, стан напівнепритомності, приливи жару або холоду, пітливість, холодні і вологі долоні, порушення циркуляції крові, що призводить до оніміння ступнів ніг і кистей рук;
- дихальні: відчуття «кому» в горлі, відчуття браку повітря, прискорене або переривчасте дихання, задишка, нерівномірність дихання, незадоволеність вдихом;
- неврологічні: запаморочення, головні болі, стан напівнепритомності, тремор, м'язові сіпання, здригання, напруга і біль у м'язах, порушення сну, неконтрольоване слиновиділення, болі в попереку, болі хірургічних шрамів, старих ран, нездатність розслабитися;
- шлунково-кишкові: нудота, сухість в роті, пронос або запор, болі в животі, метеоризм, порушення апетиту;
- сечостатевої: часте сечовипускання;
- органів чуття: ослаблення зору і слуху;
- терморегуляторні: безпричинні субфебрилітет (підвищення температури тіла) та озноб.

У разі виявлення інформації, що містить вищезазначені соматичні скарги, обов'язково необхідно про це повідомити медика частини (роти, батальйону).

В індивідуальній роботі з військовослужбовцями, які переживають тривожний стан, при наданні психологічної допомоги можна керуватися наступними рекомендаціями:

1. Важливо постаратися розговорити людину і зрозуміти, що саме її турбує. В цьому випадку, можливо, людина усвідомить джерело тривоги і зможе заспокоїтися.

Саме «виговорювання» дозволяє зняти у подальшому наростання тривоги і психологічної напруги (фрустрації), що за думкою фахівців на 50 % може унеможливити у подальшому розвиток посттравматичного розладу (ПТСР).

2. Часто людина тривожиться, коли у неї не вистачає інформації про події, що відбуваються. В цьому випадку можна спробувати скласти план, коли, де, у кого і яку необхідну інформацію можна

отримати. Вчасно проведене інформування особового складу офіцером морально-психологічного забезпечення відразу «зніме» зайві питання.

3. Спробувати зайняти людину розумовою діяльністю: рахувати, писати, малювати та ін. Наприклад, по черзі в думці віднімати від 100 то 6, то 7, перемножувати двозначні числа, порахувати, на яке число припадав другий понеділок минулого місяця. Можна згадувати або складати вірші, придумувати ритми тощо. [2, с. 197]. Якщо військовослужбовець буде зосереджений на цьому, то тривога відступить.

4. Фізичне навантаження теж може бути дієвим способом заспокоїтися. Наприклад, під час добового наряду, важливо підібрати завдання, яке має очевидну користь для підрозділу (заготівля дров, підтримка вогню та ін.).

Під час відпочинку, якщо є можливість, можна порекомендувати зробити зарядку або пробіжку. Так, декілька активних рухів, фізичних вправ, добре знімає напругу і «переключає» на позитивні думки.

5. Допомогти перетворити тривогу на страх. Усвідомлення та розуміння, що саме конкретно тебе турбує буває достатньо, щоб напруга знизилася, а переживання стали не такими болісними.

Досить ефективною показала себе з військовослужбовцями індивідуально і в групі авторська вправа «**Трансформація тривоги в ресурсний стан**». Вправа проводиться в пункті постійної дислокації (ППД) підрозділу в зоні виконання завдань за призначенням (бойових діях). Вона може проводитись, як за індивідуальним запитом військовослужбовця, так і за запитом командира відділення, який попередньо узгодив проведення вправи із своїми підлеглими.

Інструкція: «Візьміть будь-який аркуш паперу (краще А4), який ви можете вільно використати під час виконання цієї вправи.

1 крок. Листок – Це ваша «Тривога», але вона має дві нерівні частинки. Одна частина тривоги це ваша «Безпека», яка допомагає вам підготуватися до подолання труднощів, включає вашу інтуїцію захищає вас на фронті, під час виконання службово-бойових завдань. Інша частинка «Небезпека» – це ваш біль, яка виснажує та напружує вас, впливає на концентрацію уваги, сон та ін.

2 крок. Розділіть між собою ці половинки.

3 крок. Подивіться на ту частинку, яка уособлює в собі «Небезпеку» для вас, «Тривога-Небезпека». Подумайте, що хочеться вам зробити з цією «біллю, напругою, виснажливістю» «тут і зараз». Наприклад, розірвати, спалити, порізати на шматочки, зім'яти папір та викинути його геть.

Зробіть те, що вам хочеться з цим зробити!

4 крок Тепер подивіться на ту частинку, яка асоціюється у вас з «Тривогою -Безпекою». Подумайте, що і як захищає ця «Тривога-Безпека». Наприклад, інтуїція («чуйка») допомагає передбачити «небезпеку», «вона захищає моє тіло від ушкоджень», зберегти контроль і не розгубитися у небезпечній ситуації, налаштовує думати про картинку з майбутнього, коли все це закінчиться і я 100% буду у безпеці і здійсни свою мрію.

Що вам нагадує цей шматочок паперу, з чим він асоціюється, що можна з нього спробувати зробити і тоді, що це нагадує, подивіться !?

Що це за якість, риса характеру чи поведінка, яка допомагає вам долати тривогу і страх. Назвіть її, напишіть це слово на цьому шматочку папірця. Тепер це ваш – «Оберіг». Згорніть його і покладіть до себе у нагрудну кишеню.

Пам'ятайте про те, що вас оберігає і дає вам впевненість та змогу долати тривогу і страх.

Подумайте, що ще можна вдосконалювати в собі, щоби відчувати впевнено у «Небезпеці».

Вправа «Трансформація тривоги в ресурсний стан» була застосована офіцером-психологом в практичній роботі з бійцями штурмових рот Державної спеціальної служби транспорту під час їх короткого відпочинку після виконання службово-бойових задач в зоні бойових дій. Бійці дали високу оцінку цій вправі, зокрема залучившись до неї саме перед бойовим виходом.

Застосування цієї вправи показано: під час виконання завдань за призначенням, наприклад, за добу до бойового виходу, проведення заходів з декомпресії, а також профілактики клінічного розвитку тривожних станів у військовослужбовців під час перебування у ППД підрозділу.

Список використаних джерел

1. Діяльність психолога у ході психологічного забезпечення професійної діяльності особового складу Збройних Сил України: (методичні рекомендації) / Міністерство оборони України, Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України: О.Г. Скрипкін, А.Б. Дейко, О.В. Еверт. К.: НДЦ ГП ЗС України, 2016. 110 с.
2. Коун О.М., Агаєв Н.А., Пішко І.О., Лозінська Н.С. Основи психологічних знань про психічні розлади для військового психолога. Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2018. 310 с.

УДК 159.9
Мостова Ірина,
канд. психол. наук,
доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ 1 КУРСУ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ДО УМОВ ДИСТАНЦІЙНОГО 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, повномасштабне вторгнення в Україну, вимушений переїзд в іншу країну, внутрішнє переміщення), 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 в умовах воєнних дій, 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 вищівського 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 та воєнними діями на території України – 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 [3].

Дистанційне навчання, попри його необхідність, стає основною перешкодою психологічної адаптації студентів. Пов'язана з ним ізоляція негативно впливає на психічне здоров'я студентів. У численних дослідженнях, які проводилися під час пандемії коронавірусу, автори вказують на високий ризик розвитку тривожних, депресивних станів, пов'язаних з дистанційним навчанням. Mirna Fawaz та ін. визначили, що раптовий перехід до дистанційних методів навчання викликав симптоми тривоги та депресії у значної частини студентів, що пов'язано з високим навантаженням, стресом та проблемами адаптації. [9].

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 [3]. 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 спричиняти проблеми і певний дискомфорт, що може призвести навіть до небажання вчитися взагалі [3]. 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 ЗВО.

Однак ситуацію ускладнює не тільки ізоляція. Психоемоційний стан студентів, а відповідно, адаптацію студентів до навчання, погіршують переживання, пов'язані з обмеженим доступом до мережі Інтернет, поганою якістю зв'язку, нестійкістю інтернет-з'єднання, недостатнім рівнем цифрової компетентності, відсутністю цифрових навичок і досвіду самостійного освоєння електронних освітніх платформ та засобів комунікації.[10]

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]

Отже, аналізуючи наявні літературні джерела слід зробити висновок, що вивчення процесів адаптації здобувачів освіти є актуальним питанням, особливо за умов її дистанційного перебігу [3].

Отже, проаналізувавши дослідження з даної проблеми, можна зробити висновок, що держава не стоїть осторонь проблем українських студентів, які змушені пристосовуватись до навчання під час війни. Для того щоб зберегти безперервність освітнього процесу та захистити студентів і викладачів, продовжилось дистанційне навчання. В закладах вищої освіти та поза ними працюють консультаційні групи, які надають консультації всім студентам та викладачам ЗВО.

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: П. П. Щербатих О.В., 2020. С. 110–128.
2. Байдик, В. В., Бегеза, Л. Є., Вознюк, О., Гніда, Т. Б., Дорожкін, В. Р., Євтушенко, І. В., Кабиш-Рибалка, Т. В. Психологія і педагогіка у протидії пандемії COVID-19. 2020.
3. Березяк К. М., Накорчевська О. П., Васильєва О. А. Психологічні особливості адаптації студентів до навчання в умовах війни. Перспективи та інновації науки (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»), № 10(15) 2022, с. 401–411.
4. Бужинська С. М. Адаптація студентів ЗВО до дистанційного навчання: психологічний аспект / С. М. Бужинська, С. Є. Стрюкова / Наукове забезпечення технологічного прогресу XXI століття : матеріали Міжнар. наук. конф. (Україна, м. Чернівці, 1 травня 2020 р.). Чернівці: МЦНД, 2020. Т. 3. С. 58–60.
5. Вплив дистанційного навчання на основні показники соціально-психологічної адаптації вітчизняних та іноземних студентів. URL: <https://www.researchgate.net>.
6. Маліцький, А. А. Соціально-психологічна адаптація студентів до умов фахового навчання. Проблеми сучасної психології, (24), 2020, 490–511.
7. Мостова, І., Адаптаційне входження студентів у навчальну діяльність. Вісн. Київ. нац. торгів.-економ. ун-ту, (4), 2012, 129–138.
8. Mikheev, A. A., Timofiiyeva, M. P. Соціально-психологічна адаптація студентів 3-го курсу медичних факультетів. Буковинський медичний вісник, 21(1 (81)), 2020, 86–89.

9. Мостова І. В. Адаптація в системі психологічного забезпечення діяльності. Вісник Національного університету оборони України. Збірник наукових праць. К.: НУОУ, 2011. Вип. 7 (17). С. 196–201.
10. Fawaz, M. (2021). E-learning: Depression, anxiety, and stress symptomatology among Lebanese university students during COVID-19 quarantine. Nursing Forum, 56, 1, 52–57 [in English].

УДК 159.92

*Науменко Наталя,
аспірантка кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет
Корольчук Микола,
д-р психол. наук, проф.,
професор кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет*

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФІЛАКТИКИ НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ У ПІДПРИЄМЦІВ

Постановка проблеми. Актуальність вивчення негативних психічних станів зумовлена воєнним станом в Україні, наслідками пандемії, що суттєво змінило підприємницьку діяльність та значно розширило й інтенсифікувало стресогенні фактори. Значно зросло емоційне, інформаційне й інтелектуальне навантаження, що зумовлює високу нервово-психічну напругу і призводить до виникнення негативних психічних станів та суттєво впливає на безпеку та ефективність діяльності спеціалістів і потребує комплексного підходу до профілактики та їх подолання.

Нові умови й особливості підприємницької діяльності зумовлюють вимогу щодо принципово нових підходів до профілактики і подолання негативних психічних станів.

Мета статті – здійснити аналіз методів профілактики і подолання негативних психічних станів.

Виклад основного матеріалу. Існує багато методів корекції негативних психічних станів та їх наслідків. При цьому вибір якогось методу корекції повинен визначатися тією системою організму, показники якої уже відрізняються від нормальних значень. Особливо підкреслюється, що мова повинна йти не про «середньостатистичну норму», а про нормальні саме для даного індивідуума життєві показники (В.М. Крайнюк, М.С. Корольчук, Л.М. Карамушка, С.М. Миронець, В.І. Осьодло, О.В. Тімченко) [1, 2, 3, 4, 5, 6].

Можна виділити як мінімум дві класифікації методів нейтралізації наслідків стресогенних чинників, що призвели до негативних психічних станів. В основу першої класифікації покладена природа антистресорного впливу: фізична, хімічна або ж психологічна, в основу другої класифікації – спосіб впровадження у свідомість антистресорної установки – самостійний чи за допомогою іншої людини.

Водночас у справі профілактики і подолання негативних психічних станів у підприємців існує певна класифікація методів їх оптимізації, що розподіляє всі методи захисту на організаційні й психопрофілактичні.

Перша група методів спрямована на зменшення ступеня впливу негативних факторів на робочому місці підприємця і їх більшій відповідності психофізіологічним особливостям працівника. Такий (організаційний) підхід найпоширеніший у психології праці, інженерній психології, ергономіці. Його основними напрямками є:

1. раціоналізація процесів праці шляхом складання психологічно обгрунтованих оптимальних алгоритмів роботи;
2. удосконалення знарядь і засобів праці відповідно до психофізіологічних особливостей людини;
3. розробка оптимальних режимів праці й відпочинку, які б не призводили до передчасного виснаження ресурсів працівника;
4. раціональна організація робочих місць і формування оптимальної робочої пози;
5. створення сприятливого соціально-психологічного клімату в організації;
6. підвищення моральної й матеріальної зацікавленості в результаті праці [1, 6].

Друга група методів спрямована безпосередньо на психіку працівника і його функціональний стан. Вона включає такі способи як: переконання й навіювання; самонавіювання й аутотренінг; дихальна гімнастика; медитація; вплив кольором і функціональною музикою; вплив на біологічно активні точки; оздоровчі фізичні вправи.

Водночас можна також виділити два напрями в подоланні негативних психічних станів: профілактичний і терапевтичний.

Перший шлях – це посилення захисних сил організму, зміна ставлення до психотравмуючих ситуацій, розвиток позитивного мислення.

Другий шлях спрямований на нейтралізацію проявів негативних психічних станів й полягає в цілеспрямованому впливі на його тілесні й емоційні прояви.

Захист свого фізичного і психічного здоров'я від впливу факторів стресу багато в чому залежить від самої людини, її бажання й уміння користуватися тими або іншими прийомами психічної саморегуляції.

Прийнято вважати, що людина здатна впливати на саму себе, використовуючи три шляхи: зміну тону м'язів і дихання; активне включення уявлень і чуттєвих образів; використання програмуючої і регулюючої ролі слова [1, 7, 8, 9, 10, 11].

Психічне саморегулювання – це свідомий вплив людини на притаманні їй психічні явища, виконувана нею діяльність, власну поведінку з метою підтримання чи зміни характеру їх протікання (функціонування).

Інші методи психологічного та психофізіологічного регулювання психічних станів докладно описані в монографії В.М. Крайнюк «Психологія стресостійкості» [1, с. 230–242]. Вважаємо за необхідне перерахувати їх: аутогенне тренування; біологічний зворотний зв'язок (БЗЗ); медитація; дихальні техніки; м'язова релаксація; раціональна психотерапія; дисоціювання від стресу; використання позитивних образів (візуалізація); нейролінгвістичне програмування; фізичні вправи; психом'язове тренування; ідеомоторне тренування; візуомоторне тренування поведінки; тактика боротьби зі стресом в залежності від часу його настання.

Залежно від тимчасової локалізації джерела стресогенного впливу (минуле, сьогоднішнє, майбутнє) тактика подолання негативних психічних станів буде істотно розрізнятися [7, 8, 10].

Якщо людина очікує настання неприємної події й саме це очікування вже починає запускати нервово-гуморальну реакцію розвитку стресу, то на першому етапі необхідно знизити рівень хвилювання за допомогою аутотренінгу або концентрації на процесі дихання.

Наступним етапом буде формування впевненості в собі за допомогою прийомів раціональної психотерапії або нейролінгвістичного програмування.

Далі – пошук ресурсів, необхідних для подолання майбутньої потенційно стресорної ситуації (як об'єктивних – грошей, матеріальних засобів, часу й т.д., так і суб'єктивних – почуття спокою, рішучості або впевненості). Потім варто приступити до моделювання у свідомості бажаного результату й багаторазового пропрацювання «ідеального» сценарію у свідомості.

Окрім того, для оптимізації і регуляції психічних станів важливо удосконалювати себе, свої поведінкові навички, а саме: формувати комунікативні навички, впевнену поведінку, вміння використовувати ефективний алгоритм постановки цілей. Життєві цілі повинні мати позитивне формулювання, бути реальними, тобто їх можна досягти, цілі повинні бути максимально конкретними, залежати від особистості, цілі повинні мати прийнятну ціну їх досягнення, для цього повинні бути необхідні особистісні ресурси.

Висновки. Встановлено, що нині можна виокремити як мінімум дві класифікації методів профілактики і подолання негативних психічних станів: організаційні та психопрофілактичні. Перша група методів спрямована на зменшення ступеня впливу факторів середовища і їх відповідність психофізіологічним особливостям працівника. Друга група методів спрямована безпосередньо на психіку підприємця і його психічний стан.

З'ясовано, що серед психологічних методів найбільш ефективними є: аутогенне тренування, метод біологічного зворотного зв'язку, дихальні вправи, м'язова релаксація, дисоціювання від стресу, нейролінгвістичне програмування, медитація, психом'язове тренування, ідеомоторне тренування, візіомоторне тренування.

Список використаних джерел

1. Крайнюк В.М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. К. : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах. К.: Ніка-Центр, 2009. 580 с.
3. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищ. навч. закладів. К.: Ельга; Ніка-Центр, 2012. 400 с.
4. 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)
5. Миронець С.М., Тімченко О.В. Негативні психічні стани рятувальників в умовах надзвичайної ситуації: Монографія. К.: ТОВ «Август Трейд», 2008. 229 с.
6. Осьодло В. Стрес-асоційовані розлади здоров'я в умовах збройного конфлікту. Дніпро : Акцент, 2019. 324 с.
7. Психология здоровья человека / Г. В. Ложкин, В. И. Носкова, И. В. Толкунова / под ред. В. И. Носкова. Севастополь : Вебер, 2003. 257 с.
8. Психологічне забезпечення професіогенезу фахівців торгівлі і сфери послуг : колективна монографія / [М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, О. В. Полунін, С.М. Миронець та ін.]; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ: Нац. торг.- екон. ун-т, 2020. 228 с.

9. 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.
10. 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, pp. 159-166 <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.02.10>
11. 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 159.9

Овсяннікова Яніна,

канд. психол. наук,

старш. наук. співроб.,

старший науковий співробітник навчально-наукової лабораторії

екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру,

Національний університет цивільного захисту України

ПСИХОЛОГІЧНА РЕАБІЛІТАЦІЯ УЧАСНИКІВ БОЙОВИХ ДІЙ ЗАСОБАМИ АРТТЕРАПІЇ

Війна залишає свій відбиток на всіх сферах життєдіяльності людини.

Перебування в зоні бойових дій може кардинально змінити людину і зазвичай ці зміни відбуваються не найкраще. Деструктивний вплив війни проявляється не лише у фізичних втратах, а й у соціальній дезорієнтації, втраті соціальних контактів, цілісності Я та сприйняття особистістю самого себе як військовослужбовця. Без належної психологічної реабілітації таким людям важко повернутися до мирного життя та своєї соціальної ролі в суспільстві.

На жаль, найпоширеніше зняття стресу в учасників бойових дій відбувається за допомогою алкоголю або інших психотропних речовин, а це лише посилює і збільшує проблему та депресію [1].

Для того, щоб люди могли нормально адаптуватися до цивільного життя, вони повинні пройти курс психологічної реабілітації, або отримати кваліфіковану психологічну допомогу.

Провідні психологи відзначають, що з учасниками бойових дій досить складно вибудувати повноцінний терапевтичний процес,

бо вони думають, що час все вилікує, і зазвичай все тримають у собі, або покидають терапію завчасно. Війна деструктивно впливає на психологічне здоров'я, а потреба у фаховій психологічній допомозі зростає з кожним днем. Що більше, вже сьогодні існує потреба в більш глибокій та комплексній психотерапії не лише для учасників бойових дій, а й для їх сімей [2, с. 194].

Ми вважаємо, що під час психологічної реабілітації з учасниками бойових дій, повинні використовуватись лояльні методи психологічної корекції, зокрема методи арттерапії.

Оскільки, на сьогодні методи арт-терапії є провідними методами психотерапії у роботі з військовослужбовцями та особами, що отримали психологічну травму [3]. Методи арттерапії, які використовуються в комплексі реабілітаційних заходів здатні позбавити людину негативних почуттів, підняти настрій та допомогти побудувати нові моделі життя.

Ці методи оминають свідомість особистості та впливають на несвідому частину травми людини. Вони дозволяють м'яко витягнути на поверхню те, що насправді заважає звільнитися від страждань та жити гармонійно, бути щасливим.

Оскільки арттерапія зарекомендувала себе як ефективний метод роботи із психологічною травмою, то ми його активно використовуємо в соціально-психологічних тренінгах із представниками ризиконебезпечних професій. Так, за допомогою арттерапевтичних методів виходить досить м'яко, ненав'язливо та поступово працювати з такою темою як «Стрес». Тобто працювати зі складною та болісною для людини темою, при цьому не завдаючи їй шкоди.

Під час проходження психологічної підготовки до виконання завдань за призначенням в осередку надзвичайної ситуації, а також після виконання завдань у складних та нестандартних ситуаціях пропонуємо наступну комплексну роботу зі стресом.

Хочемо зауважити, що даний комплекс проводиться після встановлення тісного психологічного контакту та довірливих відносин між тренерами та групою.

Комплекс складається з 4 основних етапів роботи:

Перший етап: введення учасників групи у стан емоційної напруги.

Стан стресу дозволяє людині швидше приймати рішення, але при цьому швидко виснажує її життєву енергію.

Зазвичай в повсякденному житті людина помічає за собою, що вона перебуває у стані стресу вже після його завершення або тривалого перебування в цьому стані. Тобто людина усвідомлює свій стрес

постфактум. Якщо навчити людину оперативно визначати свій емоційний стан, то людина може швидше реагувати на зняття емоційної напруги для стабілізації свого загального психічного стану.

Отже, першою вправою у цьому комплексі є вправа, яка спрямована на виникнення емоційної напруги.

Другий етап: усвідомлення та фіксація особистісної емоційної напруги.

Ведучий пропонує набір карток із базовими кольорами. З усього спектра кольорів учасникам необхідно вибрати тільки один, який відображає їх внутрішній стан емоційної напруги.

Після того, як буде обраний колір «стресу», ведучий пропонує фігури людини, зроблені з паперу форматом А4 (чоловіча і жіноча фігури). Обраного «чоловічка» ведучий пропонує розмалювати. Розмалювати таким чином, щоб були зазначені ті області тіла, в яких людина відчувала максимальне напруження та дискомфорт, як емоційно так і фізично. Ведучий зазначає, що розмалювати необхідно тим кольором, який був обраний в якості базового кольору «стресу».

Після того як завдання з розмалювки завершено, людині необхідно проаналізувати виконану роботу і розповісти, в яких частинах тіла акумулювалось психоемоційне та фізичне напруження. У процесі виконання такого завдання людина приходить до усвідомлення і розуміння того, де живе її «стрес». Які частини тіла вимагають найбільшої уваги, і як саме змінюються її відчуття під впливом стресу.

Наступним етапом цього комплексу є надання учасникам тренінгу набору технік і методик, які спрямовані на розвиток довільної регуляції свого емоційного та фізичного стану.

Третій етап: проходження технік стабілізації психоемоційного та фізичного стану.

Тренер пропонує групі опанувати та врівноважити дихання, м'язове напруження та стиснення. Обов'язково слід попередити групу, що опанування навичок свідомого контролю дихання та м'язової релаксації потребує часу, і з першого разу може все не вийти, але це не привід зупинитися і не продовжувати вчитися. Поступово навички контролю дихання стануть автоматичними, і саме дихання зробиться автоматичним регулятором емоційного стану організму (не дозволить емоціям «зашкалювати», переповнювати людину).

Четвертий етап: ресурс. Ресурс, який надасть можливість ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, які виникають в їхньому житті. Тренер проводить вправу на виявлення ресурсів особистості.

Таким чином, можна екологічно, нетравматично працювати з особистісними болісними питаннями, вчитися, пізнавати та проявляти себе, опановувати та використовувати свої приховані можливості й ресурси.

Можна сказати, що арттерапія має бути використана у психологічній реабілітації воїнів.

Отже, арттерапія надає можливість взаємної емоційної підтримки під час нестабільного емоційного стану. У процесі роботи з особистісними комплексами групова арт-терапія служить подоланню відчуття соціальної ізоляції та застою.

Слід зазначити, що у процесі творчого самовираження можливий вибуховий викид сильних емоцій, що вимагає спеціальної підготовки психолога. Завдяки використанню методу арттерапії активізуються два механізми психокоригуючого впливу: реконструкція психотравмуючої ситуації в особливій символічній формі та її вирішення шляхом перебування на основі творчих здібностей.

Список використаних джерел

1. «АРТ постріл» – проект реабілітації бійців АТО та їх родин засобами мистецтва. URL: <http://555art.org.ua/news/art-postril/art-postril-blagodiinyi-volonterskyi-proekt-reabilitatsii-biitsiv-ato-ta-yikh-rodynzasobamy-mystetstva/>.
2. Коваль П. Арт-терапія – важливий засіб реабілітації. *Науковий вісник МНУ імені В. О. Сухомлинського. Педагогічні науки*. 2017. № 3 (58). С. 193–197.
3. Реабілітація воїнів АТО через мистецтво. URL: <http://www.dobrodel.org.ua/project/596/>.

УДК 159.947

Олефір Валерій,

д-р психол. наук, доц.,

завідувач кафедри загальної психології,

Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

САМОКОНТРОЛЬ ЯК МЕДІАТОР У ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ ЕМОЦІЙНИМ ДИСОНАНСОМ ТА ЕМОЦІЙНИМ ВИСНАЖЕННЯМ

В останні роки в центрі уваги організаційних психологів опинилися питання емоційної праці, у якій вираз організаційно бажаних емоцій є частиною роботи. Емоційна праця виникає, коли доводиться працювати з людьми. Вона відноситься до якості взаємодії між співробітником та особою, яка взаємодіє зі співробітником. Емоційна

праця пов'язана з управлінням емоціями на роботі, щоб відповідати організаційним або пов'язаними з роботою правилами прояву емоцій, і тому вона вимагає зусиль [6, 10]. Так, наприклад, вчителі повинні працювати в класі не лише над навчальними завданнями і витратити розумові та фізичні зусилля, але вони також зобов'язані керувати своїми емоціями як частиною своєї роботи і бути доброзичливими та виявляти співчуття до дітей.

Але вчителі не можуть відчувати позитивних емоцій у всіх ситуаціях, особливо при спілкуванні з непривітними або навіть агресивними учнями. Такі взаємодії можуть викликати негативні емоції, тоді як згідно правил прояву емоцій, очікується вираження позитивних емоцій, спрямованих на дітей. Це викликає переживання емоційного дисонансу, який розглядається як зовнішня вимога, як стресор [10]. Переживання високого емоційного дисонансу потребує від вчителя виявлення самоконтролю, щоб регулювати свої емоції, коригувати та контролювати свою цілеспрямовану поведінку. Самоконтроль визначається як здатність змінювати негайні домінуючі реакції чи тенденції, думки, поведінку та емоції для бажаного, але відстроченого результату [2]. Однак, як показують дослідження, зростання потреби в самоконтролі в свою чергу призводять до психологічних витрат, які проявляються в психологічній напрузі і зумовлюють вигоряння [4]. Згідно моделі сили самоконтролю [7] прояв самоконтролю має психічну ціну, яка збільшує ймовірність невдачі самоконтролю у подальших спробах. Наприклад, люди, які пригнічували свої емоції чи думки у первісній ситуації, згодом виявляли меншу схильність до самоконтролю. В психологічній літературі цей феномен отримав назву виснаження его. М. Фрізе та співавтори [5] провели аналіз кількох сотень опублікованих досліджень его виснаження, і прийшли до висновку, що наявні докази непереконаливі і потрібна додаткова як емпірична, так і теоретична робота. Зокрема, автори звертають увагу на те, що лише в декількох дослідженнях щодо цього питання повідомлялося про тестування статистичного опосередкування. Також автори нарікають на невеликі розміри вибірок цих досліджень, що піднімає проблему розміру ефекту.

Таким чином, необхідність додаткових емпіричних досліджень щодо медіаторної ролі самоконтролю у взаємозв'язку емоційного дисонансу як робочої вимоги і емоційного виснаження як його наслідку, є очевидною. Тому мета цього дослідження полягає у вивченні ролі самоконтролю у поясненні впливу емоційного дисонансу на емоційне виснаження вчителів.

Виходячи з вищезазначених теоретичних міркувань та огляду існуючих емпіричних даних, ми висуваємо наступну гіпотезу: самоконтроль опосередковує вплив емоційного дисонансу на емоційне виснаження, особливо коли умови потребують емоційної напруги.

Підсумовуючи та ґрунтуючись на попередньому огляді, ця робота включає самоконтроль як медіатор у зв'язку між емоційним дисонансом та емоційним виснаженням вчителів. Рисунок 1 показує нашу концептуальну основу.

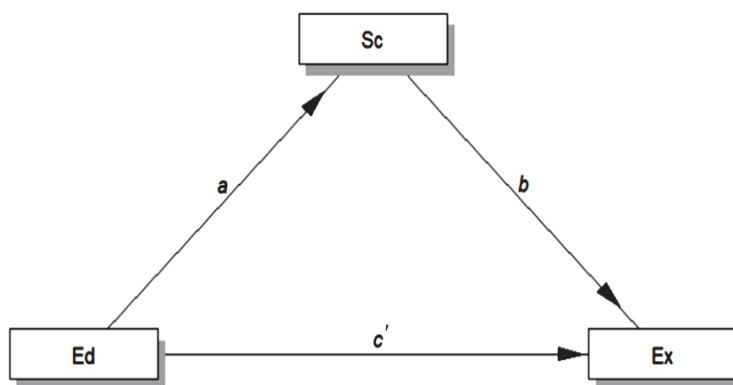


Рис. 1. Концептуальна модель

Примітка. Тут і далі. Ed = емоційний дисонанс; Sc = самоконтроль; Ex = емоційне виснаження

Метод

Випробувані

У дослідженні взяли участь 81 вчитель ($M = 33,56$, $SD = 3,95$). Учасники були обрані за допомогою простої випадкової вибірки. Їм було надано загальну інформацію про дослідження, і вони були завірені у конфіденційності та повній анонімності відповідей.

Вимірювання

Емоційний дисонанс було виміряно за адаптованою Франкфуртською шкалою робочих емоцій (Zapf, Vogt, Mertini & Isic, 1999).

Емоційне виснаження було оцінено з використанням україномовна версія опитувальника вигоряння Маслач (MBI-HSS, Maslach, Jackson, & Leiter, 1996).

Для вимірювання самоконтролю використовувалася коротка (13 пунктів) адаптована шкала самоконтролю BSCS (Tangney, Baumeister, Boone, 2004).

Статистичний аналіз

Описова статистика, кореляція між змінними і надійність вимірювання конструктів щодо внутрішньої узгодженості були досліджені

в R (R Core Team, 2020) та Rstudio (RStudio Team, 2019). Використовувались пакети *psych* та *MBESS*. Модель посередництва була проаналізована з використанням байєсівської оцінки в Mplus 7.0. У порівнянні з більш традиційною оцінкою ML (тобто частотною статистикою) байєсівське моделювання структурними рівняннями допомагає в ідентифікації моделі, покращує збіжність і дає переваги, коли дослідники мають справу з невеликими розмірами вибірки [3].

Ми реалізували байєсівське моделювання, використовуючи процедуру моделювання ланцюгами Маркова Монте-Карло (МСМС) із семплером Гіббса [3]. Потенційний масштабний коефіцієнт зменшення близько 1 вказував на збіжність [8], а граничні значення збіжності, вказані на рівні 0,01, зменшували систематичну помилку, спричинену точністю [9]. Модель запускалася з 200 000 ітерацій, і кожна 10 ітерація використовувалася для зменшення автокореляції між розіграшами МСМС. Апостеріорне прогностичне значення p (PPp) у поєднанні з 95% довірчим інтервалом (CI^2) відображало відповідність моделі [8]. PPp, близький до 0,50, та симетричний 95% CI^2 з центром на нулі вказують на відмінну відповідність [8].

Результати

Описові статистики

У Таблиці 1 представлені описові статистики, показники надійності вимірювання конструктів (ω) та кореляції між змінними, включених до аналізу. Як видно всі кореляції знаходяться у передбачуваному напрямку. Так, емоційний дисонанс позитивно корелює з емоційним виснаженням і негативно із самоконтролем, який в свою чергу має негативний зв'язок із емоційним виснаженням.

Таблиця 1

Описові статистики, надійність внутрішньої узгодженості (ω) та кореляції

	<i>M</i>	<i>SD</i>	ω	95 % CI	1	2	3
1. Ed	10,60	3,05	0,74	[0,72 ÷ 0,76]	1		
2. Sc	37,90	7,96	0,76	[0,70 ÷ 0,80]	-0,34*	1	
3. Ex	25,47	3,05	0,85	[0,83 ÷ 0,87]	0,35*	-0,59**	1

Примітка. ** Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).

* Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння).

Медіаційний аналіз

Модель посередництва показала хорошу відповідність моделі емпіричним даним ($PPp = 0,508$, з 95% довірчим інтервалом CI^2 в межах від -11,337 до 11,140; див. Таблицю 2). У цьому аналізі непрямий ефект між емоційним дисонансом і виснаженням через самоконтроль був позитивним і таким, що заслуговує на довіру ($\beta = 0,175$, 95% $CI [0,065 \div 0,324]$) з розміром ефекту $k^2 = 0,181$. Крім того загальний ефект емоційного дисонансу був позитивним і вартим довіри ($\beta = 0,355$, 95% $CI [0,156 \div 0,582]$). Але не було виявлено прямого ефекту емоційного дисонансу на емоційне виснаження, що заслуговував би на довіру ($\beta = 0,180$, 95% $CI [-0,006 \div 0,359]$), тобто було встановлено повне опосередкування. Крім того, невелика та середня дисперсія пояснювала самоконтроль Sc та емоційне виснаження Ex ($R^2_s = 0,122$ та $R^2_s = 0,321$ відповідно).

Таким чином, гіпотеза про те, що самоконтроль суттєво опосередковує вплив емоційного дисонансу на емоційне виснаження отримала у цьому дослідженні підтримку.

Таблиця 2

Стандартизовані оцінки для структурних шляхів моделі посередництва

Структурний шлях	Оцінка	SD	95 % PPI
Ed – Sc (a)	-0,349	0,094	[-0,513 ÷ -0,146]
Sc – Ex (b)	-0,497	0,088	[-0,652 ÷ -0,308]
Ed – Ex (c')	0,180	0,094	[-0,006 ÷ 0,359]
Загальний ефект (c)	0,355	0,109	[0,156 ÷ 0,582]
Непрямий ефект (a×b)	0,175	0,066	[0,065 ÷ 0,324]
Пояснена дисперсія			
R^2 -Sc	0,122	0,063	[0,021 ÷ 0,263]
R^2 -Ex	0,321	0,086	[0,152 ÷ 0,490]
Показники відповідності моделі		Нижній CI	Верхній CI
95 % CI^2 для різниці між спостережуваними та відтвореними значеннями χ^2 -квадрат		-11,337	11,140
PPp значення		0,508	

Примітка. SD = Апостеріорне стандартне відхилення; PPI = Апостеріорний інтервал ймовірності; CI = довірчий інтервал; PPp = Апостеріорне прогностичне значення p .

Позитивний зв'язок між емоційним дисонансом та емоційним виснаженням вчителів може бути пояснений процесом погіршення самоконтролю. Відповідно моделі робочих вимог-ресурсів (JD-R) емоційно складні умови вимагають вкладень енергії, які можуть виснажити запас ресурсів вчителів. Коли енергія виснажується, може виникнути напруження на роботі, що веде до емоційного виснаження. Це відповідає теорії Баумейстера зі співавторами [1] про виснаження его, яка передбачає, що вольові дії потребують обмеженої частини енергетичних ресурсів. Наступні дії, що вимагають самоконтролю, витрачають цю обмежену енергію та виснажують її.

Список використаних джерел

1. Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.5.1252>.
2. De Ridder, D. T., Lensvelt-Mulders, G., Finkenauer, C., Stok, F. M., & Baumeister, R. F. (2012). Taking stock of self-control: a meta-analysis of how trait self-control relates to a wide range of behaviors. *Personality and social psychology review : an official journal of the Society for Personality and Social Psychology, Inc*, 16(1), 76–99. <https://doi.org/10.1177/1088868311418749>.
3. Depaoli, S., and van de Schoot, R. (2015). Improving transparency and replication in Bayesian statistics: the WAMBS-checklist. *Psychol. Methods* 22, 240–261. doi: 10.1037/met0000065.
4. Diestel, S., & Schmidt, K. H. (2011). The moderating role of cognitive control deficits in the link from emotional dissonance to burnout symptoms and absenteeism. *Journal of occupational health psychology*, 16(3), 313–330. <https://doi.org/10.1037/a0022934>.
5. Friese, M., Loschelder, D. D., Gieseler, K., Frankenbach, J., and Inzlicht, M. (2019). Is ego depletion real? An analysis of arguments. *Personality and Social Psychology Review*. 23(2), 107–131. <https://doi.org/10.1177/1088868318762183>
6. Grandey, A. A. (2003). When «the show must go on»: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96. <https://doi.org/10.2307/30040678>
7. Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.2.247>

8. Muthén, B., & Asparouhov, T. (2012). Bayesian structural equation modeling: A more flexible representation of substantive theory. *Psychological Methods*, 17(3), 313–335. <https://doi.org/10.1037/a0026802>
9. Van de Schoot, R., Kaplan, D., Denissen, J., Asendorpf, J. B., Neyer, F. J., & van Aken, M. A. G. (2014). A gentle introduction to Bayesian analysis: Applications to developmental research. *Child Development*, 85(3), 842–860. <https://doi.org/10.1111/cdev.12169>
10. Zapf, D. (2002). Emotion work and psychological well-being: A review of the literature and some conceptual considerations. *Human Resource Management Review*, 12(2), 237–268. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(02\)00048-7](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(02)00048-7)

УДК 159.9

Оніщенко Наталія,

д-р психол. наук, проф.,

начальник кафедри психології діяльності в особливих умовах,

Національний університет цивільного захисту України

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ВІДНОВЛЮВАЛЬНОГО ПЕРІОДУ ОСІБ РЯДОВОГО І НАЧАЛЬНИЦЬКОГО СКЛАДУ СЛУЖБИ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ

Важливість виконуваної фахівцями пожежно-рятувальних підрозділів діяльності завжди було важко переоцінити, їх героїзм та відданість професії захоплювали, а завзятість та сміливість викликали схвалення. Сьогодні, в умовах війни, цих хлопців, абсолютно справедливо називають героями без зброї. Але мало хто замислюється над тим, чого коштує такий героїзм, які психогенні втрати за собою несе, які наслідки обумовлює. Війна в Україні актуалізувала проблему посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Результати міжнародних досліджень у країнах, де відбувалася війна, показують, що поширеність ПТСР серед осіб, які перебували в зоні бойових дій (як військових, так і цивільного населення), зростає вдвічі і сягає 15–20 %. При цьому, як свідчать дослідження, більшість осіб, які пережили психотравмуючу подію, не матиме жодних проблем із психічним здоров'ям; значна кількість людей із ПТСР одужає спонтанно [3; 4]. Тож важливо не перебільшувати проблему, але водночас і не

мінімізувати її. Важливо також усвідомлювати і те, що у значній частині осіб, які пережили психотравмуючу подію, проблеми у сфері психічного здоров'я виникатимуть не одразу, а можуть з'явитися за якийсь час.

Саме ці особливості спонукають сьогодні екстремальних психологів, сконцентрувати свої зусилля на питаннях вдосконалення існуючої системи психологічного супроводу професійної діяльності рятувальників та розробки комплексної програми їх відновлювального періоду. Перше, з чого ми пропонуємо розпочати розробку даного комплексу заходів є відмова від думки про те, що відновлюватись та реадаптуватись потрібно тільки тим рятувальникам, які зараз працюють в гарячих точках, які виконують свої професійні завдання під обстрілами тощо. На наш погляд, відновлення потребують абсолютно всі працівники органів та підрозділів служби цивільного захисту. Але, для направлення фахівця на проходження цієї програми в одному випадку є факт виконання ним професійної діяльності в надекстремальних умовах (бойові дії, потрапляння під обстріли тощо), в іншому – участь в ліквідації наслідків масштабних надзвичайних ситуацій, де були важкопоранені, загиблі (особливо, коли порятунок останніх залежав від майстерності рятувальників), і в третьому випадку – наявність часового фактору, тобто тривала безперервна діяльність, яка може призвести до виникнення і розвитку цілої низки професійних деструкцій. Таким чином, перший тезис такої програми має полягати у визначенні критеріїв розподілу працівників органів та підрозділів служби цивільного захисту на категорії, з якими будуть працювати психологи. Відповідно до цього, під кожен категорію має бути розроблено і алгоритм роботи з чітким визначенням змісту та послідовності здійснення психологічних заходів та форм роботи.

При цьому, обов'язковими, з точки зору проведення необхідних заходів, є наступні блоки: **діагностичний блок** – його мета – це психодіагностика поточних психофізіологічних станів рятувальників з метою виявлення осіб, які потребують психологічної та/або психіатричної допомоги. Зокрема це – виявлення гострих реакцій на стрес, посттравматичних стресових розладів, ознак фізичної і розумової перевтоми, вираженої астенизації, психічної дезадаптації, а також оцінка наявних адаптаційних резервів для визначення подальшої придатності рятувальників до виконання поставлених завдань.

За результатами обстеження в межах **диференційного блоку**, при наявності повної інформації про особливості поведінки особового складу в умовах виконання завдань за призначенням, пережитих ними

екстремальних подій, рятувальники розподіляються на три групи за ступенем травматизації: (1) – група посиленої психологічної уваги, але не зовсім у звичному для нас смислі, а з точки зору необхідності невідкладного психологічного втручання та надання психологічної допомоги у повному обсязі, з подальшим моніторингом психологічного стану протягом місяця після психологічної інтервенції. Іноді, при складних випадках – це питання направлення на психологічну реабілітацію; (2) – група, яка потребує підтримуючої терапії, зважаючи на складність умов, в яких здійснювалась професійна діяльність (стабілізація стану, формування стресостійкості, пошук ресурсів, навчання методам саморегуляції тощо); (3) – група, яка потребує проходження планових заходів з психологічної підтримки (здебільшого соціально-психологічний тренінг або групова робота за конкретним запитом).

В межах **корекційного блоку** мають здійснюватися заходи з психологічної роботи з кожною групою. Система роботи на цьому етапі відновлювального періоду має гнучку форму. На наш погляд, в даному випадку є доцільним говорити про перелік обов'язкових форм та методів психологічної допомоги працівнику ДСНС та перелік вспоміжних або додаткових методів роботи. Так, за необхідності, психолог може використовувати додатковий арсенал психологічного забезпечення відновлювального періоду особового складу ДСНС, до якого входить: – *психологічне інформування особового складу* про можливі негативні психологічні наслідки екстремальної діяльності та шляхи їх подолання; – *психологічне консультування* рятувальників зі службових та особистих питань; – *соціально-психологічна підтримка* особам, які переживають труднощі відновлювального періоду та – *використання спеціальних психологічних методів*, спрямованих на прискорення відновлювання процесів [2]. Окремо, в арсеналі психологів, має бути батарея експрес-методів з надання психологічної допомоги та підтримки, для стабілізації психоемоційного стану працівника та відновленню його працездатності, які можна використовувати у випадку дефіциту часу або у складних умовах виконання професійних завдань.

Далі, в межах **рекомендаційного блоку**, узагальнюється отримана інформація і щодо результатів діагностики, і щодо результатів проведеної психологічної роботи з рятувальником: надаються данні про індивідуальні психологічні особливості фахівців; проводиться оцінка їх актуального стану; складається короткостроковий прогноз подальшого розвитку. Результати соціально-психологічного вивчення і психологічний висновок, багато в чому, визначають специфіку подальшої роботи психолога з конкретними особами рядового і начальницького складу органів та підрозділів служби цивільного захисту.

Безумовно, сьогодні, навіть без проведення будь-яких психологічних досліджень та вивчення психологічного стану фахівців ДСНС, ми з впевненістю можемо говорити про необхідність проведення спеціальних заходів в межах відновлювального періоду пожежних та рятувальників. Поки що ми не вживаємо терміну «психологічна реабілітація», а говоримо виключно про можливість відновити професійно-психологічні ресурси особистості фахівця шляхом дотримання низки принципів надання психологічної допомоги та застосування спеціальних форм і методів роботи, що відображають специфіку конкретної надзвичайної ситуації, в ліквідації наслідків якої брали участь рятувальники [1].

Узагальнюючи вищезазначене, слід зауважити, що заходи, відмічені як обов'язкові в межах відновлювального періоду рятувальника, є дійсно важливими з точки зору ефективної його реадаптації. Всі вони потребують поглибленого вивчення та відповідно адекватного наповнення, починаючи з діагностичного блоку і закінчуючи рекомендаційним. Але думка про те, що в ДСНС має функціонувати така чітка, логічна та багатокomпонентна структура, не викликає на сьогодні жодних сумнівів.

Список використаних джерел

1. Оверчук В. А. Реабілітаційна психологія: навчальний посібник для студентів ВНЗ. Вінниця : Міленіум, 2007. 295 с.
2. Психологічні наслідки перебування рятувальників у зоні проведення антитерористичної операції. Монографія / за заг. ред. Н. В. Оніщенко, О. В. Тімченка. Х.: НУЦЗУ, 2019. 543 с.
3. Fragedakis, T. M., & Toriello, P. (2014). The development and experience of combat-related PTSD: A demand for neurofeedback as an effective form of treatment. *Journal Of Counseling & Development*, 92(4), 481–488. DOI: 10.1002/j.1556-6676.2014.00174.x.
4. Posttraumatic stress symptomology among emergency department workers following workplace aggression / G. L. Gillespie, S. Bresler, D. Gates, P. Succop. *Workplace Health and Safety*. 2013. Vol. 61 (6). P. 247–254.

УДК: 159.9.01

Оржешко Дмитро,

аспірант лабораторії психології навчання імені І. О. Синиці,

Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України,

м. Київ, Україна

ПАТРІОТИЧНЕ ВИХОВАННЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЗАПОРУКА УСПІШНОЇ АДАПТАЦІЇ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ СУСПІЛЬСТВА

Агресія московської орди розбилася об скелю української звитяги. І не останню роль у цьому нерівному двобої відіграла любов до України кожного захисника українського народу. Історія вчить, що необхідно постійно захищати власну державу від ворогів. На жаль, ХХІ століття не стало винятком. Сьогодні вирішується доля не тільки України як держави, а доля вільного та демократичного світу від Європи й до США, Канади, Австралії. Адже перемога орди спровокує лавину насильства у світі. Ми опинимося не в прогресивному й технологічному світі, а в світі хаосу й сили. Тому місія українців – боронити світ від реальної світової катастрофи. І однією з підвалин стійкості духу українців є їхній патріотизм, любов до рідної землі.

Переконані, що патріотичне виховання спрямоване на підготовку до захисту Батьківщини і є невід'ємною складовою системи забезпечення національної безпеки України. Нове теоретичне осмислення підвалин патріотизму, національно-патріотичного виховання молоді – актуальна проблема сьогодення і майбутнього, у вирішенні якої визначальну роль відіграє державна політика, освіта та психологія.

Адже головна мета національно-патріотичного виховання – набуття молодим поколінням соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних взаємин, формування у молоді, незалежно від національної приналежності, рис громадянина Української держави, розвинутої духовності, моральної, художньо-естетичної, правової, трудової, екологічної культури. Ця мета повинна конкретизуватись через систему виховних завдань, що є загальними не тільки для навчально-виховних закладів, а й для всього суспільства в цілому. Насамперед, це забезпечення умов для самореалізації особистості відповідно до її здібностей, суспільних та власних інтересів.

Патріотизм – це моральний і політичний принцип, соціальне почуття, змістом якого є любов до батьківщини й готовність підкорити свої інтереси інтересам країни. Патріотизм – це гордість досягнен-

нями й культурою своєї Батьківщини, бажання зберігати її характер і культурні особливості й ідентифікація себе з іншими членами нації, прагнення захищати інтереси Батьківщини і свого народу.

Як наголошено в Національній доктрині розвитку освіти України, пріоритетним напрямком в її реалізації є формування особистості, яка усвідомлює свою приналежність до українського народу, сучасної європейської цивілізації; виховання людини демократичного світогляду, яка поважає громадянські права і свободи, традиції народів і культур світу, національний, релігійний, мовний вибір кожної людини.

Як показують події останніх років, забезпечення належним чином національного суверенітету і територіальної цілісності України потребує докорінного реформування вітчизняної системи виховання молоді, її спрямування на становлення свідомих громадян і патріотів української соборності. Нині проблема патріотичного виховання набуває особливого значення, оскільки від її вирішення багато у чому залежить майбутнє нашої нації.

Патріотичне виховання, як складова національно-патріотичного виховання, має забезпечувати становлення самодостатнього громадянина патріота України, гуманіста і демократа, готового до виконання своїх громадянських обов'язків та успадкування духовно-культурних надбань українського народу.

Невід'ємною частиною патріотичного виховання, а в часи воєнної загрози – пріоритетною, є військово-патріотичне виховання, зорієнтоване на формування у громадян готовності захищати, а, якщо необхідно, і віддати своє життя за Батьківщину. Крім того, військово-патріотичне виховання покликане забезпечити суспільну значущість й повагу до військової служби, сформувані бажання у молоді здобувати військові професії, психологічну й фізичну готовність проходити військову службу.

Позитивну роль у патріотичному та військово-патріотичному вихованні підлітків у багатьох країнах світу відіграла і продовжує відігравати громадська система виховання скаутський рух, який має за мету підтримку фізичного, розумового і духовного розвитку молоді, щоб та могла відігравати важливу роль у суспільстві.

Слід втілювати в життя ідеї патріотичного виховання запропоновані Г. Ващенком, де в основі гуманістичного виховання є християнська любов [1]. Викладання має бути інтерактивним, включати ілюстративні матеріали, цікаві розповіді, які спонукатимуть учнів поважати й любити свою країну. Важливим осередком позашкільного виховання свідомого патріотизму в учнів є їх участь у організаціях «Пласт» або «СУМ».

Оскільки ми прагнемо бути частиною європейської родини, то слід переймати досвід щодо патріотичного виховання молодого покоління запроваджений в Європі.

Зокрема однією із складових патріотичного виховання молоді у країнах ЄС виступає військово-патріотичне виховання у закладах освіти, яке представляє собою організовану і цілеспрямовану діяльність держави та суспільних інститутів щодо формування особистості школяра як громадянина і патріота. Хоча шляхи та засоби такої діяльності у кожній західній країні мають свої відмінності, визначальні підходи щодо військово-патріотичної підготовки загалом подібні.

При цьому, можна виділити такі основні напрями патріотичного виховання: державно-патріотичне виховання, орієнтоване на національні інтереси (патріотизм, почуття обов'язку, законслухняність, дисциплінованість); громадянське виховання, спрямоване на розвиток соціальних якостей особистості (громадянської позиції, соціальної активності, відповідальності); залучення до культурних цінностей та досягнень, виховання духовності, національної самобутності, розуміння суспільної значущості власної професії, відповідальності за якість своєї праці.

Переконані, що українці здолають ворога завдячуючи не тільки зовнішній міжнародній підтримці, а й внутрішній патріотичній настанові на перемогу.

Список використаних джерел

1. Ващенко Г. Виховання любові до Батьківщини : (націоналізм і інтернаціоналізм). Лондон : КК СУМ, 1954. 40 с.

*Осьодло Василь,
д-р психол. наук, проф.,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського
Будагьянц Людмила,
канд. філос. наук, доц.,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського*

БОЙОВА ПСИХІЧНА ТРАВМА: ІСТОРИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ

Вступ. Війни, отже бойові психічні травми, є супутниками, цивілізаційних процесів, однак сама опція «бойова психічна травма»

й спроможність її «бачити» й сприймати як суспільно значуще явище виникають у власному смислі слова у ХХ столітті. Завдяки здобуттю цього нового погляду стали можливими докладні сучасні дослідження, які ретроспективно виявляють бойові психічні травми на матеріалах Першої та Другої Світових війн, й навіть війн Стародавнього Світу, що змінює загальне розуміння історії суспільств й висвітлює обставини й чинники розвитку людства, які дотепер перебували у тіні.

Актуальність досліджень бойової психічної травми зумовлюється зростаючою потребою надання психологічної допомоги постраждалим на війнах й збройних конфліктах, складністю і чутливістю проблеми допомоги військовослужбовцям, які зазнали травматичного досвіду під час ведення бойових дій, а також зміною ставлення демократичних суспільств до ветеранів відповідно до гуманізації суспільств демократії, зокрема в питаннях реалізації пріоритету цінності людського життя й морального обов'язку суспільства перед учасниками бойових дій.

Мета дослідження: висвітлення зв'язку розпізнавання й тлумачення травматичних психічних станів людини на війні з панівними філософсько-антропологічними концепціями у донаукових пре-модерних та класичних модерних традиціях психології як передісторію концептуалізації бойової психічної травми.

Теоретичне підґрунтя: рефлексії над становленням науково-психологічного пізнання психічної травми у зв'язку із загальним культурним, політичним, гуманітарним кліматом модерного суспільства в працях М. Фуко, Дж. Герман, Ж. Рюс;

– історико-психологічні й військово-антропологічні розвідки античної людини на війні, наукове перетлумачення класичних давньогрецьких сюжетів та постатей в працях Дж. Кроулі. (J. Crowley), В. Ферлі (W. Furley), Р.А. Габріель (R.A. Gabriel), З. Гарленд (R. Garland), А. Гріффітс (A. Griffiths), Д. Харві (D. Harvey), А. Клейман (A. Kleinman), Л. Ролінгс (L. Rawlings), С. Салазар (C. F. Salazar), Д. Шалєв (D. Shalev), Дж. Шей (J. Shay), Л.А. Трітл (L.A. Tritle.), Д. Вайтхед (D. Whitehead), Ю. Устинова (Y. Ustinova), Е. Карденья (E. Cardena).

– концепції «бойового зриву», конверсійних розладів та посттравматичних стресових розладів на війні, що викладені в наукових публікаціях Б.П. Доренвенд (B.P. Dohrenwend), Т. ДЖ. Янгер (T.J. Yager), М.М. Волл (M.M. Wall), Б.Г. Андамс (B.G. Adams), Д. Марлоу (D. Marlowe), А.Л. Мішара (A. L. Mishara), М.А. Шварц (M.A. Schwartz), Е.А. Ванштейн (E.A. Weinstein).

– травми, що триває.

Методи дослідження. В результаті аналізу досліджень бойової психологічної травми, а також розвитку методології психології як самостійної науки в контексті соціокультурних, політичних, гуманітарних змін було визначено міждисциплінарне поле для вивчення умов концептуалізації феномену бойової психічної травми. Методологічною засадою даного дослідження є поєднання історико-психологічного підходу та філософії психології й філософської антропології.

Результати і обговорення. Разом із суперечливим процесом гуманізації та персоналізації історії необхідною світоглядно-методологічною умовою постановки проблеми бойової психічної травми став процес секуляризації та інституціоналізації раціональної науки та включення разом із природничими в її дисциплінарну самоорганізацію гуманітарних, соціальних, воєнних та технічних наук з ХІХ–ХХ століття. В цьому соціальному та інтелектуальному контексті відбувається перетворення психології на науку із власною методологією та емпірично-експериментальним базисом, на які власне спирається інтерпретація і розуміння психологічних наслідків війни у прогресивних суспільствах.

Для розуміння загального соціокультурного контексту «відкриття» феномену психічної травми та започаткування руху до його наукової концептуалізації важливо врахувати, що саме «народження клініки» тобто медичної практики сучасного ґатунку відбулося саме напередодні. Пацієнт тепер переноситься в центр уваги, спостереження, дослідження лікаря, щоправда, як природний об'єкт – живий організм [6], невід'ємний від його взаємозв'язків із середовищем, природним та соціальним, що було справжнім переворотом у медичній практиці, яка з часів Гіппократа, Галена та Парацельса являла собою складну систему встановлення пропорцій гуморів (рідин, секретів) людського організму, хвороб через порушення їхньої рівноваги, страшливих підходів лікування «подібного подібним».

Роль першопрохідця й натхненника у новаторських дослідженні важких і хворобливих «душевних станів» й прогресивних способів медичної допомоги пацієнтам з такими проблемами, належить Ж.-М. Шарко, який здійснив спостереження, опис та класифікацію симптомів істерії (амнезія, параліч, втрата чутливості, судоми тощо [1, 23]), обґрунтував їх як об'єктивні психогенні ефекти, у наслідок фізичних травм чи без них До пацієнтів із функціональним порушеннями без фізичних уражень вважали симулянтами. Серед психіатрів і психологів, які вважали Ж.-М. Шарко своїм вчителем, були П. Жане, В. Джеймс, З. Фрейд.

Більше за те, чимало втаємничених психічних станів, закарбованих у витворах образотворчого мистецтва, яким в попередні епохи надавалося міфологічне чи релігійне тлумачення, були перетлумачені у раціоналістичному науковому дусі з природних причин. Ж.-М. Шарко та його учень Дезіре Бурневіль деконструювали та перетлумачили у психіатричному дискурсі психогенні хворобливі стани, відображення у витворах середньовічного мистецтва (як-то поява стигматів у ревно віруючих, одержимості, містичних видінь, зцілень вірою) [1, 32].

Такий ретроспективний психологічний аналіз виявляється дотепер плідним щодо виявлення психічних травм учасників війни, способів тлумачення й практик подолання їх у минулому. Юлія Устінова (Університет Бен-Гуріона в Негеві, Ізраїль) та Етцель Карденья (Лундський університет, Швеція) у статі «Боротьба із стресовими розладами та їх лікування в Стародавній Греції» (2013) [8] деконструюють знайомі постаті та події давньогрецької воєнної історії на ґрунті узагальнення значного кола історичних, психологічних, антропологічних, філологічних досліджень античних джерел, у яких містяться свідчення про бойові травми, бойовий стрес та їхні короткострокові та довгострокові наслідки, разом із сучасними науковими працями, в яких психічна травма та стресові розлади на війні досліджуються з позицій сформованої концепції та розгорненого категоріального апарату.

Як зазначають Ю. Устінова та Е. Карденья, грецькі поети, філософи й історики (Гомер, Гесіод, Есхіл, Еврипід, Платон, Гіппократ) описували гострі та віддалені наслідки психологічної травми в результаті надзвичайного стресу під час бойових дій. Як перший опис посттравматичних психічних станів авторки зазначають «Похвалу Гелені» знаменитого софіста Горгія [8, 4], що короткочасні стани «втрати волі» пояснює не в термінах провини й злочину, а як природні реакції людини на надважких обставинах, тобто в антропологічній (психологічній) площині. Спалахи безпідставного жаху і паніки серед солдат перед видовищем посталих перед ними ворожих військ, вдавалося деяким воєначальникам, що проти паніки й для повернення воякам здатності діяти та виконувати бойові завдання застосовували бесіду й переконання разом із залученням бійців до виконання повсякденних рутинних справ (Еней Тактик, 4-те ст. до н.е. про спартанського правителя Євфрата та полководця Клеарха). Філософ 1 ст. н.е. Онасандр (автор першого твору про військове мистецтво «Strategikos»), вказував, що лікарі піклуються лише про поранених, а добрий генерал здатний «вилікувати душі від депресії», що набагато

важче, ніж лікування тіла [8, 8]. Ці методи 5-го століття до н.е. виявляються результативними і в сучасності.

«Незрячість» щодо психічних травм гіппократівської медицини, що здійснила значний прогрес у лікуванні фізичних хвороб, Ю. Устінова й Е. Карденья пояснюють її натуралістичним характером й зведенням важких станів вояків підчас і після бою виключно до фізіологічних причин, що виражалися в термінах «гуморальної теорії» як базової пояснювальної конструкції та за умов поганого знання анатомії людини через заборону розтину тіл [8, 13]. При всій страхітливій курйозності практики застосування проносного, промивання шлунку, кровопускання чи обгортання холодними простирадлами при травматичних психічних станах, сліз зазначити, що цей підхід поділявся Теофрастом, Плінієм і Діоскарідом зберігся у військових і цивільних лікарських практиках аж до 20-го століття, що відповідало тогочасній науковій раціональності.

Під час Першої світової війни, яка значною мірою була війною окопною із потужним застосуванням артилерії і бомбардувальної авіації, масовість психічних травм військовослужбовців із супутніми стресовими розладами була вражаючою, зокрема, 40 відсотків від всіх жертв у Британській армії [1, 40]. Для солдатів із бойовим травматичним неврозом перепрофільовували звичайні лікарні. Однак, природа травми спочатку пояснювалися фізичним ураженням («контузією» / «shell shock», за британським психологом Чарльзом Майерсом), чого вимагала натуралістично-механістична парадигма тогочасної науки. Гіршим є те, що перші випадки контузії без вибухового ураження, то стресові стани стали приписувати або фізіологічним вадам солдат, або їхній моральній неповноцінності («моральна інвалідність») як симулянта і боягуза. Згідно традиціоналістських поглядів тогочасної медицини ж «нормальний солдат повинен пишатися своєю участю у війні і не виказувати жодного хвилювання. І звичайно ж, він повинен бути безстрашним» [1, 40]. Через 25 століть, що відділяли давньогрецькі міста-держави та Європу новітнього часу, погляд найвідоміших традиціоналістських психіатрів як натуралістів і моралізаторів на методи «лікування» психічних проблем вояків в сутності не відрізнялося. Джудіт Герман («Травма і зцілення») наводить приклад психіатричної практики Льюїса Ілленда, який в книзі «Істеричні розлади воєнного часу» (1918) обстоює ефективність впливу через соромлення, погрози та покарання [1, 41].

Психоаналітичний підхід на протилежність традиціоналізму обстоював саме психогенну природу бойової психічної травми й гуманні методи лікування як співпраці фахівця з пацієнтами.

Психоаналітичний погляд спирався на розуміння природи людини, в якій психічне є автономною складно організованою сферою, яку не можна редукувати до фізичного. Взірці такого прогресивного підходу у терапії «контузійного шоку» у офіцерів, які потому мали повернутись на фронт, були надані В.Г.Р. Ріверзом, британським професором нейропатології, психології та антропології. Його терапія розмовою ґрунтувалась не на покаранні, а на довірі та відчутті безпеки військовими та їхні добрі відносини з бойовими побратимами. Як зазначає Дж. Герман, Ріверз започаткував метод гуманного поводження з пацієнтами, принципами якого керувалися американські військові психіатри в Другій світовій війні: «по-перше, навіть дуже смілива людина може піддатися непереборному страху; по-друге, найбільш ефективною мотивацією для подолання цього страху було дещо сильніше за патріотизм, абстрактні принципи чи ненависть до ворога. Це буда любов солдатів один до одного» [1, 45].

У сучасній терапії багато психотерапевтичних методів лікування посттравматичних стресових розладів базуються на розмові про травму з терапевтом, когнітивних підходах до поведінки, прообрази яких описані давньогрецькими філософами, істориками та полководцями [8], а поворот до них закладений у «героїчну добу психологічної травми» [1] останньої третини 19-го початку ХХ століття, свій внесок у яку зробили екзистенційна психологія, когнітивно-поведінкова психологія та інші.

Продовжуючи розвивати лінію осягнення специфіки бойової психічної травми вже у ХХІ столітті доктор медичних наук, доктор філософії Джонатан Шей впровадив поняття «моральна травма» та «моральна шкода» в ужиток у Міністерстві Оборони США. «Моральна травма» виникає як ускладнення («інфікування», «крововилив») психічної травми у надскладних обставинах в наслідок байдужості до підлеглих, зради, кар'єрної мотивації, низького рівня компетентності й креативності, недоброчесності військових лідерів (особливо щодо приписування досягнень). Дж. Шей відомий кожному американському офіцеру не тільки як автор обов'язкових для вивчення творів «Ахілл у В'єтнамі: Бойові травми та знищення характеру» (2010) та «Одіссей в Америці: Бойові травми та випробування повернення додому» (2002), але й як високоповажний психіатр Департаменту у справах ветеранів, який багато років допомагає учасникам бойових дій здолати психічну й моральну травму, приділяючи головну увагу запобіганню психологічних і моральних травм.

У лекції «Ахілл і Одисей сьогодні: що Гомер може розповісти нам про військове лідерство» (2006) [7], Дж. Шей розкриває функції

треступеневої моделі профілактики психічних та моральних травм: первинна профілактика «позбавляє від того, що травмує» на полі бою; вторинна профілактика – це «будь-яка військова політика, обладнання, культура і практика, які зменшують частоту і тяжкість травм», яка має бути в руках лінійних керівників, інструкторів і політиків, а не лікарів, психологів і капеланів; й третинна профілактика – своєчасне розпізнавання та лікування травм по мірі їх виникнення [7].

Роль згуртованості, лідерства та навчання у профілактиці психологічної і моральної травми на військовій службі Дж. Шей вбачає в тому, що це є три стрижні психологічної стійкості військовиків забезпечують довіру, підтримку й успішність між вояками, між лідерами й підлеглими, між військовиками та громадянським суспільством, гостро необхідні для гуртової профілактики психічних і моральних травм на війні. Зміцнення цих стрижнів психологічної стійкості й бойової сили передбачає здолання «тейлористської» моделі, привнесеної у військово-відомство, як і в інші цивільні відомства, установи й організації початку ХХ століття. Суть «тейлоризму» передається метафорою машини із замінними деталями (військовослужбовцями), основна вада її – у врахуванні лише індивідуальних навичок, що для військової організації не є кращою, особливо під час бою [7]. Тим більш, коли йдеться про посткласичну війну – «четвертого покоління», мережецентричну та ройову (від «рій» – зграя летючих комах), одночасно зростає значення і команди, й індивідуальності особистості кожного вояка, що раніше було притаманне переважно елітним підрозділам.

Висновки. Релігійно-міфологічний та натуралістичний типи світогляду Давньої Греції не надавали інтелектуальних засобів для розпізнавання психічної травми у «священній хворобі», безпідставних нападах жаху та паніки й «божевільної поведінки на війні», пояснюючи їх діаметрально протилежними містичними, магічними або ж виключно фізичними (фізіологічними) причинами. В обох випадках психічні розлади на війні сприймалися як прояв фізичної та/або моральної неповноцінності людини як вояка і громадянина. Ця хибна очка зору зберіглася до Новітніх часів у традиціоналістських колах, далеких від прогресивної людиноорієнтованої сучасної науки.

Наджорсткий тиск культурної традиції засудження страху на війні, а також «бойова втома» від постійного перебування на війні утворили питомий ґрунт для вражаючого поширення психічних розладів («божевілля») у спартанських вояків, виявлених та перетлумачених з позицій сучасної медицини, психології та антропології. Такі ж ефекти спостерігалися у Першій світовій війні. Історично-психоло-

гічні розвідки феноменології та культурології бойової психічної травми дозволяють виявити універсальні кореляції різноманітних соціокультурних чинників запобігання й здолання важких довгострокових наслідків психічних травм на військовій службі.

Секуляризація науки, освіти та медицини, перетворення психології на самостійну експериментальну наукову дисципліну, здолання новочасного механістичного світогляду стали умовами концептуалізації бойової психічної травми у новітні часи. Загальнокультурним контекстом пізнання бойової психічної травми є зміни в ставленні суспільства до людини, учасників бойових дій, зокрема, цінності і якості людського життя. Перспективним є подальші дослідження трендів гуманізації та гуманітаризації методологій провідних напрямів військової психології бойової психічної травми ХХ–ХХІ століття.

Теорія і практика допомоги військовослужбовцям при бойовій психічній травмі еволюціонувала у відповідь на важкі руйнівні наслідки для здоров'я, соціальної інтегрованості, якості життя й самої життєвої перспективи значної кількості учасників війн і збройних конфліктів. В цій еволюції була осмислена потреба винайдення шляхів допомоги військовикам вже на театрі бойових дій, під час війни, не очікуючи мирного часу. А також створення обґрунтованої ефективної системи супроводження, підтримки та допомоги учасникам бойових дій на рівні національних інститутів охорони здоров'я й інститутів зі справ ветеранів. Саме така система необхідна Україні вже під час триваючої національно-визвольної війни України проти російських загарбників.

Список використаних джерел

1. Герман Дж. Психологічна травма та шлях до видужання: наслідки насильства – від знущань у сім'ї до політичного терору: Дж. Герман: переклад з англ. О. Лізак, О. Наконечна, О. Шлапак. Львів: Видавництво Старого Лева, 2022. 424 с.
2. Горгій. Похвала Гелені. Переклад з давньогрецької У. Головач, Переклади. 2020. С. 185–192. https://er.ucu.edu.ua/bitstream/handle/1/2411/Holovatch_Pokhvala%20Heleni.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
3. Лозінська Н.С. Психотравма як наслідок травматичного стресу в різних напрямках сучасної психології. Н.С. Лозінська. Вісник Національного університету оборони України 2 (50) /2018. С. 65–73.
4. Осьодло В.І., Будагьянц Л.М. Соціально-філософські та психологічні аспекти сучасних війн: моногр. Київ: Видавничий дім «АртЕк», 2018. 408 с.

5. Роменець В.А., Маноха І.П. Історія психології ХХ століття: навчальний посібник. В.А. Роменець, І.П. Маноха. Вид. 3-тє. К.: Либідь, 2017. 1056 с.
6. Рюс Жаклін. Поступ сучасних ідей. Панорама новітньої науки. Пер. з французької В. Шовкун. К.: Основи, 1998. 669 с.
7. Shay J. Achilles and Odysseus today. What Homer can tell us about military leadership.: Jonathan Shay M.D., Ph.D., D.V.A. Outpatient Clinic and Tufts Department of Psychiatry, Boston, Massachusetts, USA. 28 August 2006. http://www.hellenic.comserve.com/shay_achilles_odysseus.html
8. Ustinova J., Cardeña Et. Combat stress disorders and their treatment in ancient Greece. Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy. 2014 American Psychological Association 2014, Vol. 6, No. 6, Pp. 739–74. https://www.research_gate.net/publication/269035855_Combat_Stress_Disorders_and_Their_Treatment_in_Ancient_Greece
9. Фуко М. Наглядати і карати. Пер. з фр. П. Таращук. Київ: Комубук, 2020. 392 с.

УДК 159.9:351
Пампура Ігор,
старший науковий співробітник
НДІ психологічного забезпечення,
Державний науково-дослідний інститут
МВС України

ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вектор діяльності правоохоронних органів України, обумовлений певним призначенням, завданнями, функціями та компетенцією останніх. Відповідна діяльність передбачає підвищену активність і відповідальність виконавців та наявність у них певних особистісних якостей.

Специфіка правоохоронної діяльності полягає в тому, що вона здійснюється або може здійснюватися в умовах реальної вітальної загрози. При цьому, незважаючи на негативну дію різноманітних чинників середовища, правоохоронці, зазвичай, успішно виконують свої професійні обов'язки. Чинників, що обумовлюють можливість успішної діяльності в екстремальних умовах, так само багато, як

і чинників, що заважають її здійсненню. До чинників, що обумовлюють можливість успішної діяльності людини в екстремальних умовах, передусім слід віднести якості особистості.

Професійна діяльність працівників правоохоронних органів висуває підвищені вимоги не лише до їх особистісних якостей, а й до рівня їх психологічного здоров'я. Професійний обов'язок кожного правоохоронця зобов'язує ухвалювати певні рішення, які повинні бути виваженими та обміркованими, а це можливо тільки за умови контролю своєї поведінки та емоційного стану. Проте практика показує, що не всі правоохоронці можуть контролювати власні емоції, а переважна більшість і в загальному не має навичок зміцнення та збереження свого психологічного здоров'я [1].

Загально відомим є той факт, що психологічне здоров'я особистості є необхідною умовою її ефективної діяльності загалом і професійної зокрема. В умовах сьогодення відбувається перегляд уявлень про людину як особистість та її неповторну цінність. Активно напрацьовуються нові теоретичні підходи до вирішення проблем психологічного характеру, які виникають у складній і екстремальній професійній діяльності. Різноманітні й тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних та інших чинників зумовлює виникнення в людини високої нервово-психічної напруги. Це викликає різноманітні негативні прояви в її поведінці та психіці, зокрема відчуття душевного дискомфорту, появу негативних психічних станів, межових нервово-психічних розладів. Відповідальні завдання, які виконують правоохоронці висувають підвищені вимоги до стану їх фізичного і психологічного здоров'я. Зважаючи на специфіку діяльності, працівник правоохоронного органу з вадами психологічного здоров'я не може бути достатньо надійним при виконанні службових завдань.

Сучасна наука розмежовує сфери психічного і психологічного здоров'я. Психологічне здоров'я сьогодні розглядається як динамічна сукупність психічних властивостей особистості, що забезпечують гармонію між потребами індивіда й суспільства.

Основою повноцінного розвитку людини є психологічне здоров'я. Саме поняття психологічного здоров'я тривалий час входило в базовий зміст психічного здоров'я. Тож слід враховувати, що критерії оцінки стану психічного здоров'я людини, як поняття, ширше за психологічне, оскільки психологічно здоровою може бути тільки психічно здорова людина [2].

Серед особистісних проявів найбільш відомі наступні критерії психічного здоров'я: оптимізм; зосередженість (відсутність метушливості); урівноваженість; моральність (чесність, совісність тощо);

адекватний рівень домагань; почуття обов'язку; впевненість у собі; невразливість (уміння не ображатися); відсутність ліні; незалежність; безпосередність (природність); відповідальність; почуття гумору; доброзичливість; толерантність; самоповага; самоконтроль.

Серед психічних станів можна виокремити такі критерії психічного здоров'я: емоційна стійкість (самовладання); зрілість почуттів відповідно до віку; вміння опанувати негативні емоції (страх, гнів, жадібність, заздрість тощо); вільний, природний прояв почуттів і емоцій.

Серед психічних процесів найбільш відомі наступні критерії психічного здоров'я: максимальне наближення суб'єктивних образів до певних об'єктів дійсності (адекватність психічного відображення); адекватне самосприйняття; уміння зосереджувати увагу на предметі; утримання інформації в пам'яті; здатність до логічного опрацювання інформації; критичність мислення; креативність; знання себе тощо.

Також очевидним і науково доведеним є той факт, що найважливішою умовою доброго психологічного здоров'я людини є її фізичне здоров'я. Фізична або соматична складова стосується тіла. Це гармонійна єдність усіх обмінних процесів між організмом і оточуючим середовищем і, як результат цього, узгоджений перебіг обмінних процесів всередині організму, що проявляється в оптимальній життєздатності його органів і систем.

На думку дослідників, психологічно здорова людина має гармонійно розподіляти енергію за всіма сферами так, щоб 25 % своєї енергії (не обов'язково часу) вона могла присвятити своїм фізичним потребам; 25 % – спрямувала на свою професійну діяльність, 25 % – на міжособистісне спілкування (родина, друзі, колеги); 25 % енергії віддавала фантазії, міркуванням про майбутнє, про сенс життя та релігійно-духовним шуканням, усамітненню, спілкуванню із собою [3].

Специфічні відмінності у поведінці людей, що виконують професійні обов'язки в екстремальних умовах діяльності, більшою мірою обумовлені їх здатністю контролювати свій стан, адекватно оцінювати виниклу ситуацію і своєчасно приймати рішення. У свою чергу, рівень розвитку цих здібностей багато в чому визначається рівнем нервово-психічної стійкості і психологічної готовності до дії в екстремальних умовах.

Слід зазначити, що особлива роль у збереженні психологічного здоров'я підлеглих належить керівникам правоохоронних органів та підрозділів. Вони здійснюють безпосередній вплив на особистість працівника, на весь колектив і на соціально-психологічні процеси, які у ньому виникають. У зв'язку з цим зростають вимоги до загальної та

професійної підготовки керівників відповідних органів, від управлінських якостей яких залежить забезпечення високої готовності правоохоронного підрозділу до діяльності, збереження життя і здоров'я особового складу [4].

Досвід роботи менеджерів і психологів правоохоронних органів розвинутих зарубіжних країн свідчить про зростаючу увагу до вивчення психологічних чинників ефективності роботи правоохоронців, створення належних умов для збереження фізичного і психологічного здоров'я персоналу, проведення психопрофілактичної роботи. В основі сучасних концепцій покладено ідею завчасного попередження, елімінавання появи психологічних проблем і негараздів в правоохоронних підрозділах: конфліктів, стресів, емоційного вигорання, невдоволення працівників тощо. Психологічними умовами здійснення такого профілактичного підходу є реалізація керівником і психологами гуманістичного особистісно орієнтованого підходу до працівників; організація ефективної командної роботи та лідерства в підрозділах; мотивація і стимулювання роботи правоохоронців, їх особистісного розвитку. Подібний профілактичний підхід забезпечує високу ефективність роботи правоохоронних органів і збереження психологічного здоров'я персоналу.

Тому сьогодні формування психологічного здоров'я у працівників правоохоронних органів нині набуває такого ж значення, як і їх професійна підготовка [5]. Ефективність функціонування правоохоронного органу напряму залежить від проведення спеціальної роботи з персоналом підрозділів, завданнями якої є усебічне забезпечення психологічного здоров'я працівників, здатності успішно протидіяти стресовим чинникам, конфліктам та іншим факторам ризику. Крім того, нагальною є потреба у пошуку шляхів збереження психологічного здоров'я правоохоронців з урахуванням складних умов їх діяльності.

Отже, науково обґрунтована система збереження психологічного здоров'я працівників правоохоронних органів є важливим чинником зростання їх професійної надійності та готовності до діяльності, дозволить створити і підтримати позитивний імідж правоохоронця, відкрити перспективи для їх подальшого професійного й особистісного розвитку.

Список використаних джерел

1. Александров Д.О. Аналіз комплексної психологічної моделі особистості працівника органів внутрішніх справ. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 14. Ч. 1. С. 3–10.

2. Забезпечення психологічного здоров'я працівників Національної поліції України: навч.-метод. посіб. / Остапович В.П., Барко В.І., Єна О.А., Кірієнко Л.А., Пампура І.І., Барко В.В.; за ред. В.О. Криволапчука. Київ: ДНДІ МВС України; ФОП Кандиба Т.П., 2019. 204 с.
3. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я: навч. посіб. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, А.Ф. Косенко, Т.І. Кочергіна; за заг. ред. М.С. Корольчука. Київ: ІНК ОС, 2002. 272 с.
4. Барко В.І., Бойко О.В., Литвиненко Е.С. Інформаційний poradник з питань формування прихильності до здорового способу життя і безпечної поведінки серед військовослужбовців та працівників правоохоронних органів: практ. посіб. Київ: К.І.С., 2008. 142 с.
5. Криволапчук В.О., Слівінський В.Р., Кірієнко Л.А., Кушнар'єв С.В. Психологічне забезпечення працівників МВС та військово-службовців Національної гвардії – учасників антитерористичної операції / Київ: ДНДІ МВС України, 2016. 124 с.

УДК: 159.9

Перелигіна Ліна,

***професор кафедри психології діяльності в особливих умовах,
Національний університет цивільного захисту України, м. Харків***

Сальнікова Тетяна,

***аспірантка кафедри психології діяльності в особливих умовах,
Національний університет цивільного захисту України, м. Харків***

«Я-КОНЦЕПЦІЯ» ЯК ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ КОНСТРУЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСВІДУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Психологічна підготовка військовослужбовців є надзвичайно актуальною задля зміцнення боєздатності Збройних Сил та гарантування національної безпеки України, оскільки професійна військова діяльність значною мірою зумовлена людським фактором, психічним станом військовослужбовців. У процесі навчально-тренувальних занять часто доводиться спостерігати, наскільки впевнено військовослужбовці поведуться під час навчання. На вогневому рубежі – зовсім інша ситуація. У деяких військовослужбовців з'являється неадекватність реакцій, знижується самоконтроль, вони стають розгубленими й скутими. Такі психічні стани суттєво знижують ефективність їх функціональної діяльності, створюють загрозу для їх життя та життя

інших військових [2]. Психологічна підготовка військовослужбовців України, на думку сучасних науковців, повинна включати в себе систему формувально-розвивальних впливів на:

- професійне становлення та процеси професійної самоідентифікації особистості;
- професійну «Я-концепцію» військовослужбовця;
- ціннісно-смыслову та мотиваційну сферу;
- навчання емоційній та вольовій саморегуляції, психологічній стійкості до екстремальних ситуацій [2].

Кожен військовослужбовець, як особистість, має не лише властиві йому особливості нервової системи (психіки), але й формується й розвивається у різних соціальних умовах (сім'я, освітні заклади та заклади професійної підготовки, військовий підрозділ), що складає своєрідний зміст його психології [3]. «Особистість – це людина, взята в системі таких психологічних характеристик, які соціально зумовлені, проявляються в суспільних за природою зв'язках і відносинах, є стійкими і визначають моральні вчинки людини, котрі мають істотне значення для неї самої і тих, хто її оточує» (Р. С. Немов). Також особистість – це цілісна сукупність соціальних властивостей людини, що формуються та видозмінюються протягом усього життя людини у результаті складної взаємодії внутрішніх та зовнішніх чинників її розвитку та активної взаємодії з соціальним середовищем. При цьому важливим компонентом структури особистості є «Я-концепція». Вона формується в процесі взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем, є інтегральним механізмом саморегуляції поведінки людини і може бути позитивною, негативною і амбівалентною (суперечливою). Наскільки людина задоволена життям залежить від того, якою мірою її досвід, її «реальне Я» і «ідеальне Я» співвідносяться між собою. Якщо реальний життєвий досвід суперечить «Я-концепції», яка склалася, то виникає неконгруентність (невідповідність) між уявленням про себе і актуальним досвідом. Одночасно найважливіша характеристика психологічно зрілої особистості – її відкритість для досвіду, гнучкість та удосконалення свого Я [1].

Найбільш суттєвою властивістю Я-концепції особистості визнано те, що вона є активним утворенням, динамічною, діючою структурою, що може впливати на поведінку та бути джерелом її змін. Активна Я-концепція виникає та супроводжує діяльність особистості, а також опосередковує та регулює поведінку, виконуючи мотиваційну та регуляційну функції, оскільки забезпечує інтенції, стандарти, а також плани, правила і сценарії поведінки особистості [4]. Структура складових професійної «Я-концепції» складається з трьох компонентів:

- когнітивної складової, яка розкриває уявлення про професійно-важливі якості особистості;
- емоційної – професійної самооцінки;
- поведінкової складової, яка відображає уявлення особистості про самоефективність.

Виходячи із загальних характеристик формування «Я-концепції» виникають питання:

- як змінюється «Я-концепція» у військовослужбовців при зміні мирного часу на військовий стан?
- яким чином можливо змінювати «Я-концепцію» у військовослужбовців (самостихійно, або за допомогою психолога)?

Список використаних джерел

1. Шахова О.Г. Соціальна психологія особистості: Навчальний посібник. Харків: «Контраст», 2019. 116 с.
2. Задорожній К.А. Психологічна підготовка військовослужбовців України: сучасні наукові підходи, теорія, діагностування, практика. Актуальні проблеми психології. Том I. Випуск 56. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v1/i56/4.pdf>
3. Голик М. М., Ляшенко В. М., Романишин А. М., Романовський Я. Я. Морально-психологічне забезпечення діяльності військ. Частина II: Курс лекцій. Львів : ЛІСВ, 2019. 224 с.
4. Волинець Н. Я-концепція як чинник особистісного самовизначення в ранній юності, Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія Випуск 1 (54), 2022. DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.1.4>

УДК: 159.923.2:613.8-027.516

Перція Лілія,

аспірант кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ І ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКИ ПОКАЗНИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ФАХІВЦІВ ІТ-КОМПАНІЙ

ІТ-індустрія за останнє десятиліття стала одним із найбільших динамічних секторів економіки. Відбулися революційні зміни у сфері затребуваності професій. На сьогодні жодна з професій не обходиться

без комп'ютерних технологій, відповідно стрімко зростає попит на висококваліфікованих фахівців у галузі інформаційних технологій (ІТ). 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 класифікація 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 проєкту і потім розвиватися як управлінець.

Менеджер проєкту: Project Manager – це фахівець, чийм головним завданням є управління проєктом 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 проєктом, 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 [1].

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 однохвилинну, 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 ДООУ, 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 business development executive/inside salesman (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 (business development executive/inside salesman):
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 [5].

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. Том 71, С. 165–171.
4. Робота в IT: Перші кроки до популярної професії. URL: <https://itcluster.lviv.ua/roboata-v-pershi-kroky-populyarnoyi-profesiyi/>.
5. IT-професії. URL: <https://stsaltiv.gov.ua/useful-info/it-profesii>.

УДК 159.9.072

Петухова Ірина,

канд. пед. наук, доц.,

завідувач кафедри психології, педагогіки та соціології,

Державний податковий університет

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

З моменту повномасштабного вторгнення в Україну військ рф її територію покинуло понад 14,5 мільйона громадян, із них як мінімум 11,7 млн. осіб мігрувало до країн Євросоюзу. Найбільше

біженців із України прийняла, звичайно, Польща: там зареєстровано майже 1,5 млн. осіб. Трохи більше мільйона українців із початку війни прийняла Німеччина: найбільша кількість біженців була зареєстрована у березні 2022 р. (431 тисяча осіб) та квітні 2023 р. (198 тисяч осіб). За даними уповноваженого уряду з міграції, озвученими у жовтні 2022 р., наразі до Німеччини щоденно прибуває до 150 осіб на добу. Третє місце за кількістю українських біженців посідає Чехія: там зареєстровано близько 455 тисяч наших громадян. До десятки країн, до яких тікаючи від війни виїхали громадяни України також увійшли: Італія (171,5 тисяч), Іспанія (150,4 тисяч), Туреччина (145 тисяч), Британія (141,5 тисяч), Франція (118, 9 тисяч), Словаччина (99,3 тисяч) та Молдова (95,4 тисяч). Менше 10 тисяч українських біженців зареєструвалися у Словенії, Люксембурзі, Північній Македонії, Азербайджані, Албанії, Ісландії та Мальті [1]. Як зазначено у відкритих Інтернет джерелах, значну частину мігрантів становлять жінки працездатного віку, найбільше серед них (49%) – у віці 35–59 років, (26%) жінок віком від 18 до 34 років, (12%) жінок, яким понад 60 років [2].

Усвідомлюючи, що значну частку мігрантів становлять жінки працездатного віку (75%), які виїхали за кордон з метою пошуку безпечних місць проживання для своїх дітей актуальності набуває дослідження готовності їхнього повернення в Україну після закінчення війни для її відбудови та розвитку, адже відомо, підлітки і молодь значно швидше адаптується до нових умов перебування, оскільки в силу вікових особливостей відкриті до змін, краще засвоюють мову тощо.

На нашу думку, рушійним чинником, який сприятиме поверненню молоді в Україну з метою її відбудови і розвитку є соціальна відповідальність особистості. Відповідальність людини носить соціальний характер, оскільки людина є членом соціуму і активно з ним взаємодіє при вирішенні завдань. Особистість у реальній дійсності є і суб'єктом, і об'єктом відповідальності. Соціальна відповідальність виступає умовою взаємодії особистості та соціуму. Вона виявляється у взаємодії особистості (індивіда) і суспільства (соціуму) як:

- набута властивість людини, що є результатом впливу на неї певних соціальних умов;
- соціокультурна якість особистості, що пов'язана з її вольовою цілеспрямованістю;
- механізм соціального контролю, регулювання системи соціально-суспільних відносин особи і суспільства, ознака соціальної організації суспільства.

Соціальна відповідальність визначає ієрархію ціннісних орієнтацій особистості.

Розвиток соціальної відповідальності особистості полягає у вдосконаленні її духовної та соціальної культури через систему принципів соціальної взаємодії (взаємодопомоги, солідарності, доброзичливості, співпричетності), граничних значень досконалого (Віра, Любов, Надія).

Соціальна відповідальність особи має ряд форм:

Пряма соціальна відповідальність являє собою безпосереднє відношення та вплив суб'єкта на об'єкт конкретного соціального зв'язку (об'єкт соціальних дій).

Зворотна соціальна відповідальність передбачає взаємний вплив об'єкта соціальних зв'язків на їх суб'єкт.

Відкрита соціальна відповідальність носить публічний характер та проявляється у вчинках носіїв соціально відповідальної поведінки.

Прихована відповідальність являє собою таку форму соціальних зв'язків, за якої їх суб'єкт бажає уникнути відкритості, гласності, публічності. Мова йде про випадки, коли людина, яка здійснює благодійність, спонсорство тощо, бажає залишатися у тіні, не афішувати себе, свої вчинки.

Безпосередня соціальна відповідальність особи – це та, виникнення і розвиток якої обумовлений внутрішніми якостями, здатностями і установками – совістю, достоїнство, любов до ближнього, солідарність, справедливість, гідність, співчуття тощо.

Опосередкована соціальна відповідальність особи обумовлена дією чинників зовнішнього середовища (умовами життя та роботи, особливими обставинами тощо).

Відповідальність людини може бути *внутрішньою* та *зовнішньою*. Внутрішня відповідальність є елементом системи управління людини самою собою, тоді як зовнішня відповідальність – це фактор управління цією ж людиною з боку колективу, інститутів держави, суспільства.

На думку експертів, соціальна відповідальність формується через виконання зобов'язань перед собою, членами родини, колективом і суспільством (86,7%), дотримання правових і соціальних норм (57,6%), що закріплюється у соціально відповідальній поведінці (41,8%), сумлінному ставленні до праці, обов'язків, відданості дорученій справі та приводить до розвитку моральних якостей особистості – чесності, обов'язковості, надійності (по 31,6%) [3].

Як бачимо, соціальна відповідальність за безпеку і якість життя власної родини є важливим фактором, який може як стримувати

молодь від повернення, так і бути ресурсом, тому актуальності набуває розвиток соціальної свідомості молоді засобами впровадження психологічних технологій розвитку мотивації молоді до повернення в Україну; створення і розповсюдження циклу мультимедійних проєктів із соціальної адаптації молоді для/ після повернення в Україну; обґрунтування та створення оптимальних умов для розвитку соціальної відповідальності молоді на засадах європейських цінностей – миру, безпеки, свободи, демократії, толерантності.

Передує впровадженню психологічних технологій розвитку соціальної відповідальності молоді психологічна діагностика досліджуваного явища.

До методів, що вимірюють безпосередньо відповідальність особистості відносять:

Тест А. Махнача «Чи відповідальна Ви людина?», опитувальник відповідальності М. Савчина (2008), шкала відповідального ставлення (Responsibility Attitude Scale – RAS) П. Салковскіса, (Salkovskis et al., 2000), Опитувальник «Відповідальність» А. Крупнова, В. Прядеїна (1998), методика М. Осташевої «Діагностика відповідальності підлітків» (1990), методика «Відповідальна поведінка» Л. Дементій (2001), «Опитувальник діагностики особистісного симптомокомплексу відповідальності» І. Кочаряна (2010).

Методики, спрямовані на визначення рівня соціальної відповідальності, як інтегральної характеристики особистості: Тест Л. Берковиця та К. Луттермана (1964), шкала відповідальності Х. Гоу, П. Макклоски та П. Міл, шкала соціальної відповідальності О. Слободського (1976), методика «Шкала виміру соціальної відповідальності особистості (SRS-37 – Social Responsibility Scale)» (2010) (авторський опитувальник для виміру соціальної відповідальності).

Проективні методи (якісне дослідження соціальної відповідальності): Тест «Ділові ситуації», запропонований Н. Хітровою, є модифікацією асоціативного тесту С. Розенцвейга, що містить 20 малюнків, ТАТ (Г. Мюррей, К. Морган, 1935), ММРІ С. Хатуей та Дж. МакКінлі (1940-60-ті роки).

Недоліки деяких вищезазначених методик полягають у наявності ефекту соціальної бажаності, повторюванні тверджень, визначенні одного загального показника без диференціації шкал, необхідності адаптації для використання їх для українського контингенту респондентів. Оптимальною методикою, що досліджує соціальну відповідальність особистості, уникаючи представлені вище недоліки є, на наш погляд, методика «Шкала виміру соціальної відповідальності особистості (SRS-37)», перевірена за показниками надійності [4].

У зв'язку з цим до перспектив подальших наукових досліджень відносимо визначення рівня соціальної відповідальності молоді, що мігрувала за кордон під час війни в Україні.

Список використаних джерел

1. В яких країнах Європи найбільше українських біженців. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/11/08/infografika/suspilstvo/yakux-krayinax-yevropy-najbilshe-ukrayinskyx-bizhencziv>
2. Куди поїхали та ким працюють українці. складено портрет трудового мігранта. URL: https://tvoemisto.tv/exclusive/chy_mozhut_ukraintsi_staty_trudovymy_migrantamy_ta_shcho_mozhe_zrobyty_kraina_shchob_povernuty_lyudey_zza_kordonu_138193.html
3. Охріменко О.О., Іванова Т.В. Соціальна відповідальність. Навч. посіб. Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут». 2015. 180 с.
4. Перевірка надійності, валідності та стандартизація методики «шкала виміру соціальної відповідальності особистості (SRS-37)». URL: https://revolution.allbest.ru/psychology/00854265_0.html

УДК 159.9

**Платонов Владислав,
аспірант,**

**Навчально-наукова лабораторія екстремальної
та кризової психології,**

Національний університет цивільного захисту України

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПРОТЕХНІКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Під час широкомасштабного вторгнення окупаційних військ російської федерації на територію України, окупаційні війська обстрілювали та замінювали значну площу держави. Для пришвидшення розмінування територій прийнято рішення по збільшенню штату протехніків ДСНС України на 400 осіб та подальше розширення штату [4]. Такий великий набір нових працівників має під собою проблему у професійному доборі кадрів.

На сьогодні професійний відбір працівників у ДСНС регулюється наказом № 747 від 31.08.2017 Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзви-

чайних ситуацій в якому внесено порядок професійного психологічного відбору та регламентовано психодіагностичний інструментарій для проведення відбору працівників на професію піротехнік [1].

Проблемна область професійного психологічного відбору полягає в тому, що відсутня чітка направленість відбору на певну професію, які обумовлені особливостями діяльності та потребують від кандидата певного рівня розвитку психологічних якостей особистості, які притаманні та є важливими для ефективного виконання службових обов'язків [2]. Наразі представлений в наказі № 747 від 31.08.2017 у розділі IV пункту 2 додаток 3 перелік психодіагностичних методик не зовсім охоплює специфіку діяльності піротехніка ДСНС України.

Професійна підготовка фахівця піротехніка Державної служби України з надзвичайних ситуацій являє собою тривалий та складний процес. Окрім навчання основних знань, з різновидів вибухонебезпечних предметів (ВНП), принципу їх дії, та знань з вилучення, знешкодження ВНП, важливими складовими якостями є певний рівень розвитку психофізіологічних реакцій та психологічних особливостей особистості.

Слід вказати, що виконуючи діяльність піротехніка, фахівець стикається з наступними негативними факторами, які проявляються саме діяльності сапера.

До таких слід віднести:

- постійний контакт з вибухонебезпечними предметами (ВНП);
- страх за власне життя;
- стереотипний тип роботи;
- відчуття невизначеності;
- швидка втомлюваність.

Ефективність діяльності фахівця з розмінування дорівнює його життю, фахівець не має права на помилку. Хоча дотримання усіх правил не захищає від нещасного випадку, а саме самодетонації ВНП.

Як наведено в існуючих дослідженнях професійної діяльності саперів Збройних Сил України, важливою складовою є врахування великої кількості факторів, які впливають на психофізіологічний та психологічний стан сапера. Як визначає О. Недвига окрім того, що сапер стикається з невідомим предметом і він є потенційно небезпечним, саперу доводиться працювати у надскладних погодних умовах та ландшафту [3]. А також враховуючи той факт, що сьогодні піротехніки працюють із розмінуванням житлових будинків та території, які перебували під окупацією ворога. Тобто значно збільшується масив роботи по розмінуванню. Робота з розмінування є монотонною, а це додатковий фактор який негативно впливає на ефективність вико-

нання завдань. Тому для покращення професійного психологічного відбору потрібно враховувати ці фактори.

Окрім вже визначених професійних якостей, що представлені, як вимоги до кандидата згідно наказом № 747 від 31.08.2017 доцільно розширити перелік методик, що є доцільним та дасть змогу визначити та спрогнозувати ефективність діяльності.

Визначення індивідуально психологічних особливостей таких як:

- схильність до ризику. Надмірно високий рівень схильності до ризику негативно впливає на діяльність де потрібна надмірна обережність та точність дій;
- рівень особистісної та ситуативної тривожності, що пригнічує моральний стан, викликає додаткове відчуття страху, що на психофізіологічному рівні може викликати тремтіння рук, викликати відчуття спраги, що підвищує рівень адреналіну, коли навпаки потрібна точність та координація рухів;
- визначення типу темпераменту, що описує тип реагування та прийняття рішень, важливим є те, що при певному типі темпераменту, його особливості є компенсаторними та адаптаційними механізмами, що дають можливість вирівняти свій психоемоційний стан;
- визначення рівня просторового мислення є чи не найбільш важливою професійно важливою якістю. Високий рівень просторового мислення дозволяє добре розрізняти, та впізнати замаскований ВВП серед інших предметів, з чим часто на сьогодні зіштовхуються піротехніки, це заміновані побутова техніка, іграшки, сміття, мішки з овочами, побутові речі.

Таким чином, процедура професійного психологічного відбору у ДСНС України сьогодні потребує подальшого теоретичного та практичного удосконалення:

- з теоретичної точки зору доцільно застосовувати досвід проведених досліджень з професіографічного аналізу різних видів діяльності та відповідного рівню психологічних якостей піротехніків ДСНС України;
- з практичної точки зору, процедура професійного психологічного відбору потребує включення оновленого психодіагностичного інструментарію, який підібрано з урахуванням визначених професійно-важливих якостей, а також сучасних форм тестування таких як комп'ютерне тестування та автоматизовані комплекси, що доцільно застосовувати при відборі піротехніків.

Важливим питанням є також проведення більш широкого професійного відбору для складання як короткострокового, так і довгострокового прогнозу професійної придатності фахівця піротехніка ДСНС України.

Список використаних джерел

1. Наказ МВС України від 31.08.2017, № 747 «Про затвердження Порядку психологічного забезпечення в Державній службі України з надзвичайних ситуацій» МВС України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z1390-17/page> (дата звернення 26.01.2023).
2. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посіб. К. : Ніка-Центр, 2010. 532 с.
3. Недвига О. В. Психологічні особливості діяльності саперів під час розмінування території Південного Лівану. Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи: матеріали II міжнар наук.-практ. конф. (Київ, 10–11 лютого 2017 р.). Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, 2017. С. 131–135.
4. Завдяки підтримці держави та Уряду збільшується кількість піротехнічних розрахунків, – Сергій Крук. URL: <https://dsns.gov.ua/uk/news/>

УДК 122+159.9.01
Полунін Олексій,
д-р психол. наук, проф.,
професор кафедри психології,
Національний університет біоресурсів і природокористування,
м. Київ, Україна,
Інститут філософії та соціальної теорії Белградського
університету (Сербія), Центр високих студій Південно-Східної
Європи Рієцького університету, Хорватія

МАНІПУЛЯТИВІСТСЬКА МОДЕЛЬ ПРИЧИННОСТІ В ПРОСТОРІ МНОЖИННИХ РЕПРЕЗЕНТАЦІЙ ПЛИНУ ЧАСУ

Як ми пояснюємо наш особистий та соціальний досвід? Як пояснюємо явища повсякденного, економічного, політичного та професійного життя? Істотним елементом таких пояснень виступає причинність. Однак, створюючи причинні пояснення явищ, на що ми спираємося? Основу розуміння причинності становить уявлення про час та впорядкованість в часі причини та наслідку. Час становить той фундаментальний вимір, в якому відбувається визначення та розрізнення причини і наслідку. Зазвичай часова пов'язаність причини

і наслідку розглядається в конвенційному сингулярному, лінійному плині часу. Тим самим ігнорується здатність когнітивної системи людини утворювати цілу множину репрезентацій плину часу [1; 9; 10; 11; 13]. Кожна з когнітивних репрезентацій плину часу визначається певними властивостями, які в свою чергу впливають на представленість об'єкта або пропозиції в часі. Таким чином перехід від однієї репрезентації плину часу до іншої може викликати істотні зміни в когнітивній репрезентації одного і того ж об'єкта попри відсутність фактичних змін в самому об'єкті. Зазначимо, що в якості такого об'єкта можуть виступати й певні події, пропозиції. Отже, маємо підґрунтя для варіабельності елементів, які складають когнітивний ланцюг – причини, наслідку, часової дистанції та самого суб'єкта, який встановлює наявність/відсутність каузальності. Наша мета полягає у встановленні можливої варіабельності репрезентації каузальності під впливом множинних репрезентацій плину часу. При цьому каузальність розглядається в рамках маніпулятивістського підходу, який позначають також як інтервенціоністський підхід [2; 3; 4]. Наш основний крок полягає у відході від конвенційного моделювання часу як лінійного і сингулярного у своєму плині та в переході до врахування множинності когнітивних репрезентацій плину часу.

Моделювання каузальності в рамках маніпулятивістського підходу.

На сьогодні відома ціла низка теорій причинності: теорії регулярності, ймовірнісні теорії, процесуальні теорії, контрфактуальні теорії та маніпулятивістські теорії. Зазвичай елементи причинного ланцюга належать до категорії «подія», і число таких подій щонайменше дорівнює двом – причині (А) і наслідку (В) [2; 4; 5]. Звісно, є й теорії з трьохкомпонентною причинністю [12]. В нашому дослідженні ми приймаємо як елементи каузального ланцюга подію А, подію В та часову відстань між ними. Враховуючи, що репрезентації згаданих елементів та висновки про наявність/відсутність причинного зв'язку формується когнітивною системою людини, ми припускаємо, що варіації у когнітивній репрезентації цих елементів мають призводити до варіативності репрезентації каузальності. До того ж, позаяк сам суб'єкт також підлягає плину часу [13; 14], то припускається, що зміна часової репрезентації самого суб'єкта, також може чинити вплив на оцінку та встановлення причинності. Отже, в основі висловлених припущень про варіабельність репрезентації каузальності лежить можливість активізувати різні репрезентації плину часу в когнітивній системі суб'єкта і тим самим впливати на репрезентацію елементів ланцюга каузальності.

Зазначимо, що в нашому випадку йдеться про причини прямої дії. В цьому випадку А є причиною В тоді і тільки тоді, коли через вплив (інтервенцію), який змінює А, неодмінно змінюється й В, за умови, що всі інші змінні залишаються незмінними. В цьому сенсі пряма каузальність припускає безпосередню пов'язаність подій А та В, без задіювання інших проміжних змінних.

В маніпулятивістських теоріях каузальності припускається, що причина є тим інструментом, який дозволяє маніпулювати наслідком. Ця теза представлена в кількох версіях таких теорій [3; 6; 12]. Для нас істотним є те, що маніпулятивістський підхід відводить ключову роль в розумінні причинності людській акції (дії). Ми ж інтерпретуємо дію в тому числі й як обробку інформації, в результаті якої утворюються репрезентації події А, події В, репрезентація часової дистанції та самого суб'єкта, який встановлює наявність причинності. Дія в нашому випадку полягає у активації різних репрезентацій плину часу у випробуваного і в маніпулюванні в такий спосіб компонентами каузального ланцюга. Відмінність нашого підходу в тому, що ми маніпулюємо реперезентації елементів каузального ланцюга без жодної зміни цих елементів в дійсності. Такого роду маніпуляція випробує межі релевантності самих маніпулятивістських теорій каузальності та слугує визначенню меж їх придатності і стійкого функціонування. Отже, ми міняємо саму природу інтервенції, позаяк в нашому випадку вона спрямовується не на реальні події, але на їх когнітивні репрезентації. Ключове питання, чи можливо в такий спосіб вплинути на репрезентацію причинності та на її суб'єктивну оцінку? Чи можна в такий спосіб поміняти репрезентації, наприклад, події А чи самого суб'єкта, так, що це в подальшому вплине на репрезентацію причинності?

Множинність репрезентацій плину часу як внесок суб'єкта у формування репрезентації причинності.

Природа сама по собі не оцінює і не описує причинність. Отже, необхідним стає врахування ролі когнітивної системи суб'єкта у встановленні причинно-наслідкових відносин та в оцінювання їх сили. Разом з тим когнітивна система утворює репрезентацію плину часу, часовий вимір, на який проектується всі елементи каузального ланцюга включно із самим суб'єктом. В цьому сенсі події, А, В, часова відстань, та сам суб'єкт можуть щонайменше бути спроектованими на різні модуси часу – минуле, теперішнє, майбутнє, а то й на різні репрезентації плину часу [1; 9; 10; 11; 13]. Саме тому інтервенція, її носій (актор), події А та В мають розглядатись щодо їх часових властивостей. До того ж їх часові властивості будуть варіабельними

не стільки через ідею загальної змінності всього в часі, скільки через здатність когнітивної системи утворювати різні репрезентації плину часу, а відповідно й різні репрезентації одного і того ж об'єкта чи події. Саме це і є тією незалежною змінною, яка може маніпулюватись в дослідженні. Пропонується глибше зазирнути в суб'єктивний вимір встановлення і оцінювання причинності.

В такий спосіб встановлюється взаємозалежність двох репрезентацій, а саме репрезентації причинності та актуальної репрезентації плину часу. Більш того, в межах кожної з репрезентацій плину часу можуть утворюватися розбіжні, але суб'єктивно переконливі висновки про наявність/відсутність причинності. До певної міри наш підхід є співзвучним з тим, який запропонували Мензис і Прайс [6], коли вони відвели центральну роль дії в теорії маніпулятивності. Але в нашому випадку інтервенція спрямовується не на реальний світ, а на його відображення, на когнітивні репрезентації подій А, В, дистанції та суб'єкта.

Раніше нами експериментально було продемонстровано [7; 8; 9; 10], що різні репрезентації плину часу різним чином впливають на репрезентацію однієї і тієї ж події. Наприклад, суб'єктивна цінність пропозиції А може змінюватись залежно від того, на яку репрезентацію часу вона буде спроектована, призводячи в результаті до $A(t_i) \neq A(t_j)$, де t_i та t_j це і-та та j-та репрезентації плину часу. Підкреслимо, що об'єктивно сама пропозиція А при цьому залишається незмінною. В цьому сенсі складаються достатні емпіричні підстави вважати варіабельною, а саме залежною від актуальної репрезентації часу, модель причинно-наслідкового ланцюгу, який побудовано в межах маніпулятивістського підходу. Ця особливість в репрезентації каузальності окреслює не тільки обмеження маніпулятивістського підходу, але й вказує на можливі девіації в оцінці каузальності. Звернімо увагу, що запропонований вплив на репрезентацію причинно-наслідкового ланцюга є релевантним не стільки для подій фізичного світу, скільки для досвіду пов'язаного з особистим та суспільним життям.

Список використаних джерел

1. Boroditsky, L. & Gaby, A. Remembrances of Times East: Absolute Spatial Representations of Time in an Australian Aboriginal Community. *Psychological Science*. 2010, т. 21. p. 1635–1639.
2. Davidson, D. Causal Relations. *Essays on Actions and Events*, Oxford: Clarendon Press, 1980. p. 149–62.
3. Gasking, D. Causation and Recipes. *Mind*, 1955. 64(256). p. 479–487.

4. Lewis, D. Causation. *Philosophical Papers*. 1986. т. 2. p. 159–213, Oxford: Oxford University Press.
5. Mackie J. L. Causes and Conditions. *American Philosophical Quarterly*. 1965, 2. p. 245–264.
6. Menzies, P., Price, H. Causation as a Secondary Quality. *British Journal for the Philosophy of Science*, 1993, 44(2), p. 187–203.
7. Polunin, O. Temporal dimension of framing effect in topical mental accounting. *Studia Psychologica*, 2009, № 4, p. 343–355.
8. Polunin, O. The first- and the third-person perspective on monetary saving proposition made in future time mode. // *Studia Psychologica*, 2014, № 4, p. 253–265.
9. Polunin, O. Cognitive representation of situational and propositional time flow as basis for temporal framing effect in future time mode. *Studia Psychologica*, 2015. № 1. p. 5–20.
10. Polunin, O. An impact of the situational and propositional time flow on the monetary saving proposition made from the first- and the third-person perspective. *Studia Psychologica*, 2016, № 3. p. 171–183.
11. Polunin, O. Time Flow in the Human Mind. In: Searching for Identity. Personal Experiences and Methodological Reflections. / A. Zhanaev, O. Tkachenko (eds.), Monography LIBAL, Tom IV, Wydział «Artes Liberales» Uniwersytetu Warszawskiego, Warsaw, 2021. p. 307–340.
12. Woodward, J. Making Things Happen: A Theory of Causal Explanation, Oxford: Oxford University Press, 2003.
13. Полунін, О.В. Переживання людиною плину часу: експериментальне дослідження: [монографія]. К.: Гнозіс, 2011. 360 с.
14. Полунін О.В. Часовий фреймінг рішення виборця: старіння суб'єкта і старіння пропозиції / Наукові студії із соціальної та політичної психології: Зб. ст. / НАПН України Ін-т соц. та політ. психології. К.: Міленіум, 2010. Вип. 28 (31). С. 297–311.

УДК 159.942

Потапчук Євген,

д-р психол. наук, проф.,

завідувач кафедри психології та педагогіки,

Хмельницький національний університет

РОДИНА ЯК СУБ'ЄКТ ВІДНОВЛЕННЯ ТА ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна є надзвичайно сильним деструктивним чинником, який порушує звичний спосіб життя людей, суттєво обмежує можливості

задовольнити важливі потреби, насамперед, це стосується такої базової фундаментальної потреби як потреба у безпеці [1–4]. Адже кожна людина прагне жити в таких умовах, коли небезпека для нашого фізичного, психічного, соціального, економічного існування зведена до мінімуму. Проте війна через безліч загроз збільшує цю небезпеку до максимуму. Члени сім'ї втрачають зону особистісного комфорту, в них з'являється невпевненість у завтрашньому дні (підвищена тривога, страх, гнів, безпорадність).

Емоційні переживання пригнічують людей, можуть викликати різні фізіологічні та психічні реакції. Варто зазначити, що між членами сім'ї можуть виникати конфлікти через різне бачення варіантів своїх дій. Це пов'язано з тим, що на стрес кожна людина може реагувати по-різному: хтось мобілізується і йде боротися з ворогом (зазвичай, це патріоти, сильнохарактерні люди), хтось відчуває розгублення і виявляє пасивність, інші відчувають бажання тікати (слабохарактерні, панікери). Різна реакція інколи заважає подружжю об'єднатися, згуртуватися, підтримати одне одного, щоб разом пережити складні часи.

Здатність родини протистояти труднощам і порушенням великою мірою залежить від уміння її членів усвідомлювати і розв'язувати свої проблеми та крок за кроком створювати модель стабільної сім'ї, члени якої виявляють взаємопідтримку та взаєдопомогу. Тим самим вони виявляють себе в ролі суб'єктів відновлення та збереження психічного здоров'я один одного і, в першу чергу тих, хто цього потребує найбільше.

Термін «відновлення», як правило, пов'язаний зі зниженням або звільненням від симптомів і конкретних ознак певного захворювання. Відновлення також означає процес, під час якого люди повертають собі здатність повноцінно жити, навчатися, працювати, любити та грати важливу і переконливу роль у родині та громаді попри постійні медичні проблеми [3].

Практика свідчить, що родина має потужні ресурси для збереження психічного здоров'я своїх членів. Такими ресурсами є, насамперед, здоровий морально-позитивний клімат сім'ї, емоційна близькість між членами родини та ефективна реалізація сімейних функцій. Серед важливих функцій сім'ї в умовах війни особлива роль належить емоційно-психологічній (психогігієнічній) та інтелектуально-світоглядній функціям.

Щоб мінімізувати чи максимально нівелювати негативний вплив війни на здоров'я членів сім'ї і на стосунки між ними варто свідомо відновлювати нормальну життєдіяльність сім'ї: виявляти турботу про

членів сім'ї (порадник, розрадник, слухач, мотиватор). Якщо хтось з членів сім'ї схильний до підвищеної тривоги варто допомогти йому справитися з таким станом, підказати як нормалізувати дихання, стримати тремтіння, паніку, заспокоїти його; допомогти виговоритися, переключити увагу на корисні справи; займатися звичними справами, приділяти увагу членам сім'ї, не забувати про те, що життя продовжується і тому потрібно прагнути розподіляти обов'язки; виявляти взаємодопомогу та взаємопідтримку.

Результати нашого дослідження свідчать про те, що для відновлення і збереження психічного здоров'я членам родини важливо: **знати:** сутність, ознаки психічного здоров'я, основні чинники, що можуть негативно чи позитивно впливати на психічне здоров'я людини в умовах війни; **уміти:** контролювати свої думки, емоції та психічні стани; використовувати оптимальні методи саморегуляції; дотримуватися правил гармонійних сімейних взаємин: «говоріть і слухайте один одного»; «не ображайте і не ображайтеся один на одного»; **дотримуватися** правил здорового способу життя і гармонійних сімейних стосунків (підтримувати позитивний морально-психологічний клімат у своїй сім'ї; бути суб'єктом позитиву для себе і членів своєї родини; виявляти активність, організовувати сімейний відпочинок; виступати в ролі мотиватора, порадника, розрадника; своєчасно звертатися за допомогою до фахівців за психологічною допомогою для запобігання чи вирішення особистісних чи сімейних психологічних проблем.

Таким чином, здатність родини виступати джерелом відновлення фізичних та психічних сил своїх членів в умовах війни великою мірою залежить від їх уміння усвідомлювати і розв'язувати сімейні та особисті проблеми і крок за кроком створювати модель стабільної сім'ї. Звідси виникає потреба вести мову про загальну психологічну просвіту членів родини щодо відновлення та підтримки сімейного комфорту в умовах війни, що має бути перспективою для подальшого дослідження цієї теми.

Список використаних джерел

1. Власова І. О., Шістко Л. О. Чинники психологічного благополуччя дітей, які переживають втрату батьків в умовах війни. Науковий журнал *Габітус* Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій. Одеса. 2022. Вип. № 40. С. 77–82.
2. Кузікова С. Б., Зливков В. Л., Лукомська С. О. Вікові особливості переживання травм війни: інтегративний підхід. *Науковий вісник*

- Херсонського державного університету. Серія: «Психологічні науки» : зб. наук. праць. Херсон : Херсонський державний університет, 2016. Вип. № 4. С. 41–46.*
3. Охорона психічного здоров'я в умовах війни / пер. з англ. Т. Семигіна, І. Павленко, Є. Овсяннікова [та ін.]. Київ : Наш формат, 2017. 1068 с.
 4. Психологічна допомога учасникам АТО та їх сім'ям : кол. моногр. / М. І. Мушкевич, Р. П. Федоренко, А. П. Мельник; за заг. ред. М. І. Мушкевич. Вид. 2-ге, перероб., доповн. Луцьк : Вежа-Друк, 2016. 356 с.

УДК 159.942
Потапчук Наталія,
д-р психол. наук,
старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник науково-організаційного відділу,
Національна академія Державної прикордонної служби України
імені Богдана Хмельницького

ЧУТКИ В УМОВАХ ВІЙНИ ЯК ЗАСІБ ДЕЗІНФОРМАЦІЇ ТА МАНІПУЛЯЦІЇ

Серед багатьох проблемних питань, які тісно пов'язані з війною, є поява та розповсюдження серед населення різноманітної недостовірної інформації. Варто зазначити, що поява чуток в умовах війни може бути засобом (прийомом, знаряддям) дезінформації та маніпуляції [1-7]. Мова йде про процес поширення у ЗМІ (чи у інший спосіб) викривлених або свідомо неправдивих відомостей. Чулки належать до такого типу повідомлень, які здатні здійснювати значний вплив на людську психіку та поведінку.

Дослідник стратегічних і стандартних війн в Україні І. Парфенюк розтлумачує поняття «дезінформація» як обман або введення об'єкта в оману за допомогою поширення неправдивих відомостей [2]. При цьому він зазначає, що дезінформація щодо історії України, ролі козацтва в українській державності, трактування місця тих чи інших персоналій в історії українського народу є яскравими прикладами використання методу цілеспрямованого інформаційного впливу.

На думку В. Шлапаченко [5], дезінформація загалом розуміється як викривлена, спотворена, неправдива інформація (брехня, обман, облуда), можливо, спотворена навмисно (наклеп, плітки), а у вузькому

розумінні це поняття відображає спосіб (різновид) психологічного впливу на свідомість людини (суспільства), засобом якого є інформація тобто інформаційно-психологічний вплив, що здійснюється шляхом унесення змін до інформації, яка надходить до об'єкта впливу, для формування в нього хибного уявлення про певні події, факти, явища.

У контексті розгляду проблеми чуткоутворення з метою дезінформації особливу увагу привертає такий інструмент інформаційно-психологічного впливу як фейк. Зважаючи на результати наукових досліджень (М. Кіца [1], І. Мудра [2] та ін.), ми дійшли висновку, що поняття «фейки про війну» означає вигадку, неправдиву інформацію, підробку, фальсифікацію, фальшивку про події та наслідки війни, яку намагаються свідомо видати населенню за достовірну. Прикладами таких фальшивок є фейки від росії, наприклад, «в Україні продовжується насильницька мобілізація населення», «під час навчання військових ЗСУ в Німеччині двоє українців попросили притулок в цій країні», «українські військові розстріляли 12 товаришів, які вирішили здатися в полон в районі Кременної ...». Країна-агресор намагається активно поширювати фейки про «зрадницькі» настрої у Європі, про втому європейців від вимушених українських переселенців, про готовність союзників України навмисно затягнути війну та ін. Тим самим ворог прагне підірвати бойовий дух українців, та знівелювати прагнення населення воювати з окупантами до повної перемоги.

Результати наших досліджень свідчать про те, що чутки в умовах війни здатні впливати на певні «мішені» у структурі регуляторів активності населення: на потреби, інтереси, нахили (на джерела мотивації активності поведінки людини); на групові норми, самооцінку людей (на чинники, які регулюють активність); на емоційні стани, в яких людина перебуває (тривога, збудженість або депресивність тощо). При цьому можна виокремити узагальнену класифікацію психологічних «мішеней» у психіці об'єктів впливу чуток в умовах війни, зокрема це: спонукання до певної активності (потреби, інтереси, схильності, ідеали); регулятори активності (сміслові, цільові й операційні установки, групові норми, самооцінка, світогляд, переконання, вірування); інформаційні структури активності (знання про світ, людей, відомості, які забезпечують інформацією людську активність); операційний склад активності (спосіб мислення, стиль поведінки, звички, уміння, навички); психічні стани, пов'язані з реалізацією різних форм активності (фонові, функціональні, емоційні).

Проникаючи в особистість адресата, чутка створює напруження, наслідком якого є фрустрація що, в свою чергу, провокує виникнення

агресивного та панічного настрою. У цьому контексті доречно відмітити різноманітність індивідуальних способів поведінки населення в різних умовах війни, що визначаються типологією ситуації та характерними психологічними особливостями людини: темпераментом (сила, рухливість і врівноваженість нервових процесів); характером (сильний, слабкий, активний, пасивний та ін.). Водночас варто звернути увагу на загальні способи поведінки людей в екстремальних ситуаціях: імпульсивність, пасивність та активність.

Зважаючи на те, що чутки в умовах війни, як замітники новин, можуть суттєво деморалізувати населення, посилити паніку та вияви деструктивних форм поведінки, а також створювати передумови для виникнення у людей різноманітних нервово-психічних розладів: від стану дезадаптації і невротичних реакцій до реактивних психозів, виникає потреба у теоретичному та емпіричному вивченні психологічних засад запобігання і протидії чуткам в умовах війни. Саме це ми вбачаємо перспективою подальших розвідок у даному напрямку.

Список використаних джерел

1. Кіца М. О. Фейкова інформація в українських соціальних медіа: поняття, види, вплив на аудиторію. *Наукові записки* : наук.-техн. зб. Львів, 2011. С. 281–287.
2. Мудра І. Поняття «фейк» та його види у ЗМІ / *Теле- та радіо-журналістика* : журнал. 2012. Вип. 15. С. 184–188.
3. Парфенюк І. М. Стратегічні та стандартні інформаційні війни в Україні (на прикладі інформаційної агресії РФ). *Український інформаційний простір* : наук. журнал Інституту журналістики і міжнародних відносин Київського національного університету культури і мистецтв. Київ : КНУКіМ, 2014. Випуск 2. С. 298–305.
4. Потапчук Н. Д. Чутки в умовах надзвичайної ситуації: теоретичні та прикладні аспекти : монографія. Хмельницький : Вид-во НАДПСУ, 2018. 343 с.
5. Саприкін О. А. Фейк як інструмент інформаційної війни проти України. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія* : наук. журнал. 2016. № 1. С. 87–94.
6. Шлапаченко В. М. Дезінформація як спосіб інформаційно-психологічного впливу. *Інформаційна безпека людини, суспільства, держави* : наук.-практ. журнал. 2013. № 2. С. 78–86.
7. Яременко С. О. Когнітивні упередження як внутрішній фактор ефективності дезінформації у засобах масової інформації. *Інформація і право* : журнал. 2015. № 1. С. 74–77.

УДК 159.9
Похілько Діана,
канд. психол. наук, старш. наук. співроб.,
старший науковий співробітник навчально-наукової лабораторії
екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру
Національного університету цивільного захисту України

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАНЯТТЯ ЯК ОДИН ІЗ ВАЖЛИВИХ ЕЛЕМЕНТІВ ДИТЯЧОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВІД ТРАВМ ВІЙНИ

Майже рік в Україні йде війна. Майже рік все українське суспільство вчиться жити по новому, в нових військових реаліях. З першого погляду може здатися, що військові реалії притаманні лише прикордонним містам, поряд з якими ведуться активні бойові дії, але це не так. Війну відчували в кожному місті, селищі та селі нашої країни. Вона прийшла на кожную вулицю, до кожної хати. В когось війна забрала домівку, матеріальні блага, а в когось – близьких і рідних. Наразі жодне місто України не можна назвати безпечним.

Все це, так чи інакше, відобразилося на психоемоційному стані українських дітей. За нашими дослідженнями було виділено деякі особливості реакцій, з різним ступенем залученості, на травматичну ситуацію війни у дітей:

Так, для дітей, які мали безпосередній особистий травматичний досвід війни, характерні такі реакції: зміни в харчуванні дитина (стала більше, або менше їсти), відсутність бажання спілкуватися з іншими, страх гучних звуків, завмирання/сповільненість рухів, загальмованість реакцій, порушення сну, нічні кошмари, неконтрольовані рухи (нервові тіки, здригання тощо), болі соматичного характеру, порушення дихання, порушення координації та амплітуди рухів, значні коливання настрою, складності в прийнятті рішень, регрес мовлення [1].

Для дітей, які тривалий час знаходились в ситуації реальної загрози життю, найбільш характерні такі прояви стресової реакції: агресивність, конфліктність, відсутність бажання спілкуватися, страх гучних звуків, дезорієнтованість та розгубленість, завмирання, порушення сну та нічні кошмари, загальмованість реакцій, неконтрольовані рухи, болі соматичного характеру, порушення дихання, швидка втомлюваність, порушення координації, коливання настрою, істерики, апатія, складності в упізнанні знайомих людей чи об'єктів, регрес мовлення [1].

Для дітей, які виїхали з зони бойових дій до початку війни, або в 1–2 добу, найбільш характерні такі реакції: рухова активність, занепокоєння, проблеми зі сном та нічні кошмари, розлади роботи шлунково-кишкового тракту, болі соматичного походження, агресія, коливання настрою [1].

Для дітей, які не мають безпосереднього особистісного досвіду реальної загрози від війни та досвіду внутрішньо перемішених осіб, характерні такі реакції: занепокоєння, асоціальна поведінка (неслухняність, провокативна поведінка), проблеми зі сном та нічні кошмари, м'язове стиснення, болі соматичного характеру, агресія [1].

Тож, можна сказати, що всі діти наразі потребують комплексної психологічної допомоги та психологічної реабілітації, але кожен в своєму обсязі та спрямованості.

Виходячи з цього, ми запропонували заняття для відновлення психологічного здоров'я дитини. В програму занять входять чотири загальні блоки:

1. Фізичні вправи та ігри (де дитина має можливість рухатися, та скидати зайву м'язову напругу та розблоковувати м'язові затиснення);
2. Емоційні ігри (де дитина опановує навички емоційного інтелекту, та вчиться справлятися зі своїми емоціями);
3. Когнітивні ігри на логіку та кмітливість;
4. Рольові ігри (в яких дитина вчиться різноманітним моделям поведінки та має можливість спробувати себе в різних образах).

Зі слів батьків, можемо сказати, що вже за 2–3 тижні (як мінімум 2 зустрічі на тиждень) відвідування занять діти всіх категорій стали більш спокійними. В них нормалізувався сон, харчові звички, зменшилися коливання емоційних сплесків, знизилися агресивні прояви.

При цьому, хочемо зазначити, що програма психологічних зустрічей не передбачала занурення в травматичний досвід дитини, згадування про пережитий досвід чи особистісну втрату.

Хочемо додати, що подібного вигляду зустрічі ще допомагають вирішити одну зі складних проблем нашого сьогодення – соціалізацію дитини. Нажаль, у зв'язку з війною в Україні не всі діти мають можливість ходити до школи чи садочка. Що казати, багато дітей не мають можливість просто вийти на вулицю і побачитися та погратися зі своїми однолітками. Така соціальна депривація додає відчуття самотності, що в подальшому негативно впливає на реабілітацію дитини.

Отже, можна сказати, що такі прості заняття допоможуть дитині відновитися та нададуть ресурсу пережити всі негативні наслідки війни.

Список використаних джерел

1. Похілько Д., Кибкало А., Костюченко Ю., Горюн Ю. Особливості гострих стресових реакцій дитини з різним рівнем травматичного досвіду війни. Проблеми екстремальної та кризової психології. Disaster and crisis psychology problems 2022. № 1(3). С. 97–108.

УДК 159.942
Процик Любов,
канд. психол. наук,
старший науковий співробітник
науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення,
Державний науково-дослідний інститут МВС України

ТРЕНІНГ ЯК МЕТОД ПОДОЛАННЯ НЕГАТИВНИХ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ

В умовах динамічного соціально-економічного розвитку суспільства постає проблема зростання кількості екстремальних ситуацій, які пов'язані з небезпекою і вимагають від особистості відповідних реакцій. Психотравмуючі чинники, бойові дії в країні викликають фрустраційну напруженість і дезадаптивні форми поведінки, які проявляються у зростанні міжособистісних конфліктів або звуженні сфери контактів, зниженні працездатності, підвищеній дратівливості тощо. Знаходження особистості в таких умовах призводить до прояву негативних емоційних станів, що обумовлює необхідність розроблення наукових засад стабілізації її психічного стану та покращення функціонування. Адже вони є важливою частиною всієї психічної регуляції, й відіграють істотну роль у будь-якому виді діяльності людини.

Різнобічні аспекти проблеми негативних емоційних станів особистості та методів їх подолання перебували в центрі уваги багатьох науковців й практиків: Ф. Василюк, Л. Вербицька, О. Вознесенська, У. Джеймс, Л. Дика, Г. Капосльоз, І. Ковальова, М. Корольчук, Д. Кузнецов, В. Лефтеров, С. Максименко, А. Маслюк, С. Миронець, К. Ізард, Р. Плутчик, О. Тімченко та інші. Однак, з огляду на широкий спектр даної проблематики, актуальним є подальше вивчення ступеня ефективності застосування тренінгу у роботі з негативними психічними станами особистості.

У психологічній науці по-різному визначається концепт «*тренінг*». Дослідники застосовують вказане поняття як на позначення різноманітних методик, в основі яких перебувають теоретичні принципи психології, так і позиціонують його як спосіб вдосконалення особистості у певних сферах людської діяльності та життєвих ситуаціях [1; 2].

Універсальне визначення *тренінгу* запропонував В. Лефтеров, який акцентував, що під ним слід розуміти інтегровану, універсальну систему цілеспрямованого психологічного тренування особистості відповідно до її потреб та цілей. При цьому головною метою тренінгу є зміна людських установок та орієнтирів, що надалі впливає на корекцію поведінки. Іншими словами, робота спеціаліста націлена на тренування модифікації поведінки, а не поведінку в об'єктивному її розумінні [3].

Із низки інструментів групової роботи тренінг нині є універсальною та найпоширенішою методикою. Зростання інтересу до тренінгу як специфічної форми взаємодії зумовлюється його властивостями: в умовах цілковитої конфіденційності суб'єкти дозволяють собі внутрішньо відкритись, довіритись вузькому оточенню, при цьому застосовується як індивідуальний підхід, так і групова рефлексія. Функціональне застосування тренінгу у роботі з різними психологічними запитами поступово розширюється. Не винятком є подолання негативних емоційних станів, яким характерна деструктивність [4].

Психічні стани як динамічна характеристика особистості знаходяться в середині ряду поділу психічних явищ на процеси, стани та властивості особистості. *Психічні стани* є формою саморегуляції її психіки та важливим механізмом інтеграції цілісності людини – єдність духовної, психічної й тілесної організації. Вони багатовимірні та виступають як система організації психічних процесів, суб'єктивне ставлення до відображеного явища. Зміна психічного стану безпосередньо в процесі діяльності проявляється у вигляді зміни суб'єктивного ставлення до ситуації або зміни мотивів стосовно розв'язуваного завдання [5].

Емоційні стани – це тривалі переживання, ефект від сильної емоційної реакції. До емоційних станів відносять *настрої* (загальний емоційний фон), *афекти* (інтенсивні реакції на екстремальні умови, коли людина втрачає здатність до саморегуляції), *стреси* (реакції на недостатність задоволення життєво важливих потреб, що потребують мобілізації усіх зусиль), *фрустрації* (реакції на ситуації перешкоди, які виявляються в тимчасових порушеннях зв'язку між свідомістю й діяльністю). Емоційний стан є мінливим психічним явищем, адже

позитивний настрій може змінюватися на сумний, спокійний – на тривожний, пригнічення – активністю [6].

Негативні емоційні стани на психотравмуючі події виникають унаслідок впливу надмірного стресу та неможливості компенсаторних та адаптаційних механізмів захисту психіки впоратися з ними. Це призводить до порушення адаптації в соціумі, утруднення встановлення контакту з навколишніми, виконання професійних обов'язків і побутових справ. Проте, негативні емоції можуть стимулювати активність людини, спрямовуючи її на подолання перешкод.

Афективна сфера від задоволення потреб індивіда через емоції й почуття до волі, здійснюючи своє функціональне призначення, бере участь у саморозвитку особистості, також у переживаннях індивідуалізується її унікальний психічний світ. В емоційній сфері переживання виражається специфічно через ставлення особистості до неї, на відміну від когнітивної сфери, де відображення відбувається у формі образів. Адже у когнітивній сфері складовими в образах є зорова, слухова та інші модальності, а в емоційній сфері – модальності переживання радості, смутку тощо. Однак змістовний контекст цих форм відображення становить особливості когнітивної та афективної сфер психіки і, водночас, вказує напрямок, основу їх зближення, а саме, чуттєвість відображення, на основі якої виникають образи та її значущість. Взаємозв'язок форм вияву переживань у когнітивній та емоційній сферах можна представити так: *проблемна ситуація → переживання → афективне відображення ↔ когнітивне відображення ↔ накопичення досвіду виходу з проблемної ситуації*. Вочевидь, переживання виступає в якості форми вияву ставлення особистості до об'єкта, самої себе, іншої особистості як до цінності, та у формі власного ставлення до того, що її оточує як факту внутрішнього накопиченого досвіду. Саме у переживаннях відбувається розгортання особистістю наявної події й її ставлення до неї, яке спонукають емоції. Тобто, як вказував, Ф. Лерш, відбувається постійне та циклічне «функціональне коло переживань» [7].

Відповідно, метою тренінгу, який спрямовано на подолання негативних емоційних станів особистості є розвиток навичок регуляції її психічних станів, що дає можливість мобілізувати ресурси організму, оптимально вирішувати поставлені завдання та подолати деструктивні реакції, які виникають у кризових ситуаціях.

Таким чином, особистісне навчання, формування й розвиток необхідних вмінь та навичок, ефективних поведінкових конструктів, у тому числі подолання негативних емоційних станів – процес складний і тривалий. Одним з ефективних способів вирішення даної

проблеми є застосування відповідних тренінгових технологій. При цьому варто враховувати, що тренінговий ефект виникає не завжди відразу після закінчення програми, а опрацьовані у групі (чи в рамках індивідуального заняття) питання потребують подальшого самоаналізу.

Список використаних джерел

1. Практикум із групової психокорекції : підручник. / С. Д. Максименко, О. О. Прокоф'єва, О. В. Царькова, О.В. Кочкурова. Мелітополь : Видавничо-поліграфічний центр «Люкс», 2015. 414 с.
2. Сучасні тренінгові технології для розвитку особистості: еко-тренінги. *Збірник наукових праць за матеріалами Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Умань, 14 травня 2020 року) / за заг. ред. Т. Д. Перепелюк. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, ФСПО. Умань, 2020. 107 с.
3. Лефтеров В. О. Методологічні основи і принципи психологічного тренінгу. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2007. Вип. 2. С. 49–59.
4. Резніченко О. О. Тренінг як ефективний спосіб подолання страхів. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. Випуск № 4, 2021. С. 59–64. URL: <http://chasopys-ppp.dp.ua/index.php/chasopys/article/view/103/94>
5. Галич М. Ю. Особливості динаміки емоційних станів поліцейських-учасників операції об'єднаних сил у реабілітаційний період : дис. ... д-ра філософії в галузі психології : 053. Київ, 2020. URL: http://elar.naiu.kiev.ua/bitstream/123456789/17885/1/dysert_halych.pdf.
6. М'ясоїд П. А. Загальна психологія: Навч. посіб. 2-ге вид., допов. Київ : Вид-во Вища школа, 2001. 487 с.
7. Маслюк А. М. Вплив емоційних станів на розвиток особистості. *Psychological Journal: Scientific Journal of G.S. Kostiyk Institute of Psychology, National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine*. № 2 (6) 2017. С. 57–69. URL: <https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/125/88>

УДК 159. 923.2
Рашковська Ілона,
канд. психол. наук, доц.,
заступник директора науково-дослідного центру
Інституту сімейної та молодіжної політики
імені Олександра Яременка,
Український державний університет
імені Михайла Драгоманова

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРАКТИЧНОГО ПСИХОЛОГА ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ КРИЗОВОГО СТАНУ СУСПІЛЬСТВА

Соціально-політична, економічна, а головне, психологічна ситуація в українському суспільстві лишається нестабільною вже декілька років поспіль. Неможливість нормального існування суспільства спочатку була викликана епідемією COVID-19, це було складне випробування, але воно торкнулась всього світу й світ знаходив різні шляхи її рішення. Зараз військова агресія росії та пов'язані з нею проблеми (переселення людей за кордон, внутрішнє переселення, паніка й страх під час повітряної тривоги тощо) безумовно сприяють розвитку тривоги та стресу.

Звичайно, в такий складний час представники всіх спеціальностей намагаються впровадити нові розробки та пропозиції для облегшення життя людей в скрутних умовах. Особливо зараз активно працюють в цьому напрямі психологи, педагоги, травматерапевти, лікарі, які намагаються використовувати безліч методів психологічного розвантаження, психологічної реабілітації щодо людей, які особливо потребують психологічної підтримки в наш час. Тому саме зараз проводиться велика кількість навчальних тренінгів, семінарів, як для професіоналів, так й для різних верств населення, де можна навчитися елементарним навичкам допомоги іншому та само-допомозі.

Психології відомо багато методів, які допомагають особистості відновити нормальний психологічний стан під час кризових подій. До них відносяться багато здоров'язберігаючих технологій та методів практичної психології. Треба відмітити, що застосування різних методів відновлювання психологічного стану та зняття стресових реакцій завжди цікавили як науковців, так й практиків. Серед них особливо хочеться відмітити таких вітчизняних авторів як, О. Вознесенську, Л. Волкову, Є. Пінчук, Г. Побережну, О. Сороку, В. Шевченко та інших [1, с. 64].

Технології здоров'язбережувального напрямку, що сприяють відновленню емоційного стану та зняттю симптомів стресу, тривоги тощо розглянуто в наукових працях Т. Бойченко, Ю. Бойчука, Г. Селевка, Л. Сущенко та ін. Визначення особливостей та змісту формування, збереження і зміцнення психічного здоров'я здійснено в дослідженнях Т. Андрющенко, Г. Беленької, О. Богініч, Е. Вільчковського, М. Машовець та ін. Обґрунтування чинників формування здоров'язбережного освітнього середовища в закладі загальної середньої освіти здійснили О. Ващенко, В. Зверькова, та ін. Висвітленню питань співпраці педагогів із батьками і громадськими організаціями щодо формування, збереження та зміцнення здоров'я дітей присвячені праці Т. Бойченко, Р. Валецької, Б. Чумакова [2, с. 24]. Багато матеріалу про те, як самотійно переживати стан стресу та тривоги міститься в інтернеті, зокрема рекомендації С.Ройз тощо [4].

Нажаль, все суспільство знаходиться в кризовому стані, але, особливо хочеться відмітити сферу освіти. Якщо багато людей, що знаходяться на робочих місцях часто ігнорують сигнали тривоги та не звертають увагу на попередження й продовжують працювати, то в освіті, особливо в середній всі працівники й учні мають чіткі інструкції та діють тільки відповідно їм. Всі учасники освітнього процесу постійно знаходяться в напрузі не тільки від страху за близьких, дітей, знайомих тощо, а й ще через переривання навчання під час тривоги. Тому особливо важливо навчити кожного учасника, будь-то студента, учня, вчителя, навчитись швидко мобілізуватись психологічно та продовжувати працювати та навчатись далі, після закінчення повітряної тривоги. В цьому сенсі роль та діяльність практичного психолога стає особливо важливою. Особливо та частина роботи, яка направлена на відновлення позитивного стану учасників освітнього процесу. Безумовно, в усіх організаціях, не тільки освітніх повинні бути представники психологічних служб, до яких люди можуть звертатись за психологічною допомогою. Можливо є доречним виділяти час спеціально для зустрічей (індивідуальних, або, групових) для спілкування з професійним психологом. В психології є досить відомими прості методики, що надають змогу переключатись з думок про тривогу на творчій процес. Серед них так звані методики заземлення, малюнкові методики, різноманітні дихальні практики, методи релаксації по Джекобсону, методи аутогенного тренування, самонавіювання тощо. Але, все ж таки важливо, щоб спеціаліст навчив правильно використовувати методики відновлення, зняття стресу тощо.

Отже, враховуючі ситуацію, що триває в Україні та психологічний стан нашого суспільства, є велика необхідність в роботі

психологів по систематичному впровадженню методів релаксації та відновлення психологічного стану людей, що знаходяться в стані постійного стресу. Безумовно, питання важливе та вимагає подальшого вивчення та науково-практичних розробок.

Список використаних джерел

1. Головатюк І. Г. Арт-терапія у зарубіжній науковій традиції. Науковий вісник ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2017. Випуск 2. С. 63–65.
2. Демінська Л.О. Аналіз змісту й умов використання здоров'язбеігаючих технологій у системі загальноосвітніх шкіл. Проблеми фізичного виховання і спорту. № 11. 2010. С. 23–26.
3. <https://nus.org.ua/articles/dolayemo-paniku-46-vprav-i-porad-yak-stabilizuvatysya-pid-chas-vijny/>
4. <https://www.google.com/search>

УДК 378.937
Руденко Микола,
канд. педагогіч. наук, доц.,
доцент кафедри професійної освіти,
Київський національний університет будівництва
і архітектури, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ ГЕНДЕРНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТІ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

Світові цивілізаційні соціально-політичні, економічні та техногенні виклики за останнє століття запам'ятовуються в історії двома світовими війнами, чисельними військовими міжнаціональними та міжетнічними конфліктами, екологічними та техногенними катастрофами, Пандемією Covid-19 та сучасною війною Росії з Україною, у якій Україна відстоює власне право на існування. На думку екс-міністра освіти України В.Г. Кременя, однією із загальноцивілізаційні тенденції, яку слід враховувати при реалізації ідеї всебічного гармонійного виховання особистості в системі освіти є набуття людством здатності до самознищення. Людство має усвідомити всю небезпеку такої перспективи для себе та перетворити таку суїцидальну тенденцію на мирне та толерантне співіснування завдяки гуманізації суспільних відносин у країнах та світі.

Ідеологія, що була запропонована ЮНЕСКО після Другої світової війни була спрямована на виховання людини нового типу, яка б поважала людей інших національностей, їхню культуру і спосіб життя, а також усвідомлювала тісну взаємозалежність усіх народів і держав та необхідність мирного діалогу при розв'язанні будь-яких проблем. Практичним втіленням ідей виховання в дусі миру було створення напрямку у педагогічній теорії і практики, який має за мету соціальну, духовну і моральну підготовку свідомої й активної участі в розв'язанні найважливішої проблеми сучасності – встановлення миру, взаєморозуміння і довіри між народами, дотримання прав народів і людини. На позначення цього напрямку використовують терміни: «педагогіка миру», «миротворче виховання», «міжнародне, глобальне виховання».

Після закінчення Другої світової війни педагоги багатьох країн, особливо держав Західної Європи і Північної Америки, активізували роботу з миротворчого виховання дітей і підлітків. Одним з шляхів оптимізації миротворчого виховання у системі освіт багатьох країн стало впровадження гуманістичного та гендерного підходу в педагогіці. Саме поняття гендерний підхід в «Енциклопедії освіти» (Київ, 2008) визначається, як вимір суспільних явищ крізь призму сукупності світоглядних положень, які виходять з ідеї про те, що важливі не самі по собі біологічні та фізичні відмінності між чоловіками і жінками, а культурна і соціальна значущість, яка надається суспільством цим відмінностям у напрямі досягнення гендерної рівності [5, с. 129].

В Україні 20 грудня 2022 року була схвалена Стратегія впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року. Метою Стратегії є запобігання та протидія будь-якій дискримінації у сфері освіти для всіх учасників освітнього процесу на всіх рівнях освіти. Ухвалена Стратегія, на думку Віце-прем'єр-міністра з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України О. Стефанішиної, – «це фундамент розвитку нашого майбутнього покоління на принципах рівності та в умовах рівних можливостей для кожного. Відтак, маємо зробити усе можливе, аби сьогоднішня молодь росла без жодних стереотипів та дискримінації, навіть попри триваючу війну» [8].

Реалізація гендерного підходу в освіті, на думку Аніщенко О.В., – це значить діяти з розумінням соціального, конструктивістського походження категорій «чоловічого» і «жіночого» в суспільстві, ставити особистість та індивідуальність дитини в розвитку і вихованні вище традиційних рамок статі [1]. Однією з важливих функцій сучасної освіти є передання та поширення знань, системи норм

і цінностей суспільного життя. Саме через систему освіти можливо і необхідно закладати основи гендерних перетворень суспільства.

Основна ідея гендерного підходу в освіті – в урахуванні специфіки впливу на розвиток хлопчиків і дівчаток усіх факторів освітнього процесу (зміст, методи навчання, організація шкільного життя, педагогічне спілкування, набір предметів тощо).

Теоретико-методологічне значення для розуміння й усвідомлення гендерної проблематики, впровадження гендерного підходу у національну освіту, проблем гендерної політики в сфері освіти і аспектів її реалізації в управлінні освітою, в закладах та установах освіти, впровадження гендерної складової до змісту освіти, мають положення, викладені у працях таких науковців і освітян, як, зокрема, С. Айвазова, В. Агєєва, О. Аніщенко, О. Бондарчук, Г. Будкалюк, С. Вихор, Н. Гендерник, Т. Говорун, М. Гоголь-Саврій, Т. Голованова, Л. Гонюкова, Н. Грицяк, С. Гришак, Л. Даниленко, Т. Дороніна, І. Жерьобкіна, І. Зверєва, І. Іванова, Л. Карамушка, О. Кізь, О. Кікінежді, І. Кльоцина, Л. Кобелянська, О. Коцур, В. Кравець, Н. Лавриченко, А. Лавриненко, Г. Лактіонова, О. Луценко, С. Матюшкова, Т. Мельник, Л. Міщик, І. Мунтян, В. Олійник, Н. Самойленко, Л. Смоляр, В. Супрун, П. Терзі, С. Хрисанова, О. Цокур, Н. Чухим, К. Шевченко, О. Шнирєва та інші.

На жаль, слід визнати, що незважаючи на розпочаті інноваційні перетворення щодо демократизації та гуманізації національної системи освіти, питання інтеграції гендерного компонента в цю сферу є ще теоретично та методологічно незавершеним. Однією з причин цього є спадок радянської системи гендерного підходу у системі освіти, що залишив певні негативні стереотипи, які на жаль і на сьогодні гальмують та перешкоджають повноцінному процесу рівноправного розвитку дівчат і хлопців в умовах освітніх закладів, особливо у системі середньої освіти. Гендерні стереотипи, на думку О. Вілкової, з одного боку, призводять до викривлення та спрощення соціального середовища, заважають його адекватній оцінці, обмежують поведінку особи низкою гендерних ролей та очікувань. З іншого боку, варто зважати на конструктивні вияви гендерного стереотипу, які полягають у впорядкуванні та систематизації інформації про нову реальність та суб'єктів цієї реальності у суспільстві, що трансформується [2, с. 29]. Багато вітчизняних вчених у своїх наукових працях визначають такі впливові негативні гендерні стереотипи, що мають місце у системі освіти України.

1. Заохочення вчителем слухняності учнів та студентів як переваги і відповідного бонусу у навчальному процесі. Така позиція

вчителів, на думку Гоголь-Саврій, фемінізує навчальний процес, а орієнтація на слухняність учнів ставлять у більш вигідне становище жіночу статтю. Також це змушує хлопців копіювати поведінку дівчат у плані слухняності та пригнічувати власну чоловічу ідентичність та ініціативність. Також, культивування фемінності дискримінує інтереси хлопців, не зацікавлює їх у процесі навчання і водночас перешкоджає формуванню дівчачої самооцінки та стереотипує їх поведінку [3].

2. Стереотипи культури уявлення про підлеглість (підпорядкованість, залежність) жіночої статі перед чоловікам як домінуючих, незалежних і «успішних», тобто у навчально-виховному процесі поведінка дитини оцінюється педагогом за її гендерною ознакою. На думку Гоголь-Саврій, дівчат у школі апріорі орієнтують на вивчення гуманітарних наук, а хлопців – точних, а відставання дівчат вчителі часто пояснюють відсутністю здібностей, а у хлопців – недостатніми зусиллями) [3]. Такий стан речей сприяє формуванню і підтримці гендерних міфів про чоловічу грубість і жіночу логіку.

3. Стосовно педагогів, то існує певний стереотип ідентифікації навчальних предметів та посад із статтю вчителя (фізика, інформатика, астрономія, математика, фізична культура – це чоловічі предмети, а мова, література, вчитель початкових класів, класне керівництво тощо – це жіночі);

4. На класні збори як правило ходять жінки – матері школярів, а батьки працюють і мають «більш поважні справи».

5. Педагог-чоловік має більший авторитет як серед учнів, їхніх батьків, так і серед керівництва навчального закладу та більшу повагу у педагогічному колективі.

6. Значному утвердженню гендерних стереотипів у школі та підтримці гендерної нерівності, на думку Гоголь-Саврій сприяє так званий «прихований» навчальний план, який існує паралельно з офіційним навчальним планом. Такий план охоплює зміст предметів, стиль викладання, гендерні стосунки на роботі, гендерну стратифікацію учительської роботи та спрямований на ще більше зміцнення сексистських установок, що й без того вкоренились у нашому суспільстві [3].

7. Дотримуючись традиційних стереотипів про жіночі й чоловічі ролі, вчителі, які самі дуже сильно страждають від гендерної нерівності, свідомо чи неусвідомлено передають ці погляди дітям, посилюючи дію інших агентів гендерної соціалізації.

8. У шкільному житті ми часто зустрічаємось ще з одним протиріччям: коли педагог забуває про свою гендерну роль, але разом з тим вимагає від учня виконання ролі представника своєї статі. Так у проведеному О. Кікінежді опитуванні «Поширеність гендерних

стереотипів серед педагогів загальноосвітніх шкіл» чимало вчителів залишаються невизначеними у власних гендерних орієнтаціях, не переконані у необхідності розвитку андрогенних властивостей, сповідують ідеологію компліментарності чоловічих та жіночих ролей [6, с. 27].

9. Ще однією проблемою, яка склалася в межах шкільної системи, є низький відсоток чоловіків серед педагогічного складу, що спричиняє. (В. Кравець зазначає, що в сучасній фемінізованій школі вчительки тиснуть на хлопчиків своїм авторитетом, змушуючи їх відчувати власну неповноцінність. Такий тиск призводить до того, що хлопчики змушені будувати свою гендерну ідентичність переважно на негативних основах: бути несхожими на дівчаток, не брати участі у «жіночих» видах діяльності [7, с. 327].

На жаль, слід визнати, що загальною проблемою вищої освіти в Україні залишається той факт, що в окремих напрямках системи вищої освіти спостерігається процес фемінізації. Так, наприклад, в педагогічних закладах вищої освіти частка жінок становить 70%, а жінок-вчителів в системі середньої освіти України 82% [4]. Така сама динаміка стосується підготовки в Україні педагогічних кадрів. Так за 2021 рік серед здобувачів вищої освіти у галузі знань освіта/педагогіка жінки склали 71,8 %, а чоловіки – 28,2 %. Цікавим є факт стосовно воєнних наук, національної безпеки, безпека державного кордону: жінки – 32,7%, а чоловіки – 67,3%. Як наслідок, викладання в школі вважається «жіночою» справою, а так звана жіноча робота часто розглядається як менш вартісна, відповідно оплата вчительської праці залишається низькою.

Часто виникає хибне уявлення, що жінка нездатна виконувати роботу, яку роблять чоловіки у «нормальному житті», то ж їй залишається йти працювати до школи.

Дослідники О. Цокур та І. Іванова зазначають, що правильно організований та грамотно застосований гендерний підхід в системі освіти України надасть змогу сформувати в школярів гендерну самосвідомість та активізувати самореалізацію особистості через:

- усвідомлення абсолютної цінності прав чоловіків та жінок, свободи особистості;
- усвідомлення себе як особистості, здатної впливати на гендерну ситуацію в державі;
- розуміння рівноправної участі обох статей у політичному житті;
- лояльне і, разом з тим, вимогливе ставлення до обох статей;
- готовність відповідати за власні рішення та їх наслідки;
- почуття власного гідності, толерантність, плюралізм, здатність до компромісу [9].

Таким чином, проблемні аспекти, пов'язані з питаннями гендерної рівності, у педагогічній діяльності повинні бути спрямовані на подолання означених гендерних стереотипів в контексті як професійних знань і поведінки педагогічного (науково-педагогічного) складу, так і їхньої педагогічної роботи.

Отже, незважаючи на той факт, що починаючи з 1991 року Україна намагається формувати реальну гендерну освітню політику незалежної України і її віддзеркаленням є намагання внесення гендерного компоненту в освітню систему, але проблема залишається й досі актуальною і потребує значної уваги з боку усіх учасників освітнього процесу. Тому в XXI ст. ціннісним пріоритетом є формування гуманістичного мислення яке включало у себе необхідний рівень гендерної культури у всіх учасників освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Аніщенко О. В. Гендерні дослідження у педагогічній науці та практиці: навч. посібник / за ред. Г.М. Лактіонової, Н.І. Яковець. Ніжин: Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2008. 161 с.
2. Вілкова О. Ю. Конструктивні та деструктивні вияви гендерних стереотипів. *Український соціум*. 2004. № 3 (5). К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді. С. 24–29.
3. Гоголь-Саврій М. В. Гендерний підхід в системі освіти України як педагогічна проблема. *Наукові записки. Серія: Педагогіка*. 2011. № 5. С. 146–151.
4. Жінки і чоловіки в Україні: Держ. Статистичний збірник /Служба статистики України 2020 рік. URL:https://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_gc_zb.htm
5. Енциклопедія освіти / Акад. пед. Наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. К. : Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
6. Кікінежді О. Соціально-психологічні чинники диференціації гендеру в українському соціумі (гендерна дискримінація в освіті). *Освітнянин*. 2008. № 4. С. 22–28.
7. Кравець В.П. Гендерна педагогіка: навч. посібник / В. П. Кравець. – Тернопіль: Джура, 2003. 416 с.
8. Уряд ухвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-ukhvalyv-stratehiiu-vprovadzhennia-hendernoii-rivnosti-u-sferi-osvity-do-2030-roku> (дата звернення: 18.01.2023).
9. Цокур О., Іванова І. Педагогічна професія та гендер. URL: <http://osvita.ua/school/upbring/1696>

УДК 159.9: 37.07: 005.95
Сингаївська Ірина,
канд. психол. наук, проф.,
директор навчально-наукового інституту психології,
Університет економіки та права «КРОК»

АДАПТАЦІЯ ВИМУШЕНИХ ПЕРЕСЕЛЕНЦІВ ЗА КОРДОНОМ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Населення України з 2014 року перебуває у кризовій ситуації, а з 24 лютого 2022 року, за даними Міжнародної організації з міграції, всього за місяць переселенцями стала майже чверть населення України. В основному це жінки з дітьми та люди похилого віку.

Психологом-науковцем Л. М. Карамушкою було виявлено, що станом на кінець лютого-квітень з вибірки (344 особи з центрального регіону України) 62,5% опитаних людей знаходились у своєму місті (селі), 20,9% переїхали у більш безпечне місто (село) в межах України і 16,6% переїхали у більш безпечне місце за кордоном [1].

Зміни, пов'язані з вимушеним переселенням до безпечніших місць життя, викликають у психіці людей глибокі психологічні травми і призводять до багатьох психологічних проблем. Важкі життєві ситуації, життєві труднощі, стресові, екстремальні, надзвичайні ситуації виступають чинниками формування особливих умов життєдіяльності особистості. У переселенців виникають психологічні, соціальні, економічні, соціально-педагогічні, освітні, правові проблеми.

Ситуація переселення за кордон ставить підвищені вимоги до особистості та її адаптаційних механізмів і потенціалу. Важкими для людини є умови, які провокують розвиток стресу, тобто ті, які виходять за межі повсякденних. А переміщення в іншу країну, з іншою культурою, мовою, правилами тощо додає до стресу війни стрес невизначеності.

Відсутність позитивної мотивації до переїзду і фізична неможливість подальшого перебування на батьківщині, труднощі адаптації на новому місці, травматизація психіки з самого початку закладають внутрішній конфлікт і визначають формування вельми специфічного досвіду вимушених переселенців, який виходить за рамки звичайного і повсякденного [2].

Приймаючи рішення про від'їзд з історичної батьківщини, люди, як правило, опиняються в кризових умовах, коли цілком сформовані життєві структури руйнуються, і практично не залишається жодних чітких орієнтирів, що визначають подальший розвиток подій.

На думку А.С. Гуляєвої [2], феномен вимушеної міграції є складним і багатогранним процесом. Вимушене переселення входить до числа складних життєвих ситуацій: травматизація психіки, обумовлена історією міграції, перебування в новому соціокультурному середовищі, викликане вимогами адаптації, інші труднощі, що виникають після переїзду. Феномен вимушеної міграції можна віднести до числа екстремальних, коли перед особистістю ставиться проблема виживання, постійної боротьби з надскладними життєвими обставинами.

Вимушене переселення, якого зазнала чверть населення України через війну, входить до числа складних життєвих ситуацій: травматизація психіки, перебування в новому соціокультурному середовищі, інші труднощі, що виникають після переїзду.

Аналіз психологічних проблем вимушених переселенців показує, що вони носять комплексний характер, і охоплюють всі основні сфери особистості: емоційну, когнітивну, поведінкову, мотиваційну, комунікативну. Порушення в різних сферах психічного здоров'я переселенців можуть призвести до серйозних проблем особистості [3]. Переміщення людей в нове середовище, пов'язане з проживанням на чужій території, впливає на їх психічний стан та фізичне здоров'я: важке матеріальне становище, соціальне безправ'я і психічна вразливість, постійний страх за майбутнє, підірване здоров'я і підвищений ризик захворювань, конфлікт з собою та іншими, відчуття себе чужинцем і людиною другого сорту [4].

Згідно даним, отриманим у дослідженні М. А. Пилипенко, у переселенців з України за кордоном виявлені такі параметри адаптації: дезадаптивність, не прийняття інших, емоційний дискомфорт, зовнішній контроль, вedomість. Це означає, що в умовах війни і вимушеного переселення опитуваним властиві ознаки дезадаптації. Згідно даним, досліджувани з інтернальним локусом суб'єктивного контролю вважають події у житті наслідком їх власних дій та вчинків. Переміщені особи з екстернальним локусом контролю відзначаються конформністю, нетерпимістю по відношенню до оточуючих, оскільки вважають, що все, що з ними відбувається, зокрема і успіхи та невдачі, залежить від оточення. Виявлено статистично значущі відмінності за наступними рівнями: низький рівень фактичного адаптаційного потенціалу; високий рівень фактичного адаптаційного потенціалу. Зафіксований прямий кореляційний зв'язок між інтернальністю та високим рівнем адаптаційних можливостей; екстернальністю та низьким рівнем адаптаційних можливостей. Також зафіксовані кореля-

ційні зв'язки між віком та високим рівнем адаптаційних можливостей; статтю (чоловіки) та високим рівнем адаптаційних можливостей. Отже, чим молодші за віком люди, тим процес адаптації проходить швидше, тим легше дається встановлення нових контактів, молоді люди легко і швидко входять в будь-який колектив.

Переселенці, які виїхали за кордон, проходять міжкультурну адаптацію (акультурацію), яка є складним процесом, в результаті успішного закінчення якого людина приймає нове культурне середовище, приймає його традиції як свої власні та діє згідно з цими традиціями. Особливості соціально-психологічної адаптації вимушених переселенців полягають в опрацюванні важких стресових станів, у сприйнятті змін та поверненні до життя, асиміляції та інтеграції отриманого досвіду, створенні нових життєвих перспектив [5].

Емпіричне дослідження Л. Ю. Мохнач [6] доводить, що соціально-психологічна адаптація особистості тісно пов'язана з такою властивістю особистості як тривожність, а також з наявністю у особистості ціннісно-сміслових орієнтацій. Встановлено тісний кореляційний взаємозв'язок між показниками адаптивності (прийняття себе та інших, емоційний комфорт, інтернальність) і шкалами смисложиттєвих орієнтацій, що є запорукою психологічного здоров'я людини. До цих шкал можна віднести ціннісні орієнтації, потреби, інтереси, почуття, ідентичність, смисложиттєві орієнтації, самоактуалізацію, Я-концепцію. Все це в сукупності відображає рівень здатності людини до самореалізації, розвитку власного потенціалу і, насамкінець, сприяє успішності соціально-психологічної адаптації.

Отже, провідними чинниками адаптації переселенців з України до життя в іншій країні є емоційний комфорт та інтернальність; негативний вплив на адаптацію мають високі рівні тривожності, позитивний – ціннісно-сміслові орієнтації. Також окремі риси особистості є одними з чинників, що визначають формування адаптивності та успішне подолання кризових ситуацій в житті, а також те, що, вивчивши уявлення особистості про власні життєві цінності та сенси, можливо прогнозувати ефективність подолання кризових ситуацій. Успішність адаптації особистості 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 зберегти власне життя та набутими навичками.

Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2022. № 3 (67). С. 124–133.
2. Гуляєва А. С. Психологічні особливості вимушеного переселення. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць*. 2017. Вип. 37. С. 66–75.
3. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: Монографія. К.: Міленіум, 2004. 265 с.
4. Ралітна Ю. О., Сингаївська І.В. Негативні психічні стани особистості в кризових життєвих ситуаціях. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей III Міжнародної конференції (Київ, 02 грудня 2021 р.). К.: Університет «КРОК», 2021.
5. Галецька І. Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. *Вісник Львівського університету. Сер. «Філософські науки»*. 2003. Вип. 5. С. 433–442.
6. Мохнач Л. Ю., Сингаївська І. В. Особливості соціально-психологічної адаптації людей, які виїхали за кордон та тих, які лишилися в Україні під час війни. Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку: тези доповідей IV Міжнародної конференції (Київ, 07 грудня 2022 р.). К. : Університет «КРОК», 2022.

УДК. 658.891
Сімоненко Олена,
аспірантка кафедри психології,
ЗВО «Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна,

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО- ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ТА ВОЄННОГО СТАНУ

Затвердженням у 2014 році Кабінетом міністрів України Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації

влади в Україні та прийняттям Верховною Радою України Закону України «Про добровільне об'єднання територіальних громад» розпочалась реалізація реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, або реформа децентралізації влади [1], [2].

Реформа тривала 7 років, фактично складалась з 2 етапів: перший етап відбувався в період 2014–2019 років, характеризувався процесом добровільного створення об'єднаних територіальних громад. Другий – адміністративний етап реформи було реалізовано у 2020 році. В результаті даного етапу в Україні було завершено формування адміністративно-територіального устрою, а саме:

16.04.2020 року Верховна Рада України, відповідно до розпоряджень Кабінету Міністрів України затвердила склад та території 1469 об'єднаних територіальних громад – нового базового рівня адміністративно – територіального устрою [3];

17.07.2020 року Верховна Рада України прийняла Постанову № 3650, якою визначила межі та склад 136 нових районів – нового субрегіонального (районного) рівня адміністративно – територіального устрою [4].

За результатами проведеної реформи адміністративно-територіального устрою нова система територіального управління в Україні, що представлена в Табл. 1. складається з 24 обласних державних адміністрацій, 119 районних державних адміністрацій та 1420 виконавчих комітетів рад об'єднаних територіальних громад, з яких: 369 – міські, 428 – селищні та 623 сільські.

24.02.2022 року, на період введеного стану, з метою ефективного управління територіями, в умовах повномасштабної агресії російської федерації, Указом Президента України, на всій території України утворено 25 обласних та 119 районних військових адміністрацій. Обласні, Київська міська державні адміністрації набули статусу відповідних військових адміністрацій, а голови цих державних адміністрацій – посади начальників військових адміністрацій [5].

Коллективи обласних військових адміністрацій і нещодавно створені колективи в органах державної влади – районні державні адміністрації укрупнених районів та ради і виконкоми нещодавно створених об'єднаних територіальних громад постали перед викликом щодо виконання, в т.ч. нових завдань, пов'язаних із управлінням територіями у воєнний час. Тобто фактично, нещодавно сформовані нові колективи на субрегіональному та місцевому рівнях влади мають забезпечити ефективний менеджмент територій у нових умовах підвищеного фізичного, психологічного та емоційного навантаження.

Об'єднані територіальні громади станом на 01.01.2023 року

№ з/п	Область, місто із спецстатусом	Ради						
		Територіальних громад				Районні у містах	Районні	Усього
		Сільські	Селищні	Міські	Усього			
1	Вінницька	23	22	18	63		6	69
2	Волинська	25	18	11	54		4	58
3	Дніпропетровська	41	25	20	86	7	7	100
4	Донецька	9	8	19	36		5	41
5	Житомирська	32	22	12	66		4	70
6	Закарпатська	35	18	11	64		6	70
7	Запорізька	36	17	14	67		5	72
8	Ів.-Франківська	24	23	15	62		6	68
9	Київська	22	23	24	69		7	76
10	Кіровоградська	21	16	12	49	2	4	55
11	Луганська	3	11	4	18		4	22
12	Львівська	18	16	39	73		7	80
13	Миколаївська	29	14	9	52		4	56
14	Одеська	47	25	19	91		7	98
15	Полтавська	24	20	16	60	3	4	62
16	Рівненська	40	13	11	64		4	68
17	Сумська	21	15	15	51		5	56
18	Тернопільська	21	16	18	55		3	58
19	Харківська	13	26	17	56		7	63
20	Херсонська	23	17	9	49	3	5	57
21	Хмельницька	25	22	13	60		3	63
22	Черкаська	40	10	16	66		4	70
23	Чернівецька	34	7	11	52		3	55
24	Чернігівська	17	24	16	57		5	62
25	м. Київ			1	1			1
	Усього	623	428	369	1420	15	119	1555

Джерело: складено автором за даними [6].

У таких умовах особливу роль в досягненні результатів починає відігравати рівень сприятливості соціально-психологічного клімату в колективах даних організацій і, в свою чергу інструменти, які могли би впливати на основні чинники СПК, з метою його покращення.

Ґрунтуючись на дослідженнях Т. Хмелевської [7], А. Шнейдлер [8], В. Романюк [9], С. Хасан [10], основні чинники соціально-психологічного клімату органів державної влади та органів місцевого самоврядування можна згрупувати в три групи:

- чинники СПК макрорівня – чинники, що визначаються процесами, явищами держави, суспільства (громадсько-політичний, економічний стан країни, рівень життя населення, нормативно-правове забезпечення, ступінь демократизації суспільства, особливості територіального району);
- чинники СПК мезорівня – чинники, що відображають соціальні-організаційні аспекти взаємовідносин членів організації (матеріально-економічні, технологічні, організаційно-управлінські умови праці, взаємовідносини співробітників, стиль керівництва, система стимулювання, корпоративна культура, ступінь децентралізації влади);
- чинники СПК мікрорівня, що відтворюють особливості особистісних рис, якостей членів організації (задоволеність співробітників належністю до групи, професійна компетентність службовців, ідентифікація з громадою, комунікативні уміння, адаптаційні здібності членів організації).

Слід зазначити, що в результаті реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади були передача повноважень на нижчі рівні влади, відповідно до принципу субсидіарності, органи місцевого самоврядування отримали значну кількість повноважень, що в свою чергу передбачає наявність відповідних професійної компетенції у виконавців в колективах органів місцевого самоврядування.

Професійна компетентність співробітників органів державної влади та місцевого самоврядування розглядається як загальна здатність забезпечувати стійку ефективну продуктивність, включаючи вирішення проблем, реалізацію інновацій та створення трансформації у сфері державного управління та місцевого врядування. В. Журавський та Л. Журавська в своїх дослідженнях зазначають, що професійною компетентністю працівника є здатність здійснювати аналітичну, організаційно-управлінську та контрольну діяльність, здатність вирішувати різні завдання професійного характеру, приймати конструктивні рішення у процесі суспільного та державного розвитку [11].

Також важливим елементом в досягненні результатів є вміння вибудовувати професійні взаємовідносини між місцевим, районним та регіональним рівнем управлінців. В даному питанні важливу роль починають відігравати усвідомлення цілей своєї організації та усвідомлення цілей спільної діяльності. Д. Горєлов [12], Я. Крушельницька [13] зауважують, що розуміння співробітниками цілей

організації, які пов'язані зі створенням суспільно значущих цінностей, засвоєнням суспільного досвіду, спонукає до діяльності відповідним чином і у визначеному напрямку, підтримує активність членів колективу, що в результаті позитивно впливає на рівень сприятливості соціально-психологічному клімату.

Загалом, для можливості проведення оцінки сприятливості соціально-психологічного клімату колективів органів державного влади та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації пропонується використовувати аналіз 4 змістовних компонентів, і 14 показників, які максимально повно описують складові СПК даних організацій, а саме:

Компонент 1: емоційно – оцінний компонент, що представляє собою сукупність ставлень до себе, колективу, діяльності організації в процесі впровадження децентралізації влади, складається із 4 показників:

- Задоволеність співробітників членством у колективі;
- Ставлення до діяльності у процесі децентралізації;
- Самооцінка співробітників;
- Згуртованість колективу.

Компонент 2: когнітивно-гностичний, що представляє собою систему професійних знань щодо особливостей діяльності державних органів влади, органів місцевого самоврядування у процесі впровадження децентралізації влади, складається із 3 показників:

- Обізнаність щодо процесів децентралізації влади;
- Професійна компетентність;
- Усвідомлення цілей спільної діяльності

Компонент 3: мотиваційно-ціннісний компонент, що представляє собою комплекс усвідомлених мотивів, цінностей, які визначають спрямованість членів організації щодо вирішення спільних цілей, завдань, складається із 3 показників:

- Мотивація професійної діяльності
- Прагнення до вдосконалення
- Корпоративна культура

Компонент 4: поведінково-діяльнісний компонент, що представляє собою комплекс здатностей, умінь, які обумовлюють якісне виконання професійних обов'язків у процесі впровадження децентралізації влади), складається із 4 показників:

- Професійна самореалізація працівників;
- Адаптивність в умовах децентралізації;
- Комунікативна компетентність;
- Конфліктологічна компетентність.

У сучасних умовах повномасштабної російської агресії одним з пріоритетних завдань українських державних інституцій та міжнародних проектів, що надають Україні підтримку є вивчення питання інструментів покращення соціально-психологічного клімату органів державного та муніципального управління та розробка спеціальних програм, націлених на роботу з колективами органів державної влади регіонального, субрегіонального рівнів, а також органів місцевого самоврядування в частині розвитку управлінських, особистих компетенцій, формуванню якісних управлінських, в т. ч. крос секторальних команд, що спроможні виконувати складні завдання в умовах воєнного та післявоєнного стану.

Список використаних джерел

1. Про схвалення Концепції реформування місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 01.04.2014 № 333 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/333-2014-%D1%80>
2. Про добровільне об'єднання територіальних громад: Закон України від 05.02.2015 № 157-VIII (із змінами). Верховна Рада України : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/157-19#Text>
3. Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад : Закон України від 16.04.2020 № 562-IX. Верховна Рада України : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text>
4. Про утворення та ліквідацію районів: Постанова Верховної Ради України від 17.07.2020 № 807-IX ВРУ. Відомості Верховної Ради України. 2020. № 33. Ст. 235.
5. Про утворення військових адміністрацій : Указ Президента України № 68/2022 Верховна Рада України : сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/68/2022#Text>
6. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <https://www.rada.gov.ua>
7. Хмелевська А. Ю. Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеса : Одеський національний економічний університет. 2015. (56). С. 107–113.
8. Schneider B. Organizational Climate and Culture: Reflections on the History of the Constructs in JAP. California, 2017. 49 p. URL: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000090>

9. Романюк С. А. Децентралізація: теорія та практика застосування: монографія. К. 2018. 216 с. URL: http://bookri.com.ua/wp-content/uploads/2017/12/romanuk_predprosm1.pdf
10. Hassan, P., Rohrbaugh, J. The role of psychological climate on public sector employees' organizational commitment: An empirical assessment for three occupational group P. *International Public Management Journal*. 2017. 14 (1). P.27–62.
11. Журавський В. Л., Журавська Л. М. Комп'ютерне тестування професійної компетентності державних службовців. *Актуальні проблеми економіки*, 2013. (12). С. 219–226.
12. Горелов Д. О., Большенко С. Ф. Стратегія підприємства: навч.-метод. посіб. Х. : ХНАДУ. 2010. 133 с.
13. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці: Підручник. К. : КНЕУ, 2003. 367 с.

159.9.072.433: [173.3+173.7]

Скрипкін Олег,

канд. психол. наук,

доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

ОПИТУВАЛЬНИК ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛЬОВИХ ОЧІКУВАНЬ ПОВЕДІНКИ В ПАРТНЕРСТВІ «LOVE IS...»: СУТНІСТЬ, ЗАСТОСУВАННЯ ТА РОБОТА З РЕЗУЛЬТАТАМИ

Астенічний психоемоційний вплив на населення широкомасштабної війни в Україні суттєво підвищив рівень накопичення проблематики у партнерських стосунках українців та водночас знизив потенційні можливості партнерів якісно комунікувати один з одним, чути й бути почутими.

При цьому незмінним був і лишається психологічний постулат про те, що в партнерських відносинах обов'язково має бути присутньою взаємна повага партнерів, визнання цінності партнера і його думки, інтерес до партнера, наявність спільної мети, діалог між партнерами, розуміння (дотримання) власних прав і прав партнера, а також розподіл відповідальності – прийняття на себе відповідальності за себе та свої дії та передача партнеру аналогічної відповідальності за нього і його дії.

Питання з'ясування, уточнення інтересів партнера в стосунках завжди було актуальним як під час побудови відносин самими

партнерами, так і у консультаційній практиці фахівців-психологів, які сприяють корекції партнерських стосунків своїх клієнтів. Так, С. Р. Кові у своїй праці «Сім звичок надзвичайно ефективних сімей. Як створити сімейний затишок у нашому буремному світі» наводить досить нелегке, самоаналітичне питання особистості до самої себе – «Коли реакція оточення на мене або мої вчинки не відповідає моєму самосприйняттю, чи здатен я оцінити цю інформацію, порівняти її зі своїми уявленнями про самого себе та здобути з неї уроки?» [1, с. 13]. Проте, більш легшим шляхом уточнення валідності та прийнятності своїх дій у стосунках видається все ж таки не метод самоаналізу, а метод бесіди – психологічний вербально-комунікативний метод, що полягає у веденні тематично спрямованого діалогу з партнером/кою (під час консультування партнерів чи їх особистого спілкування) з метою одержання інформації від останнього/ї щодо зазначеного. Разом з тим, успішному застосуванню цього методу також суттєво перешкоджають численні психологічні феномени, як от певні психо-комунікативні бар'єри або ж банальне небажання партнера спілкуватися на цю тему.

В цьому контексті надзвичайно корисними можуть виступати такі психодіагностичні методики, які дозволяють з'ясувати та уточнити спектр очікувань та інтересів партнерів один щодо одного без їх прямого вербального спілкування. Проте, на вітчизняних психологічних теренах для діагностики міжособистісних відносин, рольових очікувань в партнерстві наразі переважно використовують закордонні або адаптовані російські (радянські) методики, які найчастіше являють собою опитувальники з закритими питаннями (наприклад, опитувальник РОП «Рольові очікування в партнерстві», Волкова А. М., Трапезнікова Т. М., 1985) та не дозволяють повноцінно дослідити евристичну складову світогляду партнерів, а також їх взаємне бачення розвитку стосунків у парі.

З огляду на висвітлену проблему автор вважає за необхідне запропонувати нову діагностично-проективну методику «Love is...», яка може застосовуватись з інформувально-корекційною метою як у психологічному консультуванні партнерської пари, так і в їх особистому налагодженні стосунків.

Методика являє собою опитувальник з одним основним відкритим (1) та двома допоміжними закритими (2, 3) питаннями, які пропонуються для надання відповідей обом партнерам (табл. 1, 2). Первинною метою її застосування є з'ясування рівня розвитку емоційного міжособистісного інтелекту партнерів, ступеня розуміння ними своєї ролі у партнерстві та об'єктивності своїх бачень щодо цього.

**Бланк проективного опитувальника дослідження
рольових очікувань поведінки в партнерстві «Love is...»
(варіант для партнера)**

	Як чоловік може проявляти свою любов до жінки?	Чи я даю своїй партнерці це достатньою мірою?	Чи дає він мені це достатньою мірою?
	1	2	3
1			
2			
3			
...			

Таблиця 2

**Бланк проективного опитувальника дослідження
рольових очікувань поведінки в партнерстві «Love is...»
(варіант для партнерки)**

	Як жінка може проявляти свою любов до чоловіка?	Чи я даю своєму партнеру це достатньою мірою?	Чи дає вона мені це достатньою мірою?
	1	2	3
1			
2			
3			
...			

Інструкція до застосування опитувальника у діагностичних цілях під час психологічного консультування партнерської пари пропонується такою:

Шановне подружжя/пара!

1. Я прошу кожного з вас протягом 10 хвилин сформулювати ті можливі ваші слова та дії, за допомогою яких ви можете проявляти свою любов до партнера/ки. Свої варіанти відповідей коротко запишіть до стовпчика 1.

Після цього поставте позначку + або у стовпчику 2 напроти тих варіантів відповідей, які ви, на вашу думку, реалізуєте у своєму партнерстві достатньою мірою.

*2. Тепер я прошу кожного з вас обмінятися бланками, протягом 10 хвилин переглянути варіанти відповідей партнера/ки та:
а) поставити у вільному стовпчику 3 позначку + або напроти тих*

наведених варіантів відповідей, які ваш партнер/ка, на вашу думку, реалізовує у партнерстві достатньою мірою, б) доповнити його/її перелік у стовпчику 1 своїми варіантами відповідей.

Питання 1 методики позиціонується водночас як діагностичне (таке, що дозволяє консультанту перевірити рівень розвитку емоційного міжособистісного інтелекту респондента) та як проєктивне (прохання до респондента описати гіпотетичну партнерську постать, а не себе самого). При цьому очікується, що респондент буде несвідомо прагнути наводити саме ті слова та дії можливого прояву любові до партнера/ки, які саме він використовує у партнерських стосунках, що реалізує діагностичну спрямованість питання.

Питання 2 методики є закритим, має констатувальну самоперевірочну спрямованість щодо реалізації позицій, вказаних респондентом у відповідях питання 1. Очевидним є те, що точність відповідей на це питання буде дещо знижена суб'єктивністю респондентів, а можливо, навіть бажанням надати соціально значущі відповіді. Тому з метою нівелювання цього явища до методики включено питання 3 – перевірка достовірності наданих відповідей партнером/кою.

Питання 3 методики також є закритим, має констатувальну перевірочну (з боку партнера/ки) спрямованість. Процедура перевірки об'єктивності відповідей респондента з боку партнера/ки в інструкції спочатку не оголошується, щоб завчасно не перешкодити цією інформацією вільному викладенню респондентами своїх міркувань. З цією ж метою у стовпчику 3 бланків перевірочне питання не наводиться (у таблицях воно наведене для розуміння сутності, але виділене сірим кольором).

Також у застосуванні методики передбачено дію з ознайомлення з варіантами відповідей партнера/ки (стовпчик 1) та доповнення цих бачень своїми варіантами. При цьому партнер/ка, який/а доповнює список іншого/ї, буде керуватися своїми баченнями, чим а) додатково продемонструє свій рівень розвитку емоційного міжособистісного інтелекту (для консультанта), б) напівсвідомо продемонструє партнеру/ці свої нереалізовані рольові очікування. З результатами цієї дії (доповненнями) консультанту потім обов'язково слід ознайомити обох партнерів.

Таким чином, за результатами цієї дії досягається декілька цілей:

4. Консультант отримує можливість інформування обох партнерів про об'єктивність/суб'єктивність їх самооцінювання у своїх проявах любові до іншого/ї у парі.

5. Консультант та партнери отримують інформацію про наявність нереалізованих рольових очікувань з боку іншого/ї у парі.

6. Консультант отримує інформацію щодо рівня розвитку емоційного міжособистісного інтелекту обох партнерів.

Усе зазначене суттєво сприятиме подальшому аналізу та корекції якості даних партнерських стосунків в процесі психологічного консультування.

Даний опитувальник також можна застосовувати і в ході самостійного налагодження парою своїх партнерських стосунків. Порядок дій при цьому лишається незмінним, а подальше обговорення результатів для аналізу та корекції якості даних партнерських стосунків здійснюється самими партнерами.

Список використаних джерел

1. Кові С. Р. Сім звичок надзвичайно ефективних сімей. Як створити сімейний затишок у нашому буремному світі. Київ : BookChef, 2020. 320 с.

УДК 159.947:159.9:35

Сова Маргарита,

д-р пед. наук, проф.,

професор кафедри психології, педагогіки та соціології,

Державний податковий університет

Деніжна Світлана,

канд. пед. наук, доц.,

доцент кафедри психології, педагогіки та соціології,

Державний податковий університет

ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА УСПІШНІСТЬ ВИКОНАННЯ ОПЕРАТИВНИХ ЗАВДАНЬ УЧАСНИКАМИ ТЕРИТОРІАЛЬНОЇ ОБОРОНИ

У боротьбі з військовим злочином український народ проявляє мужність, стійкість і незламність. Патріотизм і відвага учасників територіальної оборони супроводжується значним фізичним і психологічним навантаженням, постійним впливом екстремальних ситуацій, які виникають миттєво й загрожують їх життю.

Екстремальний режим роботи в небезпечних умовах, пов'язаний зі значним фізичними і нервово-психічними навантаженнями, впливає на зміни у функціонуванні організму, зумовлює прояви негативних

психічних станів, що призводить до зниження готовності до бойового реагування, втрати працездатності, зниження успішності виконаних завдань.

За екстремальних умов у захисників простежуються негативні прояви їх внутрішнього стану, зумовлені певними факторами. Серед них: складність і незвичність завдань; обмеженість часу та недостатня інформованість про дії ворога для прийняття рішень; тривога і страх; фізіологічний дискомфорт; сенсорна депривація. Негативний вплив цих факторів проявляється як на психофізіологічному стані захисників – порушенні функціонування їх внутрішніх ресурсів, так і на їх психічному стані – складнощах соціально-психологічної адаптації до колективу, емоційній нестійкості, комунікативних труднощах між учасниками бойових дій.

Психофізіологічні та психічні негаразди спричиняють виникнення певних проблем при вирішенні оперативних завдань. У випадках негативного впливу стресового фактору спостерігаються складнощі в мобілізації вольових зусиль, відбувається погіршення саморегуляції емоційного стану та поведінки, зниження самооцінки виконаної діяльності, що свідчить про прояви синдрому емоційного вигорання та виснаження особистісних ресурсів. Тому значущості набуває психологічна допомога учасникам ТРО, спрямована на досягнення емоційної стійкості, своєчасне виявлення негативних психічних станів, здійснення їх корекції. Вони перешкоджають соціально-психологічній адаптації до екстремальних умов, можуть призвести до загострення захворювань серцево-судинної системи, підвищення артеріального тиску.

У межах психологічного обстеження було проведено діагностичні заходи, спрямовані на виявлення психічного стану учасників ТРО з метою визначення психологічних факторів досягнення успішності виконання бойових дій, а також наявності у них психічних наслідків під час війни.

Вибірку психологічного дослідження склали 15 учасників ТРО чоловічої статі від 18 до 59 років.

За допомогою методу опитування здійснювалось вивчення самооцінки успішності бойових дій із застосуванням методу опитування. Учасникам пропонувалось оцінити успішність виконання своїх дій за 7-бальною шкалою: 7 балів – «безумовно «так»; 6 балів – «так»; 5 балів – «скоріше «так»; 4 бали – складно оцінити; 3 бали – «скоріше «ні»; 2 бали – «ні»; 1 бал – «безумовно «ні». За допомогою експертного інтерв'ю відбувалось зовнішнє оцінювання успішності бойових дій захисників.

За результатами опитування були визначені критерії успішності бойових дій: здатність до оперативного реагування на виконання завдань; працездатність; психологічна надійність; результативність. Згідно аналізу даних самооцінки успішності бойових дій вибірка захисників була розподілена на 3 групи: з високим рівнем – 6 випробуваних (40 %), зі середнім – 5 респондентів (35%) і з низьким – 4 учасника (25%) (рис. 1).



Рис. 1. Кількісні результати самооцінки успішності бойових дій захисників

Групи з високим і середнім рівнем самооцінки успішності бойових дій мають подібні показники за всіма вказаними критеріями. Однак група з низьким рівнем відрізняється за всіма показниками від групи з високим рівнем і по 3 показникам з 4 від групи з середнім рівнем успішності (табл. 1).

Таблиця 1

**Достовірність відмінностей
(за U-критерієм Манна–Уїтні) середніх значень самооцінки
успішності бойових дій учасників ТРО (у балах)**

КРИТЕРІЇ	Рівень самооцінки успішності бойових дій			p =	
	Високий (1 група)	Середній (2 група)	Низький (3 група)	1/3	2/3
Здатність до оперативного реагування	5,7 ± 0,8	5,6 ± 0,7	4,8 ± 0,8	0,003	0,010
Працездатність	5,7 ± 0,8	5,6 ± 0,7	4,8 ± 0,8	0,003	0,010
Психологічна надійність	6,1 ± 0,6	5,8 ± 0,7	5,0 ± 0,7	0,001	0,002
Результативність	6,0 ± 0,5	5,7 ± 0,6	5,2 ± 0,8	0,002	0,019

Дані показників успішності бойових дій, отримані на основі самооцінки свідчать про взаємоузгодження між внутрішньою та зовнішньою оцінкою успішності. Бійці об'єктивно оцінюють успішність власних дій.

До психологічних факторів успішності бойових дій в екстремальних умовах відноситься схильність до ризику, для виявлення якого використовувався «Опитувальник на виявлення схильності до ризику (RSK) Г. Шуберта [3].

Згідно з даними, показники схильності до ризику у вибірці учасників ТРО перевищують межі середнього рівня вираження (Мкрит = від -10 до 10). Виявлено, що найвищі показники схильності до ризику виявлені у групі з високим рівнем самооцінки успішності бойових дій – $(25,0 \pm 5,1)$ балів, найнижчі – у групі з низьким рівнем опитуваних – $(18,3 \pm 6,8)$ балів (табл. 2).

Таблиця 2

**Середні значення показників схильності до ризику
у групах бійців (у балах)**

Показник	Рівень схильності до ризику			p<	
	Високий (1)	Середній (2)	Низький (3)	2/3	1/3
Схильність до ризику	$25,0 \pm 5,1$	$3,8 \pm 6,1$	$18,3 \pm 6,8$	0,014	0,004

Здійснений кореляційний аналіз дає змогу твердити про пропорційну відповідність між вказаними показниками: чим вища схильність до ризику, тим вище опитувані оцінюють успішність власної діяльності ($p \leq 0,01$). Згідно отриманих даних, успішність дій бійців ТРО обумовлює готовність до ризику.

Для вивчення життєстійкості учасників ТРО було застосовано «Тест життєстійкості» С. Мадді [3]. Виявилось, що показники життєстійкості знижуються від групи з високим рівнем самооцінки успішності бойових дій до групи із низьким її рівнем (табл. 3).

При цьому в групі з високим рівнем успішності дій значення показника «Ризик» перевищує межу середніх значень; у групі з низьким рівнем – нижче межі середніх значень знаходяться значення за показником «Залученість» і за сумарним показником «Життєстійкість».

**Середні значення показників за методикою
«Тест життєстійкості» С. Мадді у групах учасників ТРО
(у балах)**

Показник	Норма	Рівень життєстійкості			p =	
		Високий (1)	Середній (2)	Низький (3)	2/3	1/3
Залученість	37,6 ± 8,1	32,6 ± 7,4	30,4 ± 4,9	21,8 ± 9,4		0,001
Контроль	29,2 ± 8,4	31,55 ± 8,9	28,0 ± 8,6	21,7 ± 9,5	0,004	0,003
Ризик	13,9 ± 4,4	19,25 ± 5,0	17,7 ± 6,3	13,6 ± 7,0	0,026	0,008
	80,7 ± 18,5	83,40 ± 18,9	76,0 ± 17,0	57,1 ± 24,5		0,001

На підставі даних порівняльного аналізу група з низьким рівнем самооцінки успішності бойових дій відрізняється від групи з високим рівнем за всіма показниками методики, а від групи із середнім рівнем – відрізняється за показниками «Контроль» та «Ризик».

Проведений аналіз за методикою ТЖС дозволив виявити кореляційні зв'язки на високому рівні достовірності ($p \leq 0,001$) між самооцінками успішності бойових дій та такими показниками, як «Залученість», «Контроль», «Життєстійкість», «Ризик» ($p \leq 0,01$).

Отже, успішність дій учасників ТРО залежить від їх життєстійкості, а саме: психологічної стійкості до стрес-факторів, залучення до виконання оперативних завдань, здатності до контролю та самоконтролю.

Результати свідчать про необхідність своєчасного виявлення негативних психологічних наслідків, отримання об'єктивних даних за скорочений термін діагностичного обстеження, визначення особливостей профілактичної та корекційної роботи із захисниками. Проведення заходів, спрямованих на спостереження за їх психічним станом, сприятиме збереженню здоров'я, підтримці працездатності та актуального функціонального стану. Набуті дані мають виступати орієнтирами для психологічної служби з вдосконалення профілактичної та корекційної роботи з учасниками бойових дій.

Список використаних джерел

1. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології : монографія / за заг. ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка; НУЦЗУ. Х.: ФОП Мезіна В.В., 2017. 512 с. ISBN 978-617-7541-24-9

2. Психологія екстремальної діяльності [Текст] : навч. посіб. / І. І. Приходько, О. С. Колесніченко, О. В. Тімченко та ін. / за заг. ред. проф. І. І. Приходька. Х. : НА НГУ, 2016. 571 с.
3. Шуберт Г. Опитувальник на виявлення схильності до ризику (RSK, адаптація Є. П. Ільїна) : URL: <http://psih.pp.ua/10418>.

УДК 378.14:355
Сухова Галина,
заступник директора ВСП «КТЕФК ДТЕУ»,
викладач-методист, спеціаліст вищої категорії

ПРОБЛЕМИ УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Воєнна агресія з боку росії докорінно змінила життя та звичний уклад українців. Не виключення стала освітня сфера, яка має постійно трансформуватися аби забезпечити доступ до освітнього процесу всім її учасникам.

Через повномасштабну війну багато українських сімей виїхало за кордон. Діти (підлітки) змушені навчатися в місцевих закладах освіти, поєднуючи навчання за українськими освітніми стандартами, що спричиняє значне перевантаження дитячої (підліткової) психіки. Здобувачі освіти в Україні також позбавлені нормальної можливості навчатися. Навчальні заняття постійно перериваються повітряними тривогами, або взагалі неможливі через аварійне відключення електроенергії в результаті ракетних обстрілів об'єктів критичної інфраструктури.

В умовах воєнного стану, оголошеного відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [2], заклади освіти стають осередком, який дає змогу дітям (підліткам) отримувати не лише знання, але й психологічну підтримку, не втрачати відчуття приналежності до спільноти. Тому надзвичайно важливо гнучко підходити до організації роботи закладів освіти та налаштовувати освітній процес так, щоб він був комфортним і безпечним для здобувачів освіти та педагогічних (науково-педагогічних) працівників.

Освіта в умовах воєнного стану потребує чітких, швидких та вчасних рішень, доступних роз'яснень, розробки нових нормативно-правових і законодавчих актів та внесення змін в наявні.

Не менш важлива чесна, вчасна й зрозуміла комунікація з учасниками освітнього процесу, виокремлення проблем та пропонування рішень для їх розв'язання.

У листі Міністерства освіти і науки України від 06.03.2022 № 1/3371-22 «Про організацію освітнього процесу» [3] наголошено на необхідності організації навчання у освіти за допомогою дистанційної форми.

У нинішніх умовах необхідно перемістити фокус уваги з академічних успіхів на підтримку й нормалізацію психічного стану здобувачів освіти. Треба надати перевагу формувальному оцінюванню, бо реалії сьогодення впливають на всіх учасників освітнього процесу й відповідь здобувача освіти на занятті може не відображати повною мірою рівня знань (здобувач освіти може бути сонний, бо ніч провів у підвалі, або хвилюватися, бо тільки-но перед заняттям відмінили повітряну тривогу, або через нервову напруженість він не може зосередитися на відповіді). Психологічна підтримка за найменші досягнення підбадьорить здобувачів освіти у такий важкий час.

Щодо доцільності виконання вправ у режимі реального часу та необхідності виконання домашніх завдань треба визначитися самостійно, врахувавши специфіку регіону, психологічний стан здобувачів освіти тощо.

Під час онлайн-занять варто проводити консультації зі здобувачами освіти, інтегровані заняття, навчальні заняття-бесіди, полілоги та творчі заняття. Варто приділяти увагу роботі в асинхронному режимі:

- спілкування у месенджерах (Telegram, WhatsApp, Viber);
- робота з онлайн-ресурсами;
- виконання дітьми (підлітками) вправ та завдань, що передбачають психологічне розвантаження, техніки врегулювання емоційного стану тощо.

Для організації освітнього процесу можна використовувати різноманітні платформи (Zoom, Skype, Meet тощо). Також можна й варто використовувати різноманітні сервіси Google, онлайн-тести, месенджери тощо. Важливо обирати ті сервіси, що добре працюють на смартфонах або доступні ще й в режимі офлайн. Адже інтернет буває нестабільним, комп'ютери та ноутбуки можуть «не тягнути» важкі програми.

Добираючи навчальні завдання, бажано уникати одноманітності, репродуктивності, натомість збільшивши кількість завдань творчого спрямування, щоб сприяти вивільненню позитивних емоцій, підтримці віри дітей (підлітків) у власні сили й можливості.

Діти (підлітки) зараз, усі без винятку, травмовані психологічно та емоційно. Тому варто звертати увагу на їх стан і допомагати їм впоратися зі складнощами.

Для розв'язання проблем у сфері освіти та для організації безпечного і якісного освітнього процесу, забезпечення прав учасників освітнього процесу, які знаходяться, як в Україні, так і за кордоном, необхідно:

1. забезпечити психологічну допомогу здобувачам освіти незалежно від форми здобуття ними форми освіти;
2. залучати здобувачів освіти до позааудиторної діяльності (громадської, воонтерської, спортивної роботи, тощо);
3. забезпечити для дитини обов'язкове продовження здобуття освіти;
4. не ігнорувати психологічний стан та зміни в поведінці дитини (втрату мотивації до навчання, погіршення апетиту, проблеми зі сном, підвищену тривожність) та залучати практичного психолога до роботи з дитиною (підлітком);
5. зберегти освітній потенціал громади та фахових педагогічних працівників;
6. створити безпечні умови для учасників освітнього процесу, зокрема працівників закладів освіти;
7. не здійснювати примус педагогічних працівників до відпустки за власний рахунок;
8. здійснювати оплату проходження медичного огляду працівників закладів освіти за рахунок роботодавця, тобто за рахунок закладу освіти;
9. не змінювати педагогічне навантаження педагогічного керівника без погодження з ним;
10. надати можливість педагогічним працівникам працювати дистанційно;
11. припинити сегрегацію працівників на тих, хто знаходиться у населеному пункті, де розташовується заклад освіти, та на тих, хто перебуває за кордоном чи змінив місце проживання;
12. припинити примус до повернення педагогічних працівників та до очної роботи у зонах бойових дій та на тимчасово окуповану територію.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. / Відомості Верховної Ради України. № 30. ст. 141.
2. Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затверджений Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX.
3. Лист Міністерства освіти і науки України від 06.03.2022 № 1/3371-22 «Про організацію освітнього процесу».

ДИХАЛЬНІ ТЕХНІКИ САМОРЕГУЛЯЦІЇ СТРЕСОВИХ СТАНІВ В УМОВАХ ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕАБІЛІТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ БОЙОВИХ ДІЙ

Дихальним технологіям, як засобам психологічної і психофізичної саморегуляції, присвячено чимало наукових досліджень. Здебільшого це методики дихання, які розроблені в рамках традиційних напрямів східних вчень, зокрема йоги [1]. Технікам дихання присвячено чимало уваги також і у західних вченнях трансперсональної психології С. Грофа та ін. [2]. В останні роки техніки дихання активно використовуються і в Україні при наданні психологічної допомоги особам, які переживають стресові події та потерпають від посттравматичних стресових розладів [3].

Мета тез полягає у висвітленні власного досвіду використання дихальних технік як засобу само- та взаємодопомоги при саморегуляції стресових станів під час здійснення психореабілітаційних заходів з ветеранами бойових дій.

Під час проведення занять в соляній печері [4; 5] ми використовуємо дихальні техніки трьох типів:

Перший тип – заспокоєння, – використовується нами для нормалізації наявного стану і досягнення учасниками занять урівноваженого стану спокою.

Другий тип – позитив, – застосовується для зміни стану з дискомфортного на піднесено позитивний, комфортний.

Третій тип – супровід. Він застосовується для супроводу переживання негативних психічних станів ветерана і трансформації їх у позитивні стани, з подальшим поглибленням і поширенням цих позитивних станів.

Перший тип дихальної техніки (заспокоєння) найбільш ефективно застосовувати при наявності у ветерана відчуття неспокою і певного дискомфорту перед початком занять. Він передбачає два етапи.

Перший етап – це зосередження ветерана на власному диханні і відтворення свого звичайного, рівномірного дихання, на якому він зосереджує свою увагу і індивідуально знаходить для себе найбільш

оптимальний, комфортний ритм частоти і глибини свого дихання. Як правило, коли оптимум характеристик дихання знайдено, спонтанно виникає стан спокою.

Другий етап – зосередження на власному стані спокою, знаходження у самовідчутті його епіцентру в тілі і поглиблення та поширення у просторі уяви цього стану спокою по всьому тілу із тенденцією виходу його за межі тіла. Внаслідок цього ветеран може засвідчити, що він відчуває стан спокою в собі і себе у стані спокою. Доцільно побути у такому стані кілька хвилин до відчуття завершеності.

Другий тип дихання (позитив) передбачає три етапи.

Перший етап полягає у початковому видиху і невеликій затримці вдиху.

Після затримки дихання розпочинається другий етап глибокого і частого дихання із акцентом на вдих до виникнення легкого запаморочення. Як тільки у ветерана починається запаморочення, – слід зупинитися. Як правило, внаслідок такого дихання виникає перенасичення організму киснем, що призводить до стану піднесення, легкості і комфорту.

Третій етап цього типу є аналогічним завершальному етапу попереднього типу дихання – заспокоєння. Ветеран знаходить епіцентр комфортного стану в тілі і спокійним диханням поширює у просторі уяви цей стан спочатку по всьому тілу, а потім і за межі тіла. Важливо побути ветерану у досягнутому стані до відчуття повноти і завершеності набутого стану.

Алгоритм реалізації третього типу дихальної техніки (супровід) також складається із трьох етапів. Його змістом є сприяння при використанні процесу дихання переживанню трансформації негативних психічних станів ветерана бойових дій у позитивні

Перший етап, – підготовчий, – полягає у допомозі ветерану у з'ясуванні того факту, що його негативний стан є позитивною, захисною реакцією на небезпечний, загрозливий зовнішній чинник. При цьому ми просимо ветерана згадати ситуації, в яких цей негативний стан, (якого він, як правило, хоче позбутись) виникає.

Другий етап полягає у допомозі ветерану в усвідомленні відчуття цього стану як свого, як власної захисної реакції на загрозливий зовнішній чинник. Далі скеровуємо ветерана бойових дій на визначення епіцентру цього негативного стану в тілі і зосереджуємо увагу і фокус спокійного дихання на цьому епіцентрі. Під час дихання надаємо простір цьому стану як власному захисту, сприяючи його захисному аспекту. Під час такого спокійного дихання виникають певні позитивні психічні стани, такі наприклад, як тепло, спокій, комфорт.

Змістом заключного третього етапу є вже знайоме з попередніх типів дихальних технік зосередження ветерана бойових дій на епіцентрі набутих позитивних станів і їх поширення за допомогою уяви в своєму тілі із подальшим їх сприйняттям як таких, що виходять за межі тіла. Доцільним є певне перебування ветерана бойових дій у досягнутих позитивних психічних станах до відчуття завершеності процесу.

Зазначимо, що наш досвід дозволяє запропонувати психологам сектору безпеки та оборони України, співробітникам центрів реабілітації військових і членів їхніх сімей, центрів допомоги внутрішньо переміщеним особам, а також волонтерським організаціям та міждисциплінарним реабілітаційним командам використовувати дані технології під час проведення комплексної медико-соціально-психологічної адаптації ветеранів бойових дій, волонтерів та членів їхніх сімей до умов мирного життя.

Список використаних джерел

1. Pranayama: The Beginner's Guide to Yoga Breathing Exercises // Режим доступу : <https://www.artofliving.org/us-en/yoga/breathing-techniques/yoga-and-pranayama>.
2. Grof. S. Healing Our Deepest Wounds: The Holotropic Paradigm Shift. Stream of Experience Productions. 2012. 276 p.
3. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології: монографія. Том II / за заг. ред. В.П. Садкового, О.В. Тімченка. Х.: Вид-во НУЦЗУ, 2022. 436 с.
4. Тімченко М.В. Галотерапія в практиці корекції кризових станів екскомбатантів / Матеріали VII всеукраїнської науково-практичної конференції «Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України». Х., НАНГУ, 29 листопада 2021. С. 247–250.
5. Тімченко М.В. Вплив мікроклімату соляних печер на психічне та психологічне здоров'я професійних контингентів сектору безпеки та оборони України / Матеріали науково-практичної конференції «Філософсько-соціологічні та психолого-педагогічні проблеми підготовки особистості до виконання завдань в особливих умовах» (м. Київ, 1 грудня 2022 р.). Міністерство оборони України, Національний університет оборони України. Київ : НУОУ, 2022. С. 168–173.

УДК 159. 94
Тімченко Олександр,
д-р психол. наук, проф.,
головний науковий співробітник
навчально-наукової лабораторії екстремальної
та кризової психології науково-дослідного центру,
Національний університет цивільного захисту України

ЗАГАЛЬНА СТРАТЕГІЯ ЕКСТРЕНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ МЕШКАНЦЯМ РАЙОНІВ, ДЕ ВЕДУТЬСЯ ІНТЕНСИВНІ БОЙОВІ ДІЇ

Екстрена психологічна допомога мешканцям населених пунктів, де ведуться інтенсивні бойові дії, повинна бути реалістичною й цілеспрямованою, тому її загальна стратегія може бути побудована за типом навчання стратегії розв'язання проблем [1; 2; 3].

Ситуація роботи психолога в умовах надзвичайної ситуації воєнного характеру значно відрізняється від звичайної:

- Робота із групами. Часто доводиться працювати із групами постраждалого внаслідок воєнної агресії росії населення, і ці групи не створюються психологом штучно, виходячи з потреб психотерапевтичного процесу, – вони створюються самим життям у силу драматичної ситуації роботи (див. табл. 1).

- Постраждалі часто перебувають у гострому афективному стані. Іноді доводиться працювати, коли постраждалі перебувають ще під ефектом ситуації, яка їх травмувала, що не зовсім звичайно для нормальної роботи психолога.

- Нерідко низький соціальний і освітній статус постраждалих. Серед постраждалого від бойових дій населення можна зустріти достатньо велику кількість людей, які ніколи в житті не зіткнулися з психологом, так би мовити, «вживу».

- Різномірність психопатології у постраждалих. Постраждале від бойових дій населення часто страждає, крім травматичного стресу, невротами, психозами й, що особливо важливо для професіоналів, які працюють з ними, – цілою низкою проблем, викликаних самою ситуацією, що травмує (наприклад, відсутність засобів до існування та т. ін.).

- Наявність майже у всіх постраждалих почуття втрати (близьких людей, друзів, улюблених місць проживання й роботи тощо).

Саме тому, мета й завдання екстреної психологічної допомоги мешканцям районів з інтенсивними бойовими діями включатимуть, перш за все, профілактику гострих панічних реакцій, психогенних нервово-психічних порушень та підвищення адаптаційних можливостей індивіда [4; 5].

Таблиця 1

Завдання й принципи надання екстреної психологічної допомоги групам потерпілих в осередку надзвичайної ситуації воєнного характеру

Група потерпілих	Завдання психологічної допомоги	Основні принципи
<p>1. Жертви, тобто потерпілі, які ізольовані в осередку надзвичайної ситуації воєнного характеру (наприклад, – знаходяться під завалами зруйнованого від ракетного удару дома)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - інформаційна підтримка; - індивідуальна робота 	<ul style="list-style-type: none"> - повідомлення про те, що допомога йде, і про те, яких заходів необхідно вживати для збереження власного життя; - необхідність підтримувати зв'язок людини із зовнішнім світом. Це знизить ризик здійснення дій, які можуть нашкодити; - необхідність актуалізувати особистісні ресурси, оскільки часто смерть наступає, коли людина перестає боротися за життя самостійно
<p>2. Потерпілі матеріально або фізично; люди, що втратили своїх рідних і близьких або не мають інформації щодо їх долі</p>	<ul style="list-style-type: none"> - зняття гострих афективних реакцій; - допомога в подоланні психосоматичних проявів; - виведення з пасивного стану в активний; - створення мережі соціальної підтримки. 	<ul style="list-style-type: none"> - дана група більше за інших потребує психологічної і медичної допомоги; - у першу чергу психологічної допомоги потребують люди, які перебувають у стані шоку, ступору; - необхідно дати можливість відреагувати афективний стан (істеріку, плач, рухове збудження, агресію); - базовий момент допомоги – пошук особистісного психологічного ресурсу; - залучення людей до посильної діяльності з метою зниження рівня неадекватної поведінкової активності

Група потерпілих	Завдання психологічної допомоги	Основні принципи
3. Очевидці – люди, що мешкають у безпосередній близькості від місця трагедії	- орієнтація очевидців на надання допомоги потерпілим; - зниження ймовірності виникнення масових негативних реакцій	- механізм травматизації людей даної групи формується як своєрідне внутрішнє переживання подій, що відбулися, примірювання на себе й своїх близьких обставин трагедії; - основні прояви в даній групі потерпілих: афективні реакції, підвищена мовна й рухова активність, пошук винних; - необхідно ідентифікувати ініціаторів негативних психічних реакцій і вилучати їх з місця масових скупчень людей; - залучення людей до посильної діяльності з метою зниження рівня неадекватної поведінкової активності
4. Спостерігачі	- відстеження ймовірності виникнення негативних психічних реакцій	- дана група людей поводить себе спокійно і не вимагає пильної уваги з боку психологів
5. Поліцейські. Військовослужбовці. Рятувальники. Психологи. Медики. Інші фахівці.	- збереження психічного та психологічного здоров'я	- профілактика професійного вигорання; - невідкладність; - конкретність; - адресність.

При здійсненні екстреної психологічної допомоги необхідно пам'ятати, що мешканці районів з інтенсивним веденням бойових дій, страждають від наступних факторів надзвичайної ситуації воєнного характеру:

1. Раптовість обстрілів та їх різноманітність.
2. Відсутність подібного травматичного досвіду у минулому.
3. Тривалість. Цей фактор варіює час від часу. Наприклад, у жертв авіа- та ракетних обстрілів травматичні ефекти можуть множитися з кожним наступним обстрілом.
4. Недолік контролю. Ніхто не в змозі контролювати події під час авіа- та ракетного обстрілу; може пройти чимало часу, перш ніж людина зможе у такій ситуації контролювати самі звичайні події повсякденного життя. Якщо ця втрата контролю зберігається довго, навіть у компетентних і незалежних людей можуть спостерігатися ознаки «вивченої безпорадності».

5. Горе й втрата. Постраждалі можуть розлучитися з улюбленими або втратити когось із близьких; найважче – це перебувати, чекаючи звісток про всі можливі втрати. Крім того, постраждалі можуть втратити свою соціальну роль і позицію. У випадку тривалих бойових дій (або знаходження в окупації) людина може втратити всякі надії на відновлення втраченого.

6. Постійні зміни. Постраждалі можуть страждати порушеннями функцій уваги й пам'яті (не можуть досить чітко згадати, що вони робили у конкретний час або день).

7. Експозиція смерті. Навіть короткі загрозливі ситуації для життя можуть змінити особистісну структуру людини і її «пізнавальну карту». Повторювані зіткнення зі смертю можуть призводити до глибоких змін на регуляторному рівні. При близькому зіткненні зі смертю дуже ймовірна важка екзистенціальна криза.

8. Моральна непевність. Постраждалі можуть опинитись перед необхідністю приймати пов'язані із системою цінностей рішення, здатні змінити життя, – наприклад, кого рятувати, наскільки ризикувати, кого обвинувачувати тощо.

9. Поведінка. Кожний хотів би виглядати якнайкраще у важкій ситуації, але вдається це не всім. Те, що людина робила або не робила під час перебування в зоні інтенсивних бойових дій, може переслідувати її дуже довго після того, як інші рани вже загоїлися.

10. Масштаб руйнувань. Переживший інтенсивні бойові дії, швидше за все, буде вражений тим, що російськи агресори створили з його оточенням і соціальною структурою. Зміни культурних норм змусять людину адаптуватися до них або залишитися чужинцем; в останньому випадку емоційний збиток сполучається із соціальною дезадаптацією [6].

У випадках, коли екстрена психологічна допомога надана не була, або була надана не своєчасно, ми спостерігатимемо виникнення та розвиток у постраждалих різноманітних психічних та психологічних порушень.

Список використаних джерел

1. Екстремальна психологія: [підручник] / за заг. ред. О. В. Тімченка. К., 2007. 502 с.
2. Кризова психологія: [навчальний посібник] / за заг. ред. О. В. Тімченка. Х., 2010. 401 с.
3. Екстремальна та кризова психологія: [термінологічний словник] / за заг. ред. О. В. Тімченка. Х., 2010. 291 с.

4. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології. Том I : монографія / за заг. ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка. Х, 2017. 510 с.
5. Актуальні дослідження в сучасній вітчизняній екстремальній та кризовій психології. Том II : монографія / за заг. ред. В. П. Садкового, О. В. Тімченка. Х., 2022. 436 с.
6. Timchenko, O., Onishchenko, N., Perelygina, L., Prykhodko, I., Lefterov, V., & Ivanchenko, A. Ukrainian rescuers in local armed conflict conditions: how does it affect the psyche? *Minerva Psychiatry*. 2022. 63(2). P. 159–170. DOI: 10.23736/S2724-6612.21.02242-9

УДК 159.99

Христенко Віталій,

канд. психол. наук, доц.,

провідний науковий співробітник навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру, Національний університет цивільного захисту України

ДЕЯКІ ЗАСОБИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ НА УКРАЇНСЬКИХ ВОЇНІВ В ЗОНІ БОЙОВИХ ДІЙ

«Війни не оголошуються, а, розпочавшись, переходять до незнайомих шаблонів», – заявив начальник Генерального штабу Збройних Сил росії генерал Герасімов під час закритого виступу у Російській академії військових наук. У цій промові в кінці 2013 року перераховувалися і роз'яснялися стратегії, які лягли в основу нелінійної військової доктрини Росії. В цій доктрині визначається нелінійна війна як війна нового типу, в якій невійськові засоби перевищують звичайні для війни сили для досягнення стратегічних і політичних цілей. Цією новою формою війни сприяють новітні технології 21 століття і безліч учасників, які використовують комбінації звичайних і нетрадиційних інструментів [1, 2].

Саме з такою формою ведення війни у 2014 році Україна і зіткнулася під час відстоювання своєї державності на сході країни.

В різні часи військові на полі бою намагалися не тільки знищити супротивника, але й перемогти його у психологічній площині. З цією метою розроблялися різноманітні пристрої, за допомогою яких можна

було б вплинути на психіку військового, використовувалися дослідження людської психіки для нейтралізації патріотичних настроїв супротивника.

Для психологічного впливу на полі бою застосовувалися гучномовці, листівки, газети. З розвитком технологій поряд з цим почали використовувати радіоприймачі, які настроєні тільки на одну радіохвилю, а згодом і навіть лазерні пристрої для формування зображення у небі.

Але прогрес не стоїть на місці, і новітні винаходи використовуються не тільки на користь людині, але й у військовій сфері. З розвитком цифрових технологій дуже широке застосування отримали інтернет-технології і технології стільникового зв'язку. За допомогою цих технологій можна впливати на супротивника, знаходячись при цьому на великій відстані. Також вплив можна здійснювати, залишаючись при цьому анонімом.

Саме такі властивості новітніх технологій і приваблюють воєнних стратегів. Українські воїни майже першими відчували на собі дію психологічного впливу, який здійснювався за допомогою новітніх розробок у воєнній промисловості.

Досліджувані зазначили, що було декілька засобів психологічного тиску на них. Це здійснювалось за допомогою радіо і телебачення, які в зоні бойових дій були здебільшого російські.

Але найбільш поширеним видом впливу було отримання ними різноманітних смс-повідомлень на свій мобільний телефон.

Для цього військовими РФ був використаний комплекс радіоелектронної боротьби (далі – РЕБ) РБ-341В «Леєр-3», призначений для проведення РЕБ у мережах сотового зв'язку стандарту GSM. Радіус дії цього комплексу біля 6 кілометрів. До нього входить також 2 безпілотних апарати, які дещо розширюють радіус його дії. «Леєр-3» може «працювати» одночасно з мережами трьох мобільних операторів та 2000 абонентських терміналів.

Цей комплекс є новітньою розробкою і для потреб збройних сил Росії серійно почав виготовлятися у 2015 році. І саме за допомогою цього засобу РЕБ у тому ж 2015 році на території окремих районів Луганської та Донецької областей почав відбуватися вплив на свідомість і психічний стан наших військових.

Спочатку проводилася радіорозвідка на встановлення приналежності того чи іншого мобільного телефону конкретній особі. Вплив відбувається у вигляді смс-повідомлень, які отримували наші захисники, знаходячись на передовій.

Ці смс-повідомлення мали ознаки офіційних повідомлень від українських сотових операторів, чи абонентів цих операторів. Багато повідомлень були написані українською мовою.

Вони містять різноманітну коротку інформацію, яка має вивести українського захисника з емоційної рівноваги та зневіритися у правильності своїх дій. Також в них є погрози розправи з ним або його рідними, а іноді і спонукання до переходу на бік супротивника.

Всі смс-повідомлення можна умовно поділити на категорії.

- «Смс-страшилки». Це залякування і образи українських військових. Також в цих повідомленнях міститься і пропозиція здатися у полон і інформація про те, як це можна зробити (див. рис. 1).
- «Смс-борг». Це повідомлення від нібито банківських структур про негайне погашення заборгованості, якої у військового насправді немає (див. рис. 2).
- «Смс-лозунги». Це різноманітні лозунги, які розраховані на виникнення у військового недовіри до командування і діючої влади взагалі (див. рис. 3).
- «Смс-фейки». Це неправдива інформація, яка має викликати у військового паніку, і порушити виконання ним наказів своїх командирів (див. рис. 4).

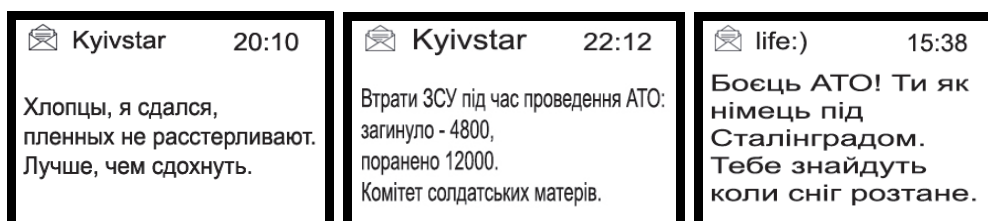


Рис. 1. Приклад «смс-страшилки»

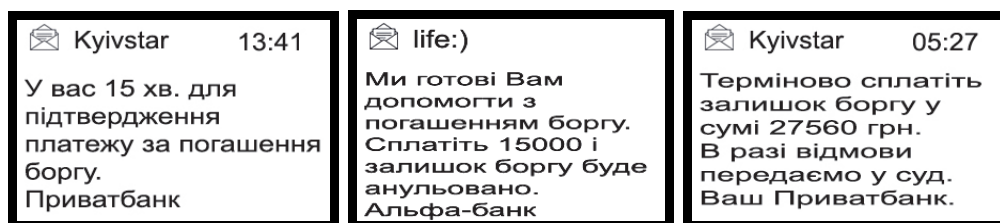


Рис. 2. Приклад «смс-борг»

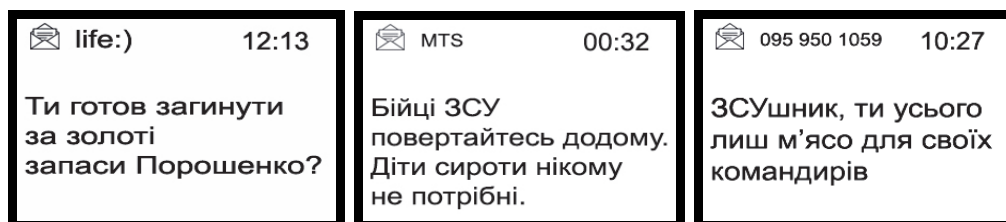


Рис. 3. Приклад «смс-лозунг»

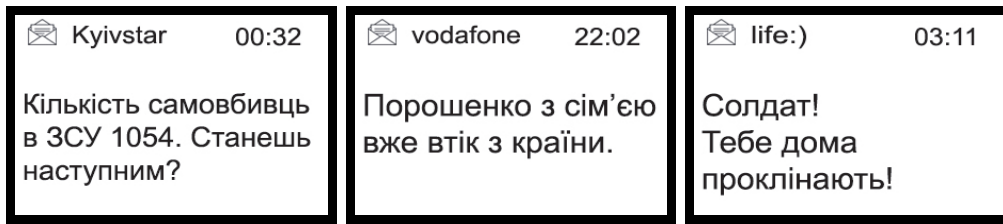


Рис. 4. Приклад «смс-фейк»

У поодиноких випадках українські військові (5 осіб із числа досліджуваних) отримували неправдиві смс-повідомлення з інформацією про тяжку хворобу їх близьких.

Ветерани самі зазначали, що першою реакцією на отримання так званих «смс-борг» було роздратування і бажання негайно вирішити цю несправедливість. Можна тільки уявити собі стан захисника, який зараз знаходиться на «нулі», тобто на передовій, і який читає повідомлення, наприклад, від Приват-банку про термінове погашення заборгованості сумою 450 тисяч гривень. Мало того, що сума досить значна, але й він ніколи не брав у борг.

Психічна рівновага цього воїна була на деякий час порушена такою несправедливістю. Адже воїн захищає країну, а країна намагається його ошукати. Ветерани відмічали, що вони очікували моменту, коли можна було додзвонитися до банку чи членів сім'ї для вирішення цього непорозуміння з неіснуючим боргом. Після двох-трьох дзвінків емоційний стан захисника з цього приводу було приведено в норму.

Реакція на «смс-страшилки» та «смс-лозунги» майже у всіх військових була однаковою. Це іронія, сміх і створення анекдотів. Ветерани відмічали, що отримання таких смс-повідомлень супроводжувалися вигуками типу «хоч так вони вивчать нашу мову».

Метою такого психологічного впливу було викликати недовіру до влади, до керівництва Збройних Сил України. Дуже важливим, на наш погляд, є відношення військових до своїх командирів. Адже є такий вираз «саме страшне для армії – це втрата управління». І саме довіра чи недовіра до своїх командирів і вирішує виконання наказів. А це майже неможливо, якщо підлеглі не довіряють своїм начальникам і командирам.

«Смс-фейки» зазвичай не сильно впливали на психічний стан військових, адже текст смс-повідомлення короткий, і немає можливості викласти фейкову інформацію досить переконливо.

Інформація про тяжкий стан чи хворобу близьких є більш значущою для військового, який не може негайно прибути додому і надати необхідну допомогу. Тому така інформація більш сильно впливала на

психічний стан військового. Але створити смс-повідомлення з правдоподібною інформацією вимагає знання хоча б імен членів сім'ї військового, а це, в свою чергу, вимагає набагато більшого часового терміну для проведення радіорозвідки.

Як було з'ясовано, не всі військові потрапили під психологічний вплив, який здійснювався за допомогою техніки РЕБ. Ми це пояснюємо тим, що тільки на деяких ділянках фронту були помічені російські засоби РЕБ РБ-341В «Леер-3». Адже тільки у 2015 році Росія налагодила масовий випуск цієї військової техніки, і тільки почала комплектувати ними свої військові підрозділи. На території окремих районів Донецької і Луганської областей ця техніка проходила так звані військово-польові випробування і перше використання в умовах бойових дій.

Використання такої російської новітньої техніки РЕБ на території окремих районів Донецької і Луганської областей підтверджується не тільки свідченнями місцевих жителів і військовою розвідкою, а й спеціальною моніторинговою місією (СММ) ОБСЄ на території України [8–10].

Ця техніка дозволяє підмінити і абонентна у сотовій мережі, тобто замість потрібного абонента «підставляти» зовсім іншу людину. Але фейкова розмова вимагає набагато більше ресурсів і підготовки особового складу. Тому випадків, коли, наприклад, командир ЗС України дзвонив своєму командуванню, і йому відповідав фейковий начальник, зафіксовано не було.

Але були випадки, коли за допомогою цього засобу РЕБ вплив здійснювався на військових опосередковано, через цивільних осіб, які знаходилися на той момент поряд з військовими.

Наприклад, поряд з одним з населених пунктів Донецької області були розташовані підрозділи ЗС України. В один з днів раптом на мобільні телефони керівника міської адміністрації і багатьох мешканців цього населеного пункту прийшло смс-повідомлення про те, що нібито військові таємно від мешканців сьогодні вночі покинуть свої позиції і відійдуть назад. Причому час цієї розсилки був вибраний такий (21 година), коли всі посадовці вже не на робочому місці, і щось швидко з'ясувати складніше. Ця інформація була продубльована підрозділом російських інформаційних військ і через мережу Інтернет.

Це викликало невдоволення мешканців і вони з обуренням вийшли до військових з вимогами залишитися. При цьому частина мешканців почала будувати на виїзді з цього населеного пункту щось на кшталт блок-постів. Вся ця ситуація викликала нервозність як

серед місцевого населення, так і серед військових, які дислокувалися поряд, і, доречі, нікуди не мали намірів відступати.

Тобто, психологічний вплив у вигляді розісланих ворожою стороною фейкових смс-повідомлень порушили звичний розпорядок військового підрозділу, вивели командування і особовий склад з психічної рівноваги і майже досягли своєї мети – розпалити паніку і хаос у розташуванні українських захисників.

Також на мобільні телефони цивільних, які перебували поряд з військовими на передовій, надходили смс-повідомлення дещо іншого змісту. Вони мали на мету викликати недовіру до українських військових, і особливо до Національної гвардії України, і також невдоволення українською владою.

Також ці смс-повідомлення містили номери телефонів чи адреси інтернет сайтів, за якими можна передати інформацію щодо розташування підрозділів української армії. Місцеві мешканці показували військовим такі смс повідомлення, які надійшли на їх мобільні телефони (див. рис. 5).

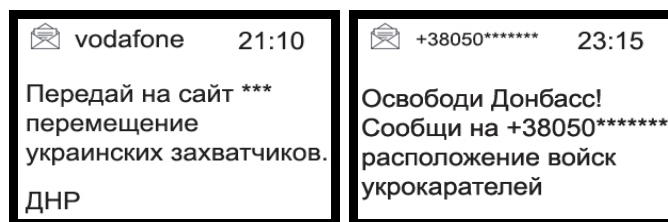


Рис. 5. Приклад «смс-зрада»

Психологічний вплив на особистість воїнів за допомогою радіо і телебачення був незначний, воїни відносилися до російської пропаганди як до пропаганди, розуміючи її неправдивість. Якщо хтось починав сумніватися, то побратими йому швидко все роз'яснювали.

Таким чином, сучасні війни обов'язково мають інформаційно-психологічне супроводження. Російські війська не є виключенням, і сили інформаційних операцій російської воєнної машини використовують будь-яку військову техніку, яка дозволяє проводити психологічний вплив на особовий склад ЗС України.

Захисники незалежності України відчували на собі психологічний вплив з боку країни-агресора з використанням військової техніки радіоелектронної боротьби у вигляді смс-повідомлень.

Смс-повідомлення мали на мету виведення захисників незалежності України з емоційної рівноваги, зневірення ними у правильності своїх дій, і підштовхування їх до здачі у полон.

Також спостерігалися випадки використання російськими найманцями техніки РЕБ під час захоплення українських міст. Наприклад, для проведення пропаганди в окупованих районах, на першому етапі використовувалась військова техніка із арсеналу РЕБ для транслявання на місцевих телеканалах своїх програм. При цьому одночасно використовувалась апаратура для встановлення радіоелектронних перешкод для унеможливлення перегляду на окупованій території українського телебачення.

Таким чином, сучасна військова техніка РЕБ використовується не тільки для протидії військовій техніці супротивника, але й проти людей шляхом психологічного впливу на особистість військового. У сучасному світі інформація може бути і є сильною зброєю, переоцінити яку дуже важко.

Список використаних джерел

1. Small Wars journal. URL: <https://smallwarsjournal.com/jrnl/art/grading-gerasimov-evaluating-russian-nonlinear-war-through-modern-chinese-doctrine/>
2. Wilson Center URL: <https://www.wilsoncenter.org>
3. EUvsDisinfo URL: <https://euvsdisinfo.eu/disinformation-build-up-pro-kremlin-media-reinvigorate-their-focus-on-ukraine/>
4. FAKE OFF. URL: <http://fakeoff.org/uk>.
5. Stopfake.org URL: <https://www.stopfake.org/uk/golovna/>.
6. Почепцов Г.Г. Сучасні інформаційні війни. Вид. 3-тє. К. Вид. дім «Києво-Могилянська академія», 2016. 504 с.
7. Bild URL: <https://www.bild.de/politik/ausland/ukraine-konflikt/ukraine-elektronische-kriegsfuehrung-50059318.bild.html/>
8. OSCE URL: <https://www.osce.org/uk/special-monitoring-mission-to-ukraine/390242/>.
9. OSCE URL: <https://www.osce.org/uk/special-monitoring-mission-to-ukraine/416291>.
10. OSCE URL: <https://www.osce.org/special-monitoring-mission-to-ukraine/416273>.

УДК 159.9
Шашенков Дмитро,
аспірант навчально-наукової лабораторії
екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру,
Національний університет цивільного захисту України

ЗНАННЯ – ПРЕДИКТОР ПЕРЕМОГИ

З розвитком наукового пізнання виникають глибокі зміни, оновлюються методологічні основи й засоби проведення досліджень, з'являються нові форми їх організації, стає якісно іншим взаємозв'язок процесів наукових пошуків та їх результатів з іншими сферами людської життєдіяльності, елементами культури.

Визначенні тенденції закономірно проявляються в розвитку вітчизняної психологічної науки, зокрема, спеціальності 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». Особливу актуальність вони набувають в умовах повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України.

Вважаємо актуальним висвітлити наукових консультантів, які внесли вагомий внесок у розвиток окресленої спеціальності, виховали докторів та десятків кандидатів наук, їх наукові дослідження рятують тисячі життів громадян України та виводять на якісно новий рівень функціонування сектору безпеки та оборони України.

Зауважимо, що регламент конференції не дає змоги представити всіх наукових керівників у визначеній галузі, тому висвітлимо лише тих, хто керував підготовкою докторів наук в визначеному проблемному полі.



Сафін Олександр Джамільович. Заслужений діяч науки і техніки, доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології та педагогіки Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини [2]. Під керівництвом Олександр Джамільовича було захищено 4 докторських та 23 кандидатські роботи за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах»



Мосов Сергій Петрович. Заступник директора з інформаційно-технічного забезпечення експертизи ДП «УІПВ», заслужений діяч науки і техніки України, лауреат Державної премії України в галузі науки і техніки, доктор військових наук, професор [3]. За зазначеною спеціальністю Сергій Петрович виховав 1 доктора наук.

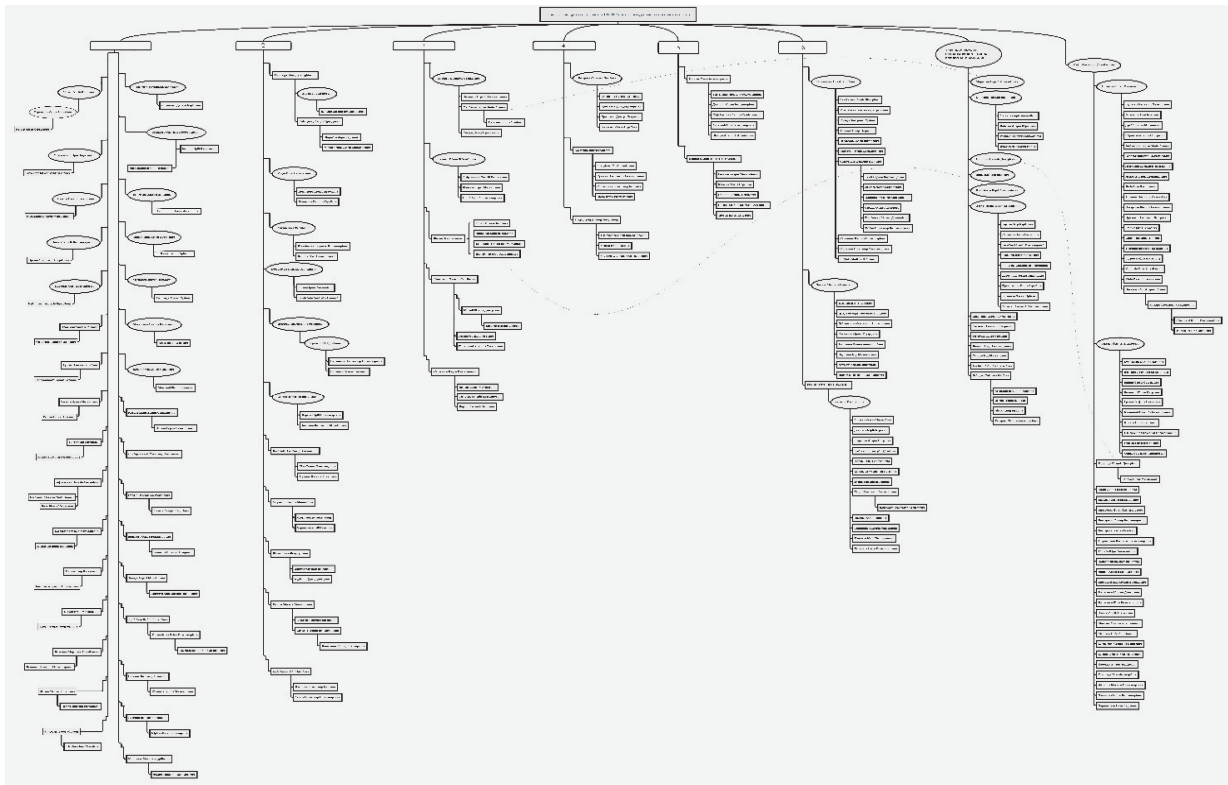


Тімченко Олександр Володимирович. Полковник служби цивільного захисту у відставці, доктор психологічних наук, професор, нагороджений указом президента України за мужність, самовідданість, високий професіоналізм та зразкове виконання службового обов'язку орденом «За мужність» III ступеня [1]. Олександр Володимирович за час кропіткої праці виховав 6 докторів та 6 кандидатів наук в межах спеціальності 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах». Нині обіймає посаду головного наукового співробітника навчально-наукової лабораторії екстремальної та кризової психології науково-дослідного центру Національного університету цивільного захисту України.



Потапчук Євген Михайлович. Заслужений працівник освіти, перший в Україні доктор психологічних наук за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах», професор, завідувач кафедри психології та педагогіки Хмельницького національного університету, голова Української асоціації сімейних психологів [4]. Євген Михайлович виховав 1 доктора наук та 19 кандидатів наук в межах спеціальності 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах».

Проаналізував та узагальнив 100% наукових досліджень за спеціальністю 19.00.09, нами було побудоване генеалогічне древо спеціальності «Психологія діяльності в особливих умовах» (рис. 1). Якісне зображення ви можете переглянути за посиланням <http://surl.li/enzki>, де прізвище науковців з вченим званням доктор наук обведені овальною фігурою, а кандидатів наук прямокутною.



*Рис. 1. Генеалогічне древо спеціальності
19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах»*

На основі проведених теоретичних узагальнень констатуємо, що з моменту відкриття спеціальності 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» та до моменту її інтеграції в спеціальність 053 – «Психологія» [5] було захищено 230 дисертацій, з них 12 докторських. Отримані в ході дисертаційних досліджень здобутки дали відповіді на багато проблемних питань в межах діяльності професійних контингентів сектору безпеки та оборони України. Серед основних проблем, вивчених в рамках досліджень, виділяються:

1. Діяльність;
2. Особистість;
3. Колектив (група, команда, екіпаж, відділення, розрахунок);
4. Психологічна підготовка, психологічна готовність;
5. Психологічна адаптація;
6. Негативні психічні стани;
7. Професіографічний аналіз конкретного виду ризиконебезпечної діяльності;
8. Стрес і копінг-стратегії;
9. Реабілітація, реадаптація, постізоляційний період;
10. Психологічна допомога та підтримка.

Впровадження результатів наукових досліджень за даною спеціальністю в навчально-виховний процес охоплює десятки академій

і університетів, розробки використовуються у діяльності психологічних служб та виховних відділів міністерств та відомств сектору безпеки та оборони України, в процесі підготовки професійних спортсменів, працівників інших ризиконебезпечних професій тощо.

Можемо констатувати, що за час існування спеціальності «Психологія діяльності в особливих умовах» вітчизняні науковці створили потужну базу для психологічного забезпечення сектору безпеки та оборони України, яка сьогодні допомагає у відстоюванні демократичних цінностей українського суспільства.

Перспективними напрямками подальших наукових пошуків є поглиблений аналіз ступеня впровадження отриманих результатів дисертаційних досліджень за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» в практику психологічного забезпечення професійних контингентів сектору безпеки та оборони України.

Список використаних джерел

1. Національний університет цивільного захисту України. URL: <http://surl.li/eldog>
2. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. URL: <http://surl.li/eldog>
3. Державна система правової охорони інтелектуальної власності. URL: <http://surl.li/eldpw>
4. Хмельницький національний університет. URL: <http://surl.li/elipb>
5. Перелік галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. Затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2015 року № 266 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF#Text>

УДК 159.9

Шкуров Євген,

канд. філол. наук,

доцент кафедри журналістики та реклами,

Державний торговельно-економічний університет, м. Київ

ФАКТОРИ РОЗВИТКУ ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ В РАМКАХ МОДЕЛІ ТЕРЕЗИ АМАБАЙЛ ТА РОБЕРТА СТЕРНБЕРГА

Одним із основних завдань навчального закладу є формування творчих здібностей у здобувачів освіти, що потребує розуміння засад

творчого мислення та природи творчості. Сьогоднішній світ потребує нових рішень, що обумовлює популярність досліджень та теорій розвитку творчого начала людини.

Серед сучасних теорій творчості можна назвати креатологію, соціальну теорію творчості, мюнхенську теорію творчості, інтеракціоністську теорію, інтегративний підхід, культурно-еволюціоністський підхід тощо. Дослідженнями творчості займалися численні класики психологічної науки, серед яких А. Потебня, Д. Овсянко-Куликовський, З. Фрейд, Є. Фромм, К. Юнг, М. Фуко, але і серед численних теоретиків кінця ХХ ст. – поч. ХХІ це питання посідає дуже важливе місце. Питанням творчості та креативності приділили увагу М. Чиксентмихайи, Г. Гарднер, Д. Фелдман, К.К. Урбан та інші. Серед українських дослідників творчості О. Андрошук, О. Войтенко, Н. Антюхова, С. Хмельковська, С. Сиваш та інші. Звертає увагу, що багато досліджень творчості та креативності присвячені розвитку творчих здібностей у студентства та школярів, зокрема знаходимо зацікавлення цією проблематикою в дисертаційній роботі О. Андрошук («Розвиток творчих здібностей старших дошкільників засобами комп'ютерних ігор», 2018 р.), Н. Антюхової («Психологічні умови розвитку творчого потенціалу майбутнього вчителя іноземної мови», 2017 р.), М. Желтової («Психолого-педагогічні умови розвитку творчого потенціалу майбутніх техніків-технологів харчової галузі», 2020 р.), А. Іванченко («Психологія креативності особистості: теоретико-методологічний та прикладний аспекти», 2017 р.). Зрештою, розвиток творчого потенціалу молоді є одним із провідних соціально-важливих завдань психології творчості.

Закордонні вчені у питання психології творчості також часто звертаються до досліджень творчого потенціалу школярів. Серед актуальних системних розвідок такого типу дослідження «Студентський досвід творчості в австралійських класах середньої школи: компонентна модель» («Student experience of creativity in Australian high school classrooms: A componential model», 2021 р.) за авторства Пола Гінса, Келлі Фрібоді, Майкла Андерсона та Пітера О'Коннора. У своїй роботі дослідники базуються на теорії творчості, запропонованій Терезою Амабайл, яка вбачає в основі розвитку творчого потенціалу взаємодію індивідуального та соціокультурного начал.

Підвалинами творчості Амабайл розуміє поєднання особистісних якостей, когнітивних здібностей і умов соціального середовища. Ця модель акцентує увагу на внутрішній мотивації виконання творчих завдань як самоцілі. Особливості соціального середовища можуть бути фактором, що шкодить творчості, навіть у випадку, коли мова йде

про рамки, які мають стимулювати роботу: відсутність вибору, винагороди за виконання, нагляд і зовні встановлені терміни тощо. Ці фактори знижували внутрішню мотивацію.

Амбайл припускає, що внутрішня мотивація сприяє творчості, тоді як зовнішня може бути шкідливою. Дослідниця наступним чином окреслює засади соціальної психології творчості: «соціальні фактори, які підвищують мотивацію індивіда брати участь у діяльності заради неї самої, також підвищують творчу продуктивність діяльності; фактори, які підривають цю мотивацію, або фактори, які роблять більш помітною мотивацію брати участь у діяльності заради якоїсь зовнішньої мети, підривуть творчість» [6, с. 206]. Таким чином, обмежений вибір варіантів виконання завдань, позитивні оцінки за попередні роботи тощо постають як потенційно негативний фактор.

Креативності зараджує надбання фактичних знань, експертність, технічні навички та вроджений таланти у відповідній сфері діяльності, а також вміння концентруватися протягом тривалого часу, знання способів генерування нових ідей. Сприяти творчій діяльності може також креативний простір аудиторій тощо.

Австралійські дослідники проаналізували творчі здібності учнів 13 австралійських шкіл. Учасниками дослідження стали 2538 учнів молодшої середньої школи, тобто 7 класу (50,7%) і 9 класу (49,3%). Школи були змішаними загальноосвітніми школами, хоча соціально-економічний статус зазвичай був вищим, ніж середній показник по країні. Дослідження стосувалася соціального середовища, мотивації (зокрема зовнішньої та внутрішньої), навиків, пов'язаних із сферою знань («domain-related skills», зокрема академічними успіхами школярів) та процесами, пов'язаними із креативністю («creativity-relevant processes», наприклад, в учасників дослідження питали, чи можуть вони уявити абсолютно нові ідеї).

За результатами свого дослідження П. Гінс, К. Фрібоді, М. Андерсон та П. О'Коннор підкреслюють важливість створення креативних середовищ для розвитку творчості, а також стимулювання внутрішньої мотивації. Спираючись на теорію Амабайл та посиляючись на роботи Хеннесі та Збіковського (Hennessey B. A. «Creative behavior, motivation, environment and culture: The building of a systems model», 2015; Hennessey B. A., Zbikowski S. M. «Immunizing children against the negative effects of reward: A further examination of intrinsic motivation training techniques», 1993) австралійські учені зазначають, що винагороди, залежні від виконання завдань, елементи змагання та контрольні системи оцінювання можуть ставати факторами, що діють

на гірше при розвитку креативності. Відмова від таких практик може стати своєрідною імунізацією проти зовнішніх винагород.

Погоджуючись із важливістю внутрішньої мотивації для творчої діяльності, складно погодитися із потребою у відмові від зовнішньої. Ми звернемося до роботи ще одного західного дослідника, який також підкреслював важливість внутрішньої мотивації – Роберта Стернберга, американського психолога, колишнього президента Американської соціологічної асоціації, автора численних досліджень, серед яких, окрім досліджень творчості, усесвітньо відомою стала трьох-компонентна теорія любові, ієрархічна модель інтелекту тощо.

Р. Стернберг відзначає, що «люди досягають успіху, пізнаючи, як слід користуватися своїми моделями сили та слабкості, які можуть бути пов'язані з трьома видами здібностей: аналітичними, творчими та практичними» [4, с. 37]. Успішна творча діяльність потребує синтетичних, аналітичних та практично-контекстуальних здібностей. Синтетичні здібності допомагають побачити явища у новому світлі, мислити нестандартно. Аналітичні здібності дозволяють зрозуміти, над якими ідеями варто працювати, а над якими ні. Практично-контекстуальні здібності зараджують вигідно презентувати та просувати ідеї іншим. Ці здібності без поєднання одне із одним не можуть забезпечити успішної творчості. Самі собою синтетичні здібності дозволяють генерувати нові ідеї, але не відбирати влучні та потенційно дієві, оцінити потенціал та реалізувати їх. Аналітичні здібності забезпечують дієве критичне мислення, але не творчість як таку. Практично-контекстуальний хист людини, зрештою, дозволяє добре переконувати та продавати ідеї, але цього бракує для реалізації творчого начала. Успішна творчість потребує поєднання інтелектуальних здібностей, знання, стилю мислення, особистісних якостей, мотивації та оточення (середовища), що сприятиме такій діяльності.

Якщо здатність синтезувати нові ідеї, синтетичний аспект творчого процесу, може бути вільніше реалізовано за рахунок внутрішньої мотивації, аналітичний та практично-контекстуальний аспекти творчості потребують активної взаємодії із Іншим. Зовнішній вплив підкріплює реалізацію діалектичної тріади, уможливорює діалектичне заперечення старого новим, а також привчає до соціальної відповідальності, уміння діяти в колективі, без чого будь-які творчі задуми важко реалізувати та довести до утілення.

Список використаних джерел

1. Войтенко О. Розвиток регулятивних функцій пам'яті у процесі літературної творчості молодших підлітків : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Харків, 2013. 18 с.
2. Любарт Т., Муширу К., Торджман С. та ін. Психологія креативності / пер. з фр. М., 2009. 215 с.
3. Павленко В.В. Креативність: сутнісна характеристика поняття. *Креативна педагогіка: наук.-метод. журнал. Житомир, 2016. Вип. 11. С. 120–131. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/25862/1/%D0%BF%D0%B0%D0%B2%D0%BB.%E2%80%99.PDF>*
4. Стернберг Р., Формсайт Дж., Хедланд Дж. та ін. Практичний інтелект. СПб., 2002. 272 с.
5. Шкуров Є. Засади креативного сприйняття світу в концепції Еріха Фромма. *Вектори соціальної, організаційної та економічної психології* [Електронне видання] : тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 25 лютого 2022 року). Київ, 2022. С. 250–255.
6. Amabile T. M. *The social psychology of creativity*. New York, NY: Springer-Verlag. 1983. 245 p.
7. Ginns P., Freebody K., Anderson M. and other. Student experience of creativity in Australian high school classrooms: A componential model. *Learning and Individual Differences*. Vol. 91(2). URL: https://www.researchgate.net/publication/353995650_Student_experience_of_creativity_in_Australian_high_school_classrooms_A_componential_model DOI: <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2021.102057>
8. Hennessey B. A. Creative behavior, motivation, environment and culture: The building of a systems model. *The Journal of Creative Behavior*. 2015. Vol. 49(3). PP. 194–210. DOI: 10.1002/jocb.97.
9. Hennessey B. A., Amabile T. M., Martinage M. Immunizing children against the negative effects of reward. *Contemporary Educational Psychology*. 1989. Vol. 14(3). PP. 212–227. DOI: 10.1016/0361-476X(89)90011-8.
10. Hennessey B. A., Zbikowski S. M. Immunizing children against the negative effects of reward: A further examination of intrinsic motivation training techniques. *Creativity Research Journal*. 1993. Vol. 6(3), PP. 297–307. DOI: 10.1080/10400419309534485.

УДК 159.9:316.4
Штифурак Віра,
д-р пед. наук, проф.,
професор кафедри права,
Вінницький торговельно-економічний інститут
Державного торговельно-економічного університету

ПСИХОЛОГІЯ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНОГО ВПЛИВУ У ГРУПОВІЙ РОБОТІ

В системі суспільних відносин активно досліджуються аспекти групового впливу на особистість, оскільки такий вплив позначається на формуванні особистісних характеристик індивіда, а ціннісно-пріоритетні вектори групи значною мірою зумовлюють свідомість і поведінку людини. Як правило, загальний набір цінностей, які реально регулюють соціальну поведінку людини, є порівняно невеликими. Це пов'язано із тим, що справжні, а не декларовані цінності глибоко інкорпорується в структурі особистості і справляють істинний вплив на все її життя [1, с. 103]. Уся предметно-перетворювальна діяльність, що забезпечує життя, здійснюється через зв'язок з іншими людьми. Тому спілкування в контексті конкретної групи, що відбувається під впливом соціального оточення, є своєрідним каталізатором цілеспрямованої активності особистості. Прихиляємося до думки, що у вимірі соціального впливу існують тисячі різних тактик, які використовуються з метою отримати певну поступливість від інших. Усі вони базуються на соціально-психологічних принципах поведінки людини, серед яких Р. Чалдіні [3] виокремлює такі: послідовності; взаємного обміну; обов'язку; прихильності; дефіциту. Ці принципи пов'язані з особливостями свідомості та емоційно-мотиваційної сфери особистості і використовуються «професіоналами поступливості».

У практиці реалізації соціальних впливів відомо чимало випадків, коли застосований механізм давав змогу досягти оптимальних результатів, а соціально-психологічна некомпетентність призводила до ефектів, протилежних очікуваним. Ведучи мову про соціально-психологічні механізми впливу, треба виходити з того, що один суб'єкт психічної активності своїми діями може викликати певну психічну активність іншого суб'єкта і навіть вольові дії. Тож розглянемо специфічні особливості основних соціально-психологічних механізмів впливу людини на людину і можливості їх використання у груповій роботі.

Соціально-психологічний механізм *навіювання* не потребує аргументації на користь істинності і значущості для об'єкта вливу того, що йому пропонується, не передбачає критичного ставлення до поданої інформації. Відповідальність об'єкт впливу перекладає на його джерело, звичайно, якщо це джерело є авторитетним і викликає довіру. Чим вищий рівень довіри до джерела впливу, тим легшою і ефективнішою є дія навіювання. Умовами виникнення довіри є: – власний досвід взаємодії з відповідним суб'єктом впливу; – ставлення до цього суб'єкта представників референтної групи або авторитетних людей; – симпатія, позитивне емоційне ставлення до суб'єкта впливу. Навіювання може використовуватися не тільки для того, щоб передати потрібну інформацію і таким чином спонукати до певної поведінки, а й для того, щоб додати людині впевненості в собі, зробити її сміливішою, рішучішою. Невпевнена людина при цьому живиться авторитетністю впливової для неї людини. Без навіювання неможливо було б взаємодіяти, наприклад, у ситуаціях, коли для переконування просто немає часу і належних умов, а примус може тільки погіршити справу. Тому у практиці групової роботи даний механізм обов'язково використовується, особливо на перших етапах, оскільки ведучий вселяє довіру, надію на успішну й результативну співпрацю.

Специфічною особливістю *психічного зараження* є розмитість уявлення про суб'єкта впливу. Діє психічне зараження через мовні і немовні форми спілкування. Спостерігаючи схожу поведінку, схожі емоції в інших, людина відчуває себе психологічно належною до групи, що може викликати почуття захищеності, гармонійності в стосунках з оточенням, а отже, бажання і далі емоційно синхронізуватися з ним. Дослідження природи психічного зараження вказує на факт наявності комунікативного контакту індивідів, що взаємодіють, як основного каталізатора цього феномена. Значущою водночас є психологічна готовність людей до емоційного реагування на відповідний вплив, завдяки якій одні з них дуже швидко переймаються психічним станом та емоційним впливом інших. Механізм соціально-психологічного зараження по суті зводиться до ефекту багаторазового взаємного підсилення емоційних впливів за рахунок того, що вони ніби відбиваються від багатьох інших індивідів. У груповій роботі використовується конструктивна дія цього механізму, що може виявлятися в зміцненні групової згуртованості через виникнення єдиного емоційного фону. Окрема людина чи група людей можуть «заразитися» від інших ентузіазмом, радісним веселим настроєм, що сприяє спілкуванню, ефективності спільної діяльності. Такий емоційний фон є цінним каталізатором успішної співпраці в умовах групової роботи.

Досвідчені ведучі спеціально підібраними вправами стимулюють і підтримують прояви позитивного емоційного фону.

Механізм *санкціонування*, на відміну від навіювання чи зараження, обслуговує і забезпечує здебільшого нормативну сферу стосунків. Не менш широко санкції застосовують і у сфері міжособистісних, неофіційних і неформальних стосунків, зокрема у формі різного роду комунікативних обмежень, табу, переслідувань, обструкцій. Соціально-психологічний механізм санкціонування потрібен для нормального функціонування будь-якої соціальної структури. Проте за певних умов, наприклад, конфліктного протистояння, він може набувати домінуючого значення, витіснити на периферію механізми переконування, навіювання, наслідування, підпорядковувати їх собі і перероджуватись у маніпулятивний вплив. Не допустити подібного розвитку подій у процесі групової роботи і буде виявом професійної майстерності ведучого.

Існують різні погляди щодо того, чи слід вважати *маніпулювання* негативним або позитивним способом впливу, а чи розглядати його з нейтральних позицій. Адже, мовляв, «маніпулювати» – означає ніщо інше, як діяти певним чином. З таким розумінням поняття «маніпулювання» можна погодитися частково. Напевно, саме з механізмом санкціонування слід пов'язувати виникнення і поширення маніпулятивних способів впливу. По суті, маніпулювання – це приховане санкціонування. Багато маніпулятивних технік впливу використовують психологічний принцип послідовності людської поведінки, який полягає у тому, що люди прагнуть відповідати у власній свідомості і поглядах інших тому, що вони вже зробили. А тому бажання бути послідовним є надзвичайно могутнім знаряддям соціального впливу, яке часто змушує людей діяти всупереч власним інтересам. Прагнення до послідовності у висловлюваннях і діях є досить сильним мотиватором, оскільки така властивість позитивно сприймається оточенням. Непослідовність вважається негативною якістю, оскільки з нею асоціюється нещирість. Навпаки, послідовність прирівнюється до раціональності, стабільності і чесності. У груповій роботі ведучому доведеться розвінчувати автоматичне прагнення до послідовності окремих учасників, оскільки подібна стратегія може приховувати не розуміння причин, наприклад, підсвідомої тривоги.

Психологічна особливість *прикладу*, як різновиду впливу людини на людину, полягає у здатності і природному прагненні індивіда переймати чужий досвід шляхом наслідування позитивних зразків діяльності і поведінки. Оскільки ж переконуванню і навіюванню завжди бракує свідчень практики, живий приклад може стати

вагомим аргументом і авторитетним фактом, якими суттєво підсилюється вплив цих соціально-психологічних механізмів. У цьому разі його може цілком влаштувати, щоб людина, на яку спрямовується такий вплив, перейнялася запропонованим зразком поведінки чи прикладом, засвоїла його і за власним розсудом і бажанням з максимальною точністю відтворювала у відповідних ситуаціях. Тому якщо вже ставиться мета викликати в об'єкта впливу бажання наслідувати той чи інший приклад, то досягати її слід дуже обережно, аби останній не сприйняв це як маніпулювання чи психологічний тиск, а отже, мав можливість вільно і самостійно скласти своє ставлення до прикладу, що пропонується. До застосування прикладу як соціально-психологічного механізму вдаються й тоді, коли індивід інтуїтивно відчуває і навіть переконаний у необхідності жити і діяти певним чином, але не наважується це робити, бо не мав змоги особисто спостерігати живі зразки такої поведінки. У груповій роботі використання механізму прикладу стимулювати певну суб'єкту, вчинкову активність учасників групи. З цією метою ведучий за найменшої нагоди акцентуватиме увагу на вдалих фрагментах роботи кожного зокрема і усіх загалом.

Під *переконанням* розуміють певний спосіб впливу, який передбачає аргументоване і логічно витримане доведення істинності і значущості того чи іншого положення, думки, оцінки. Коли йдеться про переконання, це означає, що суб'єкт впливу пропонує його об'єктові аргументи, факти, докази і висновки, покликані показати позитивні наслідки рекомендованого спрямування дій. Додамо, що перековувальний вплив можна вважати ефективним, якщо людина, на яку його було спрямовано, привласнює і може протягом тривалого часу утримувати його зміст, якщо виявляє здатність самостійно відтворювати логіку аргументування, внутрішню готовність і спроможність відстоювати й активно поширювати серед інших привласнений зміст. Переконання застосовується, як правило, у випадках, коли треба допомогти людині переглянути систему її цінностей, смислів, життєвих принципів, диспозицій, зокрема тих чи тих шкідливих звичок. Водночас варто говорити про обмеження для застосування переконання. Адже далеко не все можна довести, не усіх і не завжди можна переконати. На кожний аргумент може з'явитися відповідний контраргумент. Об'єкт впливу може бути не готовий сприймати запропоновану систему доведень через їх складність для нього, через небажання напружуватись, через те що він має свою чітку позицію і не збирається її змінювати тощо. Людина чи група, на яку передбачається спрямувати перековувальний вплив, може просто

мати упередження щодо джерела інформації, її носія, умов і самої теми такого спілкування. Після застосування у груповій роботі системи прийомів переконання (а це і опора на механізм свідомості) ведучому доводиться констатувати, що члени групи можуть здійснювати відповідне моральне діяння (вчинок) здебільшого ситуативно, а не коли виникає необхідність у ньому. Зважаючи на це, варто до вже відпрацьованого засобу переконання долучити інші дії, що ґрунтуються на механізмі самосвідомості членів групи.

Не втрачає актуальності питання щодо можливості і доцільності створення цілісного, системного наукового уявлення про соціально-психологічні механізми впливу людини на людину, такої системи, у якій визначення кожного з відомих механізмів співвідносилось би з визначеннями інших механізмів і де кожний з них посів би своє місце. Психологічною основою інтелектуально-почуттєвого ресурсу особистості є доцільний синтез процесів свідомості і самосвідомості, їх технологічна конкретизація – запорука продуктивності процесу впливу. Однак для її більшої розвивальної надійності та прогнозованості доцільне приєднання методично інструментованого механізму самосвідомості (І.Д. Бех).

Проблема впливу для соціальної психології не є новою, але завжди залишається актуальною. Адже від цієї галузі науки окрема людина і суспільство в цілому очікують мудрих порад і пропозицій насамперед стосовно того, на що і яким чином треба здійснювати вплив, аби людські стосунки ставали гармонічнішими, спілкування – збагачувальним, а взаємодія – продуктивною. А тому в умовах організованої групової роботи, залежно від того, на який психологічний ефект розраховує ведучий, він має використовувати відповідні соціально-психологічні механізми і пам'ятати, що кожний з них посідає певну структурну позицію в їх системі і виконує певну функцію; що ефективність запровадження одного механізму впливу залежить від того, яким чином і з яким ефектом були застосовані інші механізми.

Список використаних джерел

1. Основи соціальної психології: навчальний посібник / О.А. Донченко, М.М. Слюсаревський, В.О. Татенко, Т.М. Титаренко, Н.В. Хазратова та ін.; за ред М.М. Слюсаревського. Київ : Міленіум, 2018. 580 с.
2. Томчук М.І., Педоренко В.М. Формування суверенних моральних цінностей у майбутніх психологів: Монографія. Вінниця : ФОП Рогальська І.О.. 2019. 219 с.
3. Cialdini Robert B. Influence Scitnce and Practice. Harper Colins Colege Publishers 1993.

УДК 159.944.3
Астапенко Єлизавета ,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ПАРАДОКС ПРОЦЕСУ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Термін «самоактуалізація» вперше використав К. Гольдштейн. Маслоу розглядав самоактуалізацію не тільки як кінцевий стан, але і як процес виявлення та реалізації своїх можливостей. Він вважав, що «людина завжди хоче бути першокласною або настільки гарною, наскільки вона може бути». Ми бачимо, що Маслоу орієнтує самоактуалізацію на вищі досягнення, максимальні в тій сфері, до якої людина потенційно схильний. Справа в тому, що він проводив біографічні дослідження літніх людей з високими успіхами: Ейнштейна, Торо, Джефферсона, Лінкольна, Рузвельта, У. Джеймса, Вітмена та ін. Вивчав особливості особистості «прекрасних, здорових, сильних, творчих, добродішних, проникливих людей». Це люди з високим рівнем самоактуалізації. Їм притаманні такі риси як орієнтація в більшому ступені на даний, внутрішній локус контролю, висока значимість цінностей зростання і духовних цінностей, спонтанність, терпимість, автономія і незалежність від оточення, почуття спільності з людством в цілому, сильна ділова спрямованість, оптимізм, стійкі внутрішні моральні норми, демократичність у стосунках, наявність інтимного середовища, що включає небагатоох близьких людей, креативність, критичність стосовно своєї культури (нерідко опиняються в ізоляції в неприйнятному ними культурному середовищі), високого самоприйняття і прийняття інших [1].

Природний потенціал є каркасом особистості, який протягом життя обростає новими оболонками: Я-потенціалами у вигляді Я-концепції, Я-Ви і Я-Ми концепцій (відносинами з мікро- і макросоціумом), Я-Земна природа і Я-Світ концепцій. Крім того, на кордоні з зовнішнім і внутрішнім світами існує ситуативно-особистісний прошарок. В цілому, особистість містить природний базовий потенціал, Я-потенціал і ситуативний блок, що має справу тільки з ситуативними, «поточними» цілями.

Чотири базових прагнення поділяються на первинно адаптивні: I – до збереження і продовження життя – до саморуйнування, смерті; II – до сили особистості (впевненості і високій самооцінці) – до слабкості особистості (невпевненості, заниженої самооцінки); вторинно адаптивні: III – до свободи, опорі на себе – несвободу, опорі на інших; IV – до розвитку, самореалізації, самоактуалізації – до звичного, стереотипного функціонування.

Характерологічні тенденції включають в себе мотиваційні складові рис темпераменту і характеру. Рис характеру дозрівають до 15–16 років і в деякій мірі піддаються вихованню і самовихованню; вони модулюють, надають індивідуальний малюнок процесу реалізації базових і всіх інших мотиваційних утворень. Таку ж функцію здійснюють та культурологічні мотивації.

Культурологічні мотивації – це первинні моральні – неморальні, естетичні – неестетичні, пізнавальні – непізнавальні, психорегулятивні – непсихорегулятивні, тілеснорегулятивні – нетілеснорегулятивні відносини особистості. На їх основі утворюються цінності, в тому числі й духовні.

Всі мотивації особистості мають *полярну природу*. Позитивні і негативні прагнення і тенденції позначені на рис. 1 знаками «+» і «-». Ці знаки позначають протилежні по спрямованості спонукання. Їх оцінювання може проводитися з різних точок зору. Наприклад, сприяє або не сприяє дане прагнення внутрішньої та зовнішньої адаптації особистості, самореалізації. Всі прагнення і тенденції знаходяться в потенційному, або в актуальному (готовому до здійснення), або в актуалізуючому стані. На першому етапі відбувається переклад прагнення потенційного в актуальний стан.

З базовим прагненням IV (до розвитку, самоактуалізації) внутрішньо пов'язана також спочатку задана система *життєвих призначень* людини. Вона орієнтує розвиток на певні види діяльності. Тобто вона також є модулятором процесу самореалізації особистості. Часто ця система перебуває в прихованому стані і вимагає зусиль по її самовизначення, усвідомлення. Сенс життя людей полягає в гармонійній самореалізації своїх життєвих призначень.

Всі компоненти базової особистості, а мова буде йти в першу чергу про неї, вносять свій внесок в процес розвитку. Однак часто ці розрізнені компоненти, незбалансовані, суперечливі всередині себе і між собою. Особливим завданням розвитку, самоактуалізації є «психосинтез» всіх відділів особистості між собою, їх інтеграція в загальну цілісність. Існують оптимальні для даної людини баланси різних мотивацій. Система внутрішніх оптимальних балансів особистості створює внутрішню гармонію.

Оптимальні баланси особистості можуть бути встановлені й із середовищем, в якому особистість живе і діє. Така зовнішня гармонія власне особистості розвивається в її відносинах з виконавчою психікою (здібностями, психічними процесами), з тілом, з мікро-макросоціумом, з живою і неживою природою земної, з різними аспектами Космосу, першоосновами буття. Процес встановлення таких оптимальних балансів всередині особистості і з аспектами її довкілля будемо називати гармонізацією особистості. Результат цього процесу – певний рівень гармонійності особистості. Внутрішня гармонійність, згода із самим собою виражається в оптимальних балансах негативних і позитивних базових прагнень, адаптивно первинних і вторинних прагнень, оптимальних міжкомпонентних співвідношеннях і ін. Крім того, вона виражається в оптимальних психічних станах, емоційних переживаннях. Зовнішня гармонійність проявляє себе в оптимальному рівні реалізації спонукань, в оптимальному способі життя і функціонуванні.

А. Маслоу, Ш. Бюлер, К. Роджерс, К. Хорні, Р. Ассаджіолі та ін. вважають самореалізацію, самоактуалізацію свого життєвого призначення центральним аспектом розвитку особистості. Однак якщо Маслоу орієнтує у своїй концепції самоактуалізацію в першу чергу на максимальні досягнення, то О. Войтенко зі співавторами вважають таку орієнтацію потенційно дисгармонійною і роблять акцент на досягненні саме гармонійності життя людини, її розвитку. Гонка за великими досягненнями досить часто робить процес самоактуалізації одностороннім, збіднює спосіб життя, може призводити до хронічних стресів [2].

Екскурс в концепцію природного особистості знадобився для того, щоб стали більш зрозумілими результати проведеного нами дослідження.

Список використаних джерел

1. Maslow, A.H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Row. 1970. 369 p.
2. Voitenko, E., Kaposloz, H., Myronets, S., Zazymko, O., Osodlo, V. (2021). Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 10 (1), 1–14. Doi: 10.33844/ijol.2021.60514

УДК 159.944.3
Бабиц Тетяна,
здобувач першого (бакалаврського) рівня освіти,
академічна група 4-6 ФЕМП
Науковий керівник Мосцова Ірина,
канд. психол. наук,
Державний торговельно-економічний університет

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ В ПЕРІОД НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

Події що відбуваються протягом останніх п'яти років, а саме: пандемія COVID-19, початок повномасштабної війни в Україні, соціально-політична та економічна нестабільність, загальна невизначеність, все це має визначний вплив, на психологічний стан всіх верств населення. Тому, в ході останніх подій, тема: «Резильєнтність особистості в період невизначеності», набула особливого значення та є досить актуальною.

На даний момент в науковій літературі немає чіткого визначення терміну «резильєнтність» [8], можна стверджувати, що це широке поняття, яке включає в себе різноманітні психологічні компоненти.

Поняття «резильєнтність» виникло від англійського слова «resilience», що в перекладі означає «життєстійкість», «гнучкість». У його психологічному трактуванні синонімічно використовуються такі терміни, як витривалість (hardiness, Kobasa, 1979), фортигенез (fortigenesis, Strumpfer, 1995), стійкість (fortitude, Pretorius, 1998) тощо. Цікаво, що під резильєнтністю можна розуміти процес, здатність (риса особистості), результат, і навіть стан успішної адаптації, незважаючи на складні обставини, загрозу, стрес, травму. Розробкою цього поняття займаються такі закордонні вчені як George A. Bonanno, Rachel Yehuda, Catherine Panter-Brick, Rutter M., Luthar S.S. та ін.

Вчені наводять ряд визначень, поняття «резильєнтність», серед них найбільш універсальними і змістовними є :

1. Баланс між факторами ризику та захисними факторами (E. Werner) [9].
2. Динамічний процес встановлення позитивної адаптації в контексті несприятливих ситуацій (G. Bonnano) [4].
3. Феномен взаємодії захисних факторів і факторів ризику, індивідуальних, сімейних і соціокультурних впливів (M. Rutter) [6].

4. Процес адаптації людини в умовах виснаження, у випадку нещастя, травми, трагедії, загроз або інших значних факторів стресу (American Psychological Association) [3].

Таким чином, поняття «резильєнтність» в науковій літературі має такий зміст: здатність людини протистояти несприятливим життєвим обставинам з можливістю відновитися, використовуючи для цього всі можливі внутрішні і зовнішні ресурси. Тобто це процес адаптації до травм, втрат, екзистенційних криз чи інтенсивних джерел стресу, таких як проблеми в сім'ї, у стосунках, серйозні захворювання чи критичні стресові ситуації, що в свою чергу впливають на вміння швидко і гнучко повертатися в нормальний стан, після складних життєвих подій.

За В. Leipold та ін. [7; 9] резильєнтну особистість характеризують такі якості, як: емоційна стабільність; почуття гумору, духовність, осмисленість, вміння розв'язувати проблеми, конфлікти; адекватна самооцінка; оптимізм; шанобливе ставлення до себе та інших людей і т.д.

Про рівень розвитку резильєнтності людини вкрай складно судити, оскільки життєві труднощі, нездоланні для однієї людини, можуть виявитися «дріб'язковими» для іншої. І тут слід враховувати не тільки здатність індивіда чинити опір несприятливим обставинам, а й культурні традиції, прийняті в його оточенні, національну приналежність і віросповідання людини, моральні установки суспільства та багато інших факторів.

Згідно з дослідженнями G. Bonnano [5] резильєнтність може бути визначена, як динамічний процес встановлення позитивної адаптації в контексті несприятливих подій, як здатність особистості підтримувати психологічну рівновагу під час потенційно небезпечних ситуацій.

У цьому сенсі «резильєнтність» відрізняється від понять «впоратися з важкою ситуацією», «подолати перепони», «знайти вихід», які все ж таки мають на увазі одноразові дії: людина вирішує якусь проблему, потім іншу, але вона не буде нічого тривалого. Таким чином, «резильєнтність» має на увазі не просто подолання людиною (суспільством) труднощів і повернення до колишнього стану, того, яким вона була до виникнення труднощів, а прогрес, рух уперед через труднощі до нового етапу життя.

При цьому, на відміну від стійкості, резильєнтність – поняття динамічне, що свідчить про тимчасову зміну нормативних копінгів поведінки на стресогенні поведінкові механізми за подальшого поступового повернення до достресового рівня.

За результатами теоретичного аналізу Г. Лазаросом, було визначено, що резильєнтність – це біопсихосоціальне явище, яке охоплює особистісні, міжособистісні та суспільні переживання і є природнім результатом різних процесів розвитку протягом певного часу [2]. Автор зазначає, що залежно від фокусу та предмету дослідження резильєнтність може розглядатися і як певна характеристика особистості, притаманна тій або іншій людині, і як динамічний процес, що в свою чергу є наслідком загалом пов'язаним зі здатністю психіки відновлюватися після несприятливих умов. Отже, є певним вмінням адаптуватися до нових умов та гнучко діяти в умовах загальної невизначеності.

А. Мастен та С. Лухтар, які розглядали резильєнтність як динамічний процес, який полягає у безперервній адаптації людини до складних життєвих умов [1]. Тим самим резильєнтність, крім стійкості до несприятливих обставин, відображає здатність людини до генерування та підтримання адаптивних поведінкових стратегій і здатності відновлювати нормальний стан після стресового впливу.

З практичного погляду дуже важливо зазначити, що концепція «резильєнтності» ширша, ніж просто «подолання», оскільки вона містить у собі два поняття:

– опір руйнуванню, тобто можливість людини захищати свою цілісність, коли вона перебуває під сильним тиском;

– також, крім простого опору, здатність будувати повноцінне життя в складних умовах; таке «творення» передбачає вміння планувати своє життя, під яким, ми розуміємо рух у певному напрямку протягом якогось часу.

Насамперед резильєнтність містить у собі механізми, які сприяють гнучкій адаптації до мінливих умов, винахідливому використанню актуальних обставин для особистісного зростання і здатності наполегливо досягати довгострокових цілей у поєднанні зі здібностями до зміни та адаптації. Тобто резильєнтність передбачає пластичність.

Отже, теоретичний аналіз літератури свідчить, що на сьогоднішній день поняття «резильєнтність» має досить глибоку структуру, яку прагнуть по-своєму осмислити як закордонні, так і вітчизняні вчені, що ще раз вказує на вивчення феномена резильєнтності як складної, багатогранної, актуальної проблеми сучасного суспільства, розв'язання якої дасть змогу уникнути серйозних втрат і тяжких наслідків як для окремої особистості, так і для суспільства в цілому.

З одного боку, резильєнтність являє собою категорію внутрішніх ресурсів людини: здатність особистості до емоційної саморегуляції в стресових ситуаціях, ступінь фізичної, психічної та психологічної

життєздатності. З іншого боку, в поняття резильєнтність органічно вбудовуються зовнішні чинники, що впливають на поведінку людини, зокрема, соціальні.

Резюмуючи, можна зазначити, що під психологічною резильєнтністю ми будемо розуміти вроджену динамічну властивість особистості, що виражається у здатності долати несприятливі життєві обставини з можливістю відновлюватися і розвиватися, використовуючи внутрішні та зовнішні ресурси.

І оскільки будь-яку вроджену властивість особистості можна розвивати, резильєнтність також піддається розвитку.

Список використаних джерел

1. Адаменко Л. «Вісник Національного університету оборони України 5: «Питання психології», С. 6.
2. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Том 3.: Консультативна психологія і психотерапія. Вип. 14. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України; Вінниця, ФОП Рогальська І. О., 2018. Вип. 14. С. 26–64.
3. American Psychological Association. (2021). *The road to resilience*. Washington DC.
4. Bonanno, G. A., Westphal, M., & Mancini, A. D. (2011). Resilience to loss and potential trauma. *Annual Review of Clinical Psychology*, 7, 511–535.
5. Bonnano G. A. Loss, trauma, and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American psychologist*. 2004. p. 21.
6. Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British Journal of Psychiatry*, 147, 598–611.
7. Leipold B., Greve W. Resilience: A conceptual bridge between coping and development // *European Psychologist*. 2009. Vol. 14. P. 40–50.
8. Wald, J., Taylor, S., Asmundson, G. J. G., Jang, K. L., & Stapleton, J. (2006). *Literature review of concepts: Psychological resiliency*. Defence R & D, Toronto, ON.
9. Werner, E. E. (1982). *Vulnerable but invincible: a longitudinal study of resilient children and youth*. New York: McGraw-Hill.

УДК 159.9

Боброва Богдана,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економічного менеджменту та психології, група 4-6*

Науковий керівник Мосцова Ірина,

канд. психол. наук,

Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ГАРМОНІЙНОГО ПОЄДНАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ РОБОТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ПРИВАТНОГО ЖИТТЯ

Протягом історії людства суспільством шанувалися та розвивалися спеціальні професійні навички, які дозволяли людям отримувати повагу оточуючих і визнання [1].

Сьогодні світ змінився [2]. Задля самореалізації людині потрібні не лише професійні спеціалізовані вміння та навички, але й неспеціалізовані. І в сьогоденні вони є дуже важливими. Їх називають гнучкими («soft skills») навичками [3]. До софт скілів належать: вміння управляти власним часом, собою, вміння творчо мислити, розуміння властивих емоцій та емоцій оточуючих.

Емоції в сучасному світі вивчали П. Екман та С. Епштейн. Вони визначили, що емоції є особистими мобілізаторами, які дозволяють не замислюватись довго як поводитися і як реагувати.

Розрізняють два шляхи виникнення емоцій – швидкий та повільний. Перший – реакція на сприйняття реальності. Другий – через осмислення.

Наступною неспеціальною навичкою можна вважати комунікаційні вміння, адже вони є вагомою складовою для успішної реалізації діяльності.

Аналізуючи неспеціальні навички, що дозволяють людині отримувати баланс між професіональним та приватним, не можна обійти увагою такий психологічний феномен, як антиципація – передбачення – когнітивний аспект випереджального відображення, властивий живій матерії [6].

Антиципація має універсальне значення для всіх сторін діяльності людини. Адже людина відображає не тільки теперішнє, не тільки зберігає минуле, а й активно оволодіває перспективою майбутнього.

Діяльність людини на початку у свідомості виступає як уявлення про очікувані результати, про зміни в оточенні та самі результати

власних дій. Образи майбутнього ґрунтується на минулому досвіді і мають ймовірний характер [7]. Саме тому уміння регулювати свою діяльність, ставити цілі та їх усвідомлювати, прогнозувати наслідки і підвищувати здатність до розвитку знань, умінь та навичок, є важливою складовою неспеціальних навичок, що дозволяють досягти балансу між професійною діяльністю та приватним життям. Особистість має балансувати між задоволенням власних потреб і потреб суспільства. Баланс роботи та особистого життя має спеціальний термін, який з'явився в кінці 80-х р. ХХст. «work-life-balance» [8].

«Work-life balance» – співвідношення часу, який витрачається на роботу, до часу на те, що людина любить. Наявність такого балансу дозволяє говорити про те, що людина перебуває в стані психологічного благополуччя.

Тобто усвідомлює власні можливості, особливості, самопочуття, може справлятися з життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати. Думки окремих науковців (О.Є. Богрова, І.А. Джидарян, Л.В. Куликова) сходяться на тому, що благополуччя є чимось більшим, ніж відсутність неблагополуччя [9].

К. Ріфф запропонував узагальнену модель психологічного благополуччя:

- Позитивне ставлення до себе і свого минулого – Self – Acceptance – позитивна самооцінка та сприйняття життя. Задоволеність собою і своїм досвідом, навіть негативним [10].
- Наявність цілей, що додають життю сенс – Purpose in Life.
- Здатність виконувати вимоги повсякденного життя – Environmental Mastery.
- Особистісне зростання – Personal Growth – відкритись новому досвіду, здатність вчитися.
- Взаємини з іншими, пронизані турботою і довірою – Positive Relations with Others.
- Автономність – Autonomy – незалежність від оточення, здатність до оригінальних суджень [11].

Іншою стороною Work – life balance є задоволеність професією що є складним психологічним феноменом, адже визначає спрямованість особистості до виконання діяльності та є показником благополуччя. Проблемою задоволеності професією опікувалися В. Асеев, Ж. Богдан., Д. Брайндер, Х. Рамперсад, Д. Шермерорн [12]. Дослідження доводять, що, крім самореалізації в професії, важливими чинниками є створення умов для успішного виконання завдань, профілактика емоційного вигорання.

При вивченні балансу, або умов гармонійного поєднання професійної діяльності і приватного життя, необхідно чітко розуміти, що у кожної людини він особистий.

Тобто, питання гармонії – питання перцепції життя, суб'єктивного ставлення до ситуації і власних потреб. Важливе значення тут відіграє характер особистості, оскільки він впливає на діяльність, міжособистісні стосунки, реагування на навколишнє середовище [13].

Умови формування характеру, людини активно впливають на її вміння гармонійно поєднувати професійне і особистісне. В наш час легко визначити людей, професійна діяльність яких дорівнює її особистому простору. І навпаки, така сучасна професія, як фрілансер, дозволяє виконувати роботу майже без відриву від приватного життя.

Висновок. В сучасному світі реалізація особистості можлива в гармонійному поєднанні діяльності і приватності. Умовою балансу є розуміння психологічних особливостей, розвиток умінь, що пов'язані з когнітивними функціями людини, прийняття власного досвіду і вміння визначати пріоритети, які дозволяють зберігати психологічне благополуччя.

Список використаних джерел

1. П.Екман «Психологія емоцій. Я знаю, що ти відчуваєш» http://loveread.ec/view_global.php?id=3520
2. Базилевич Т.Ф. Диференційна психологія. URL: <https://www.redcube.com>
3. Chuiko, O. M., & Kuravska, O. V. (2019). Gender and career. Ivano-Frankivsk: Suprun V. P.
4. Bradburn N. The Structure of Psychological Well-Being. Chicago: Aldine Pub. Co., 1969. 320 p.
5. Diener E. Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem / Ed Diener, Marissa Diener. Journal of Personality and Social Psychology. 1995.
6. Haar, J.M. Testing a new measure of work-life balance: A study of parent and non-parent employees from New Zealand. The International Journal of Management, 2013. 24, 3305–3324.
7. How to keep a balance between work and personal life. URL: <https://www.work.ua/articles/self-development/1191/setlp.ua>
8. Заїка І.В. Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу освітніх організацій: автореф. дис. канд. психол. наук. Київ, 2020.
9. Майборода П.А. А.Г. Готалов-Готліб на вершині адміністративної кар'єри: життя та діяльність одеського вченого в 1944–1952 рр. *Українська біографістика*. 2016.

10. Оверковський Б. Життя й робота. Знак рівності. Ринок праці України. Проблеми та перспективи розв'язання. *Профспілки України*. 2005. № 4
11. Aisyah N., Wolor C.W., Usman O. The effect of job satisfaction and work-life balance on employee performance with organizational commitment as mediating variable. *Oblik i finansi*. 2021. № 3(93). URL: [https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3\(93\)-97-106](https://doi.org/10.33146/2307-9878-2021-3(93)-97-106)
12. Сергієнко М.В. Соціальна робота з молодими сім'ями в період адаптації до подружнього життя: Thesis. 2019. URL: <http://ir.stu.cn.ua/123456789/19129>

УДК 159.944

Дорохіна Анна,

**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-6**

Науковий керівник Войтенко Олена,

канд. психол. наук, доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ СУЧАСНИХ МЕНЕДЖЕРІВ

У наш час важко назвати більш важливу і багатогранну сферу діяльності, ніж управління або менеджмент, від якого в значній мірі залежать і ефективність виробництва, і якість обслуговування населення. Оволодіння основами сучасного менеджменту – важкий, багатоплановий процес, який оцінюється фахівцями з різних боків. Одні вважають, що менеджером потрібно народитися, другі, – що менеджмент це така ж наука, як наприклад, фізика чи біологія, так чи інакше формування менеджера здійснюється через активне навчання і самовдосконалення.

Менеджер – це людина, яка професійно здійснює управлінські функції. Поняття «менеджер» у сучасному розумінні – це керівник або фахівець, який займає постійну посаду та має повноваження в області прийняття рішень з конкретних видів діяльності підприємства, що функціонує у ринкових умовах [1].

У даний час використовується широке трактування терміну «менеджер» – і як керівника, і як працівника апарату управління, що займає постійну посаду і має повноваження в області прийняття рішень по конкретних видах діяльності організації. В умовах

докорінної перебудови всіх сторін життя суспільства, утвердження Української держави на міжнародному рівні надзвичайно гостро виступає проблема професіоналізму в усіх сферах буття: в політиці, економіці, освіті, виробництві і ін.[1]

Отже, виникає гостра соціальна потреба в ефективній підготовці нового типу спеціалістів – професійних менеджерів з розвинутим економічним і творчим мисленням, адже менеджер визначає спрямованість і характер діяльності своєї організації, стиль взаємодії в 4 організації.

Одним з найважливіших факторів формування особистості менеджера є спілкування, оскільки діяльність, яка пов'язана з одержанням інформації, займає 90% робочого часу сучасного менеджера. Взаємодія менеджера з людьми різними за віком, статтю, фахом, посадою, досвідом є основним соціально-психологічним механізмом його діяльності. Тому головним чинником підвищення ефективності менеджерської роботи є розвиток комунікативних вмінь управлінця [2].

Слід зазначити, що закордонні дослідники (Г. Гебнер, Д. Берло та інші) досить часто використовують термін «комунікація», а не «спілкування». Вони розглядають комунікацію як життя людини серед інших людей і при цьому зазначають, що «поза комунікацією людина свідомо не існує». [2].

Комунікація менеджера переважно являє собою взаємодію з персоналом організації з метою [3]:

- одержання або повідомлення інформації, необхідної для якісного виконання функціональних і посадових обов'язків;
- власне впливу, тобто керування поведінням людей, їхнім станом і відношенням до цілей, задач і інших особливостей життєдіяльності організації;
- задоволення власної потреби людини в спілкуванні.

Комунікативні знання менеджера – це знання про управлінське спілкування, його види, фази закономірності розвитку. Це знання про те, які існують комунікативні методи та засоби, який вплив вони здійснюють, які їх можливості та обмеження, а також знання про рівень розвитку комунікативних вмінь – своїх чи партнерів по спілкуванню.

Комунікативні здібності менеджера можна трактувати двобічно: з одного боку природна обдарованість людини у спілкуванні, а з іншого боку комунікативна продуктивність. Люди різняться за своїми комунікативними здібностями оскільки вони різняться за своїми мовними, музичними, чи математичними здібностями. Можна припустити,

що сучасний менеджер достатньо здібний, щоб розвинути в себе високу комунікативну продуктивність, навіть якщо він не є «генієм спілкування» [2].

До комунікативних здібностей можна віднести [3]:

1. Давати соціально-психологічний прогноз комунікативної ситуації, в якій належить спілкуватися.
2. Соціально-психологічно програмувати процес спілкування, спираючись на своєрідність комунікативної ситуації.
3. Здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування в комунікативній ситуації.

Під комунікативними вміннями менеджера розуміють здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми, як то [3]:

- вміти скеровувати вчинки та логіку мислення інших людей в бажаному напрямку, не вдаючись до примусу;
- у спілкуванні враховувати специфіку стилю, проблем життя людей, у відносинах – особливості людей залежно від їх віку, рівня освіти, ціннісних орієнтацій, загальної культури, національності, мотивів діяльності, кола інтересів;
- вільно володіти мовою;
- правильно формулювати свої думки;
- керувати емоціями;
- зацікавлювати слухачів;
- прогнозувати та управляти поведінкою працівників;
- своєчасно оцінювати психологічний стан колективу;
- використовувати міміку, жести, інтонацію;
- регулювати процес спілкування як між групами, так і на між-особистісному рівні;
- підвищувати свій авторитет;
- встановлювати контакт навіть з малоприємними людьми;
- вести переговори;
- створювати атмосферу доброзичливості, взаєморозуміння, довіри.

Це «ідеальна» модель, до якої мають прагнути управлінці.

Комунікативні вміння формуються в умовах безпосередньої взаємодії, тому є результатом досвіду спілкування між людьми. Управлінці з високим рівнем сформованості комунікативних вмінь відчують потребу в управлінській діяльності та активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються в складних ситуаціях, розкуті в новому колективі, ініціативні, у важких справах або важких ситуаціях приймають самостійні рішення, відстоюють свою думку і працюють

над тим, щоб вона була прийнята колегами, самі шукають справи, які б задовольнили їх потребу в комунікативній та організаторській діяльності [4].

Рівень розвитку умінь професійного спілкування багато в чому буде визначати ефективність діяльності менеджера, його здатність логічно і аргументовано висловлювати свої думки, налагоджувати сприятливі взаємини зі співробітниками, формувати позитивний соціально-психологічний мікроклімат у колективі. Разом з тим, помилки, допущені управлінцем у професійному спілкуванні, можуть завадити ефективному виконанню службових обов'язків та негативно позначитися на його кар'єрі. Причиною багатьох непродуктивних конфліктів, які знижують творчий потенціал персоналу, у багатьох випадках є низький рівень комунікативної компетенції, зумовлений відсутністю спеціальних навичок спілкування і відповідних комунікативних умінь [5].

Розвиток комунікативних здібностей також розглядається як умова профілактики емоційного вигорання у роботі менеджера [6].

Розглядаючи розвиток комунікативних умінь менеджерів як умову підвищення ефективності професійної діяльності слід зазначити, що аналіз наукової літератури та аналіз практики управлінської діяльності актуалізує необхідність комунікативного навчання менеджерів організацій. Аналіз існуючої на даний момент практики професійної підготовки менеджерів свідчить про наявність низки недоліків у їх комунікативній підготовці. При підготовці менеджерів недостатня увага приділяється саме комунікативному аспекту управлінської діяльності, що викликає ряд проблем, які проявляються в сфері взаємостосунків і особливо гостро відчуваються молодими управлінцями на початку професійної діяльності. Існує суперечність між соціальними вимогами до професіоналізму менеджерів, з одного боку, та рівнем їх комунікативної підготовленості до управлінської взаємодії з іншими учасниками управлінського процесу. Маючи ґрунтовну спеціальну підготовку, вони часто виявляються неготовими до налагодження взаємостосунків із підлеглими, допускають ряд серйозних прорахунків і помилок в організації управлінського спілкування. Тому провідним напрямком в загальній системі психологічного навчання кадрів управління постає комунікативна підготовка менеджерів, розвиток в них необхідних комунікативних умінь. Як наслідок, серед труднощів, які відчувають менеджери в реальному управлінському процесі, одне з перших місць посідають комунікативні труднощі: невміння вибирати оптимальний стиль спілкування, відсут-

ність навичок і вмінь впливати на людей, несприятливий соціально-психологічний клімат в організації тощо. Названі труднощі не лише не сприяють ефективності управлінської діяльності, а й призводять до зниження посадового авторитету керівника і його професійну деформацію. Також, при підготовці менеджерів недостатня увага приділяється оснащенню їх психологічними знаннями взагалі та знаннями про власні особливості спілкування. Формуванню комунікативних вмінь менеджера сприяє тренінг розвитку комунікативних умінь. Тренінг розглядається як багатофункціональний метод психологічного впливу на людину з метою навчання, розвитку професійно важливих якостей і властивостей, особистісних характеристик. Соціально-психологічний тренінг (СПТ) – найефективніший метод для покращення комунікативних вмінь, і для набуття навичок міжособистісного спілкування. Феномен тренінгу, особливо соціально-психологічного, насамперед у тому, що безпосередні учасники одержують таку підготовку, яка відповідає вимогам сучасного життя.

Список використаних джерел

1. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
2. Філоненко М. М. Психологія спілкування. Підручник. К.: Центр учбової літератури, 2008. 224 с.
3. Коқун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. К.: ДП «Інформ.-аналіт. агенство», 2012. 200 с.
4. Мелібруда Е. Я – Ти – Ми: Психологічна можливість покращення спілкування / Пер. з польської. М.: Прогрес, 1986. 256 с.
5. Каганець І. Психологічні аспекти у менеджменті. Київ-Тернопіль-Мандрівець-Port-Royal, 1997. 256 с.
6. Voitenko E. Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers. *Behavior Studies in Organizations*. 2020. № 3. p. 5–12

УДК 159.99

Дубась Вікторія,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7*

Науковий керівник Войтенко Олена,

*канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет*

КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ ТА ЇХ РОЛЬ У ПРОФЕСІЙНОМУ ЖИТТІ ОСОБИСТОСТІ

Слово копінг (англ. «coping»-долати) як психологічна стратегія та спосіб подолання людиною стресу [1]. Взагалі копінг-стратегії поділяють на когнітивні, емоційні та поведінкові. Сучасна психологія розглядає копінг як посилення усвідомленої психологічної напруги задля вирішення життєвих негараздів і намагання опанувати складну ситуацію чи хоча б мінімізувати шкоду від неї. Ефективність подолання залежить від індивідуальних особливостей особистості, об'єктивних життєвих обставин, а також сили їх емоційного переживання суб'єктом.

Мерфі Л. вперше використав термін «копінг» при вивченні проблеми переборення дітьми криз розвитку. Згодом Р. Лазарус брав у вжиток цю термінологію при аналізі подій, що породжують тривогу, як усвідомленого подолання стресу. Під стресом розуміють широке коло станів, що виникають у відповідь на різноманітні екстремальні впливи – стресори [2].

Р. Лазарус пояснював, що стрес – це дискомфорт, який відчуває людина при відсутності рівноваги між суб'єктивним розумінням запитів середовища особою і наявними в неї ресурсами для вирішення питань, які виникли. З цієї точки зору, відбувається оцінка людиною ступеня стресогенності будь-якої ситуації.

Вітчизняні дослідники поняття «копінг-поведінка» інтерпретують, як поведінку людини, що своєю власною поведінкою впорядується, або психічно здолає, переможе. Копінг-поведінка тут розуміється, як індивідуальний спосіб опанування людиною скрутною ситуацією, відповідно до її значимості. А також обумовленої наявністю особистісно-середовищних ресурсів, що визначають стратегію подолання. Структуру копінг-стратегій складають почуття і дії індивіда, які проявляються в екстраординарних умовах.

В поняття копінг включаються поведінкові і когнітивні зусилля індивідів з вироблення стратегій поведінки в системі «людина – середовище», отже індивідуалізуються реактивні (індивідуальні) особисті прояви в залежності від інтенсивності стресових впливів. При цьому дані реакції виступатимуть в якості довільних і мимовільних.

У контексті «людина – середовище» стресові ситуації набувають важливу роль складових елементів соціальної дійсності.

Особливості особистості індивіда виступають головними чинниками, що визначають стиль і стратегії копінг-поведінки [3]. Структура особистісних ресурсів обумовлена наступними складовими: в першу чергу це:

- 1) самооцінка, самоприйняття, локус контролю і рівень тривожності;
- 2) вік, стать і гендер;
- 3) соціальна компетентність, приналежність людини до етнічної групи і соціальної верстви, наявний досвід.

Проблема копінг-стратегій досліджується психологами в різних сферах життя і діяльності особистості. Копінг-стратегії оцінюються за критерієм ефективності: ефективними вважаються ті, які зменшують уразливості людини до стресового впливу [3].

В процесі подолання життєвих труднощів включаються когнітивні, моральні, соціальні й мотиваційні структури особистості, що забезпечує функціонування копінг-процесів суб'єкта. Натомість захисні механізми є ригідними, універсальними та сприяють пасивній адаптації. Вони виступають дезадаптивними способами контролю над собою і виникають у зв'язку з неможливістю подолання проблеми адекватними способами. Л.І. Анциферова вказує на особливе значення домінуючих конструктивних, неконструктивних та самовиражаючих стратегій [4]. Копінг допомагає особистості здійснити психологічне пристосування під час пережитого стресу, впоратися з важкою життєвою ситуацією (або стресом) певними способами, відповідними наявним у людини властивостям, а також умовам конкретної життєвої ситуації [5].

Таке розуміння поведінки-подолання є важливим аспектом соціальної адаптації людей. Стили і стратегії подолання розглядаються, як окремі елементи свідомої соціальної поведінки, за допомогою яких людина справляється з життєвими труднощами. Іншими словами, вміння подолання або копінг – це те, як витримує, терпить, звикає, уникає і/або вирішує стресову, тобто напружену ситуацію людина. Дослідники встановили, що адаптивні можливості копінг-поведінки збільшуються під дією сильних стресорів. Це означає, що чим сильніший стресор, тим більше явно виражена поведінка

подолання і адаптація людей до стресів. Існують три типові поведінкові копінг-стратегії:

1. Стратегія вирішення проблем – людина активно шукає можливі способи ефективного вирішення проблеми. Основою для такого типу подолання є його реактивність – коли реакція-відповідь слідує як реакція на стресор. Прогнозування та реагування на майбутній стресор власне є проактивним, орієнтованим на майбутнє [6].

2. Стратегія пошуку соціальної підтримки – особа звертається за допомогою та підтримкою до інших людей.

3. Стратегія уникнення – людина намагається ухилитися від контакту з реальністю, уникнути розв'язання складних питань. Способи уникнення можуть бути власне активні (уникнення складних ситуацій та відповідальності за їх вирішення) або пасивні (хвороба, різного роду залежності).

Показано, що на копінг-поведінку впливає ступінь емоційного вигорання працівників: з розвитком емоційного вигорання конструктивні копінг-стратегії поступово замінюються у поведінці працівників неконструктивними (Voitenko et al.) [7].

Отже, копінг-стратегії особистості сприяють подоланню нею стресових ситуацій. Дії особистості можуть бути спрямовані на вирішення труднощів, на залучення інших осіб та на зменшення негативного емоційного стану. Основними копінг-стратегіями є стратегія вирішення проблем, уникнення та пошуку соціальної підтримки.

Список використаних джерел

1. Brannon, Linda; Feist, Jess (2009). Personal Coping Strategies. Health Psychology: An Introduction to Behavior and Health (7th ed.). Wadsworth Cengage Learning. Pp. 121–23.
2. Вдовиченко А.В. Особливості копінг-поведінки особистості у життєвих та професійних ситуаціях. Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія «Психологічні науки». 2013. №114. С. 17–20.
3. Ткачук Т.А. Копінг-поведінка: стратегії та засоби реалізації. Ірпінь: УДФСУ, 2011, 286 с.
4. Нартова-Бочавер С.К. «Coping-behavior» в системі понять психології особистості. Психологічний журнал. 1997. № 5. С. 20–30.
5. Лазарус Р. Теорія стреса і психофізіологічне дослідження. Емоційний стрес. Л., 1970. с. 127–208.
6. Родіна Н.В. До проблеми співвідношення понять «копінг-стратегії» і «захисні механізми». Психодинамічний підхід / Матеріали

всеукраїнської науково-практичної конференції «Тенденції розвитку психології в Україні: історія та сучасність». К.: Либідь, 2006. с. 98–104.

7. 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), 183-19.

УДК 159.99

Дьяченко Олександр,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ПЕРСОНАЛУ

Оцінка найбільш відповідного кандидата для найму є необхідним процесом, який визначає загальну ефективність організації. Тому були розроблені різні правила, інструкції та положення, якими керуватимуться оцінкою кандидатів на роботу. снують етичні стандарти, яких повинні дотримуватися всі організації, оцінюючи найбільш відповідних кандидатів для найму. Оскільки оцінка найкращих кандидатів для найму – це процес, який передбачає взаємодію людей, під час цього процесу застосовуються різні психологічні аспекти. Як правило, психологія відіграє життєво важливу роль у всіх процесах, які здійснюються в усіх організаціях. Ці процеси включають наймання нових співробітників, вирішення спорів і застосування дисциплінарних заходів. Під час найму роботодавець використовує психологію, щоб визначити мотивацію заявки кандидата, таким чином допомагаючи роботодавцю визначити, як вони повинні думати та поводитися під час найму. На процес набору співробітників в організації впливають різні психологічні фактори [1]. У більшості галузей промисловості зросла потреба у використанні психологічних методів для відбору кандидатів. Промислова революція також розширила використання психологічних методів під час найму для подолання бар'єрів, пов'язаних із психологічними факторами, які позитивно впливають на наймання. Від організацій очікується впровадження

ефективних стратегій, які сприяють позитивним психологічним факторам.

Під час підбору персоналу роботодавці вивчають кандидатів, які психологічно підходять для вакансії. Тому що різні психологічні фактори впливають на продуктивність співробітника. Попередні дослідження показують, що різні психологічні фактори впливають на психічне та загальне здоров'я працівників, впливаючи на їх загальну продуктивність.

Роботодавці повинні належним чином використовувати психологічні методи, щоб визначити найкращу людину для найму.

Деякі з психологічних факторів, які впливають на наймання, включають особистості, функціонування кандидата та його психічний стан. Оскільки особистості впливають на культуру роботи організації, життєво важливо зосередитися на особистостях кандидатів. Професіоналізм, рівень енергії, інтелектуальна допитливість і самоконтроль – є одними з психологічних факторів, які впливають на наймання.

Психологічне функціонування кандидата є психологічним фактором, який впливає на наймання, оскільки етичні стандарти та стандарти відповідності для найму вимагають, щоб кандидат мав відповідні базові психологічні функції, такі як відчуття, мислення, інтуїція та відчуття. Вищі психологічні функції – це інші психологічні аспекти, які набуває індивід соціально. Роботодавець повинен враховувати вищі психологічні функції кандидатів, перш ніж визначити найкращого кандидата для найму.

Психічний стан кандидатів є ще одним психологічним фактором, який впливає на процес найму. Відповідно до політики етики та відповідності, роботодавець повинен приймати на роботу кандидата з психічним здоров'ям. Процес найму має важливе значення, оскільки він визначає продуктивність фірми та працівників; тому в цій статті аналізуються психологічні фактори, які слід враховувати при оцінці кандидатів на роботу. Три основні психологічні фактори, які слід враховувати при оцінці кандидатів на роботу, це особистість, психічний стан і психологічні функції кандидатів. Ці психологічні фактори впливають на підбір персоналу, оскільки він визначає процес відбору найбільш кваліфікованих кандидатів на вакантну посаду. Оцінка психічного та психологічного стану кандидатів необхідна під час прийому на роботу, оскільки це визначає ефективність організації.

За даними [2], рекрутери шукають кандидата, особистість якого відповідає вакансії та організації в цілому, що свідчить про те, що особистість впливає на продуктивність роботи. Дослідження було проведено, щоб перевірити, чи може робота, представлена на сайтах

соціальних мереж, таких як LinkedIn, використовуватися роботодавцями для визначення особистісних рис претендента. Дослідження було проведено, щоб визначити, чи співвідносяться особистісні риси, зазначені власником профілю в соціальних мережах, із особистісними рисами власника профілю. Результати дослідження показали, що особистісні риси, опубліковані власником профілю в соціальних мережах, дозволили рекрутерам отримати кращі висновки щодо їхніх рис, таких як самопрезентація та екстраверсія.

Бансал, Бхушан і Гупта [3] стверджують, що риси особистості значною мірою впливають на управління роботою. Риси особистості визначаються як статична структура сприйняття, як людина думає, поводить себе або відчуває. Наприклад, екстраверсія – це риса особистості, яка пов'язана з наполегливістю, балакучістю, товариством – люди з цією рисою особистості активні, повні ентузіазму та енергійні. Зокрема, чотири з великої п'ятірки особистостей (привітність, екстраверсія, відкритість і сумлінність) позитивно корелюють із залученням до роботи. Кандидати з позитивними рисами особистості підтримують роботу в організації порівняно з кандидатами з негативними рисами особистості.

Організації шукають кандидатів із належною кваліфікацією та особистісними рисами. Залучення кандидатів, чий особистісні риси відповідають вимогам компанії, покращує наміри плинності кадрів і підвищує задоволеність роботою. З цієї причини більшість організацій використовують особистісні тести для визначення особистісних рис кандидатів після перевірки кандидатів. Однак висока вартість проведення особистісних тестів є ще одним фактором, через який більшості організацій важко правильно визначити риси особистості претендентів. Більшість компаній використовують резюме та листи-заявки, щоб визначити особистісні риси кандидатів на етапі попереднього відбору особистісних рис кандидата, а листи-заявки надають дійсні підказки, які дозволяють зробити висновок про риси особистості кандидатів та листи-заявки. Зростання сучасних технологій та Інтернету дозволило рекрутерам легко оцінювати риси особистості кандидатів за допомогою профілів, які вони створили в соціальних мережах, таких як Facebook. Такі профілі також можна використовувати для прогнозування результатів роботи претендента.

Оскільки риси особистості є важливим фактором, який слід враховувати під час найму, багато рекрутерів докладають більше зусиль, щоб переконатися, що риси особистості кандидатів добре встановлені. Наприклад, було виявлено, що використання профілів у соціальних мережах для визначення особистісних рис кандидата

ефективніше, ніж використання профілів у соціальних мережах, пов'язаних із роботою. Визначення правильних особистісних рис кандидата є важливим, оскільки це дозволяє рекрутерам визначити поведінкові тенденції кандидата, що покращує розуміння їхньої роботи щодо культури організації. Наприклад, професіоналізм є однією з рис особистості, яка враховується при оцінці кандидатів. Наймання кандидатів з високим рівнем професіоналізму є критично важливим фактором, який допомагає зберегти співробітників.

Психологічне функціонування кандидата є ще одним психологічним фактором, який визначає вибір кандидата під час прийому на роботу. Визначення психологічного функціонування кандидата передбачає тестування всіх психологічних функцій, які включають творчість, пам'ять та інші здібності, такі як талант і комунікація. Згідно з етичними стандартами для всіх організацій, очікується, що рекрутери наймають творчих працівників, які можуть побудувати кращу командну роботу. Слід зазначити, що креативність кандидата є психологічним фактором, який впливає на процес підбору персоналу.

Дослідження Кейсі Р. [4] показує, що існує зв'язок між співпрацею та творчістю. Дослідження ґрунтувалося на аналізі особистих зразків написання з 2007 по 2017 роки. Стаття доводить, що співпраця між письменниками була пов'язана з високим рівнем креативності порівняно з однією людиною. Подібним чином організації визнають важливу роль, яку відіграють креативні працівники для командної роботи та співпраці в організації. Подібним чином співпраця між співробітниками покращує креативність серед членів команди, оскільки гарантує, що вони позитивно ставляться до ефективного обміну знаннями. Іншими словами, співпраця підвищує креативність завдяки ефективному обміну знаннями та ідеями. По суті, креативні та співпрацюючі співробітники є більш інноваційними, оскільки вони приносять нове. Реалізація ідей будь-якої зацікавленої сторони також вимагає багато співпраці та креативності, щоб заощадити час і кошти.

Рекрутери використовують запитання для співбесіди, щоб оцінити рівень креативності кандидатів. Також використовують поведінкові питання та співбесіди, щоб визначити, чи стикалися ви в минулому з ситуацією, яка вимагала креативності. Очікується, що кандидат буде творчо відповідати на такі запитання під час співбесіди, оскільки роботодавці уважно спостерігають за тим, як кандидат дає відповіді. Спостереження, зроблені рекрутером, говорять про особистість, етику та процеси мислення кандидата. Таким чином, це показує, креативний кандидат чи ні. Однак рекрутерам важко виміряти поточний рівень креативності окремого кандидата, оскільки кожен креативний по-різному.

Отже, оцінка найбільш відповідного кандидата для найму є

важливим процесом, який визначає загальну ефективність організації. Різні психологічні чинники впливають на підбір співробітників в організації – процес набору найбільш кваліфікованих кандидатів. Під час підбору персоналу роботодавці вивчають кандидатів, які психологічно підходять для вакансії. Психологічне функціонування кандидата є психологічним фактором, який впливає на наймання, оскільки етичні стандарти та стандарти відповідності для найму вимагають, щоб кандидат мав відповідні базові психологічні функції, такі як відчуття, мислення, інтуїція та відчуття. Особистість людини визначає її здатність добре спілкуватися з оточуючими людьми, особливо на робочому місці. Як правило, різні психологічні фактори впливають на те, як люди думають або спілкуються.

Три основні психологічні фактори, які слід враховувати при оцінці кандидатів на роботу, це особистість, психічний стан і психологічні функції кандидатів. Ці психологічні фактори, які враховуються роботодавцями під час найму, допомагають визначити загальну ефективність і продуктивність працівників.

Список використаних джерел

1. Olšovská, A., & Švec, M. Use of Psychological Examinations of Employees and Job Applicants in Personnel Management. *Issues of Human Resource Management*, 2017. 23–41. <https://doi.org/10.5772/67868>
2. Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F., & Harris, S. G. (2009). Recruiters' Inferences of Applicant Personality Based on Resume Screening: Do Paper People Have a Personality? *Journal of Business and Psychology*, 2009. 24, 5-18. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9086-9>
3. Bansal, E., Bhushan, P., & Gupta, Y. Personality Traits and Work Engagement: A Case Study on Female Bank Employees in Banking Sector. *Parikalpana: KIIT Journal of Management*, 2020. 16, 72–83.
4. Casey, R. Creativity and Collaboration: The Relationship of Fact and Fiction in Personal Writing. *The Macksey Journal*, 2020. 1, 21726.

*Ейдельмант Александра,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-6
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТАЦІЯ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

У період життя людини – з народження (тобто виділення з утроби матері як автономного, самостійного організму) і до самої смерті – її безперервно супроводжує процес адаптації. Цей процес нероздільний із самим поняттям «життя»: немислиме життя без адаптації, так само як і адаптація не існує поза життєвим циклом живого організму.

У соціології адаптація інтерпретується (у самому загальному вигляді) як процес пристосування працівника до умов зовнішнього та внутрішнього середовища. Е. Штейн визначає адаптацію як «процес пізнання ниток влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації чи її підрозділах» [1].

Під терміном «психологічна адаптація» розуміється активне пристосування нового працівника до ситуації; це процес включення фахівця в новий трудовий колектив. Це пошук способів налагодження ділових та особистісних взаємин у новому колективі, організація темпу, ритму та обсягу інтелектуального та фізичного навантаження, знаходження шляхів та засобів освоєння нових функцій, спрямованості на досягнення. Ефективна психічна адаптація є однією з передумов успішної професійної діяльності. Кожна людина, яка вступає в нову для себе організацію, неминуче проходить більш менш тривалий процес адаптації [2]. Сам процес завжди має певні часові інтервали, які і є мірою його успішності. Він передбачає наявність у людини умінь досить швидко знаходити «своє місце» у соціально-психологічному просторі організації, що дозволяє адекватно та ефективно включитися у спільну організаційну діяльність.

Адаптованість людини до конкретного трудового середовища проявляється у його реальній поведінці, у конкретних показниках трудової діяльності: ефективності праці; засвоєння соціальної інформації та її практичної реалізації; зростанні всіх видів активності; задоволеності різними сторонами праці [3]. Фахівець який «засидівся» у фазі

адаптації, який не зумів налагодити певні взаємини з колегами, нерідко стає ізгоем у трудовому колективі. Неможливість адекватного включення до організаційної діяльності обумовлює невисокий рівень його моральної та матеріальної винагороди, відсутність соціального визнання.

Важливу роль адаптації працівників грає психологічний клімат саме у колективі. Ділові взаємини розвивають почуття товариства та взаємодопомоги, підвищують трудову активність працівників, задоволеність працею. Насправді, психологічний клімат та моральна обстановка на підприємстві суттєво впливають на продуктивність праці, діючи на психіку та настрій людей.

Стан високого ступеню психологічної адаптованості як результат процесу адаптації індивіда до нових умов і вимог діяльності характеризує емоційну сферу особистості: емоційну стійкість як показник загального рівня психологічної адаптованості. А саме, таким показником є адекватне емоційне реагування людини на кризову ситуацію, що супроводжується з її адекватною оцінкою та оцінкою себе в цій ситуації, що пов'язано з достатнім рівнем розвитку емоційно-вольових якостей та впевненості у собі: здатність свідомо керувати своїми емоціями за допомогою високого рівня саморегуляції, рішучості, дисципліни, організованості та самоконтролю.

Соціологи виділяють декілька етапів соціально-психологічної адаптації, які відрізняються мірою пристосування особистості до колективу [4]:

- Початковий етап – зовнішня переорієнтація, коли працівник не визнає ціннісних орієнтацій даного колективу.
- Другий етап – особистість і колектив взаємно визнають систему еталонів поведінки один одного, але не змінюють своїх позицій.
- Третій етап – особистість приймає систему цінностей колективу, який теж під її впливом змінює свою систему цінностей.
- Четвертий етап – це заключна форма адаптації. Коли особистість повністю внутрішньо приймає ціннісні орієнтації, норми колективу та цілком перебудовує свою психологію і поведінку.
- Останній етап, не зовсім бажаний, бо на цьому етапі особистість розчиняється в колективі, втрачає частину своєї цілісності.

Наприклад, в японських фірмах особлива увага у соціальній та професійній адаптації приділяється програмам виховання корпоративної культури організації, її іміджу, вихованню гордості за свою компанію чи корпорацію. «Корпоративний дух» компанії виховується через систему залучення працівника до справ фірми, її атмосфери, завдань та місії. Кожна компанія має форму робочого одягу, девіз, нерідко гімн. Постійно впроваджуються цілеспрямовані ритуали, всілякі

збори, конференції. У Японії під час адаптації більшість нових робітників та службовців кілька місяців проходять підготовку за спеціально розробленою фірмою програмою. Навчання побудовано таким чином, щоб розвивати потужний корпоративний дух вже на етапі спеціального навчання та брати участь у обговоренні проблем та завдань підрозділу.

Підходячи до висновку можна сказати, що соціально-психологічно адаптований працівник – це працівник, стійко закріплений у колективі, що має певний статус у системі міжособистісних відносин. Основними моментами тут є: придбання та посилення інтересу до роботи, накопичення досвіду роботи, встановлення ділових та особистих контактів з колегами, участь у громадській діяльності, підвищення інтересу не лише до особистих досягнень, а й до організаційних. Нові співробітники повинні розуміти свою роль у службовій ієрархії, засвоїти цінності компанії та необхідні навички поведінки. Успіх адаптації залежить від характеру виробництва, його середовища і самого працівника. Чим складнішим є це середовище, тим складнішим буде процес адаптації на відміну від звичного середовища на попередньому робочому місці.

Список використаних джерел

1. Електронний ресурс URL: <https://studfile.net/preview/9771863/page/8/>
2. Морозов А.В. Ділова Психологія Лекція 20. Проблеми соціально-психологічної адаптації URL: <https://psy.wikireading.ru/amp16967>
3. Баклицький І.О. Психологія праці [Електронний ресурс] URL: <https://westudents.com.ua/knigi/530-psihologya-prats-baklitskiy-o.html>
4. Управління персоналом (2003). Поняття і види адаптації персоналу (Електронний ресурс) URL: <https://library.if.ua/book/45/3095.html>

УДК 159.944

Іванько Анастасія,

**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-6**

Науковий керівник Войтенко Олена,

канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ЯКІСНИЙ СОН ЯК УМОВА ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я

Сон і неспання – це прояв добових ритмів. Активна життєдіяльність та взаємодія з навколишнім світом відбувається під час

неспання, а сон забезпечує відновлення працездатності, оброблення і засвоєння отриманої інформації.

Для того, щоб виник стан сну, у мозку виробляється ряд особливих речовин (наприклад серотонін, який виробляється нейронами центральної частини середнього мозку).

Поняття:

- Сон – це особливий стан мозку і всього організму в цілому, що характеризується розслабленням м'язів, слабкою реакцією на зовнішні подразники.
- Сон – стан пригнічення свідомості і ослаблення зв'язків людини з навколишнім середовищем.

Сон – циклічне явище. Звичайний 7–8-годинний сон складається з 4–5 циклів (по 60–90 хвилин кожний), закономірно змінюють один одного. Кожен цикл включає дві фази: фазу повільного сну і фазу швидкого сну. Кожен цикл сну складається з таких періодів та фаз:

I період – розвивається відразу після засипання повільний (або глибокий, або повільнохвильовий) сон (складає 75–80 % усього сну). Він супроводжується сповільненням дихання і пульсу, розслабленням м'язів, відсутністю рухів очей. Під час глибокого, повільного сну ритмічна активність мозку, обмін речовин і температура тіла знижуються:

1 фаза – неспання або засипання, під час якої повіки стуляються, м'язи розслаблюються, людина перебуває у стані дрімання;

2 фаза – поверхневий сон. Це стан неглибокого сну, під час якого людина легко прокидається;

3 фаза – початок глибокого сну;

4 фаза – глибокий сон. У цей час людину розбудити важче.

Ці чотири стадії називають також стадіями синхронного, або спокійного сну.

II період – через годину повільний сон змінюється швидким (або поверхневим, або швидкохвильовим). У цій фазі активізується діяльність усіх внутрішніх органів, дихання стає частим, глибоким, робота серця посилюється, обмін речовин підвищується, спостерігаються швидкі рухи очей, скорочення мимічної мускулатури, рухи пальців, іноді сплячий починає говорити. У цю фазу людина бачить сновидіння:

5 фаза – парадоксальний сон. Це швидка стадія сну, яку називають також фазою десинхронізованого сну (сон зі швидкими рухами очей). У цій фазі сну скелетні м'язи розслаблені, а м'язи, що забезпечують рух очного яблука, активізуються, і відбуваються швидкі рухи очей за стуленими повіками. На цій стадії зазвичай з'являються сновидіння.

Біологічне значення сну:

- здійснюються обробка інформації та її переведення в довготривалу пам'ять, що запобігає інформаційним перенавантаженням;
- відновлюються обмінні процеси;
- забезпечується відновлення працездатності організму та структури нейронів.

Тривале недосипання або неспання негативно впливає на стан людини: порушуються життєві функції, відчуття, мислення, з'являються ілюзії (неточні сприйняття), галюцинації (виникають в уяві неіснуючі об'єкти). Окремими порушенням сну є хропіння, скрегіт зубами, розмови вві сні, ходіння (лунатизм), нічні жахи та ін. [1].

Ознаки безсоння. У вас безсоння, якщо ви регулярно:

- ✓ важко засинаєте
- ✓ прокидаєтесь кілька разів за ніч
- ✓ не спите ночами
- ✓ прокидаєтесь рано і не можете знову заснути
- ✓ все ще відчуваєте втому після пробудження
- ✓ вам важко подрімати протягом дня, навіть якщо ви втомилися
- ✓ відчуваєте втому і дратівливість протягом дня
- ✓ вам важко зосередитися протягом дня, тому що ви втомилися.

Якщо у вас безсоння протягом короткого часу (менше 3 місяців), це називається короткочасним безсонням. Безсоння, що триває 3 місяці і більше, називається тривалим безсонням.

Найбільш поширеними причинами є:

1. стрес, тривога чи депресія
2. шум
3. кімната, в якій занадто жарко чи холодно
4. незручні ліжка
5. алкоголь, кофеїн чи нікотин
6. рекреаційні наркотики, такі як кокаїн або екстазі
7. розлад добового біоритму у зв'язку з далеким перельотом
8. змінна робота

Рекомендації для самостійного лікування безсоння. Безсоння зазвичай минає, якщо змінити звички сну.

Робити:

- лягайте спати і прокидайтеся в один і той же час щодня
- розслабтеся щонайменше за 1 годину до сну, наприклад, прийміть ванну або почитайте книгу
- переконайтеся, що у вашій спальні темно і тихо – використовуйте штори, жалюзі, маску для очей або беруші, якщо це необхідно

- регулярно займатися спортом протягом дня
- переконайтеся, що ваш матрац, подушки та покривала зручні.

Не робити:

- не куріть і не пийте алкоголь, чай чи каву як мінімум за 6 годин до сну
- не їжте багато пізно ввечері
- не займатися спортом як мінімум за 4 години до сну
- не дивіться телевізор і не користуйтеся пристроями, такими як смартфони, прямо перед сном, тому що яскраве світло робить вас бадьорішим
- не спати вдень
- не сідайте за кермо, коли відчуваєте сонливість
- не засинайте після поганого нічного сну і замість цього дотримуйтесь звичайного годинника сну [2].

Якщо причинами безсоння є психологічні фактори, можна використати когнітивно-поведінкову терапію.

Когнітивно-поведінкова терапія безсоння – це структурована програма, яка допомагає виявити і замінити думки і поведінку, що викликають або погіршують проблеми зі сном, звичками, що сприяють міцному сну. На відміну від снодійного, КПТ-І допомагає подолати основні причини ваших проблем зі сном.

Щоб визначити, як найкраще лікувати безсоння, використовувати метод щоденника. Суть методу полягає в тому, щоб вести докладний щоденник сну протягом одного-двох тижнів.

Як працює когнітивно-поведінкова терапія безсоння?

Когнітивна частина КПТ-І вчить вас розпізнавати та змінювати переконання, що впливають на вашу здатність спати. Цей тип терапії може допомогти вам контролювати або усувати негативні думки та занепокоєння, які не дають вам заснути.

Поведінкова частина КПТ-І допомагає вам виробити гарні звички сну та уникати дій, які заважають вам добре спати.

- Терапія стимул-контролю. Цей метод допомагає усунути фактори, які змушують ваш розум чинити опір сну. Наприклад, вас можуть навчити встановлювати постійний час відходу до сну та пробудження та уникати денного сну, використовувати ліжко тільки для сну та сексу та виходити зі спальні, якщо ви не можете заснути протягом 20 хвилин, повертаючись лише тоді, коли ви сонний.

- Обмеження сну. Лежати в ліжку, коли ви не спите, може стати звичкою, яка призводить до поганого сну. Це лікування скорочує час, який ви проводите в ліжку, викликаючи часткову депривацію сну, що робить вас більш стомленим наступної ночі. Як тільки ваш сон покращиться, ваш час у ліжку поступово збільшуватиметься.

- Гігієна сну. Цей метод терапії включає зміни основних звичок способу життя, що впливають на сон, таких як куріння або вживання занадто великої кількості кофеїну в кінці дня, вживання занадто великої кількості алкоголю або відсутність регулярних фізичних вправ. Він також містить поради, які допоможуть вам краще спати, наприклад, як заспокоїтися за годину чи дві до сну.

- Поліпшення середовища сну. Це пропонує способи, за допомогою яких ви можете створити комфортне середовище для сну, наприклад, зробити вашу спальню тихою, темною та прохолодною, не мати телевізора в спальні та сховати годинник з поля зору.

- Тренування релаксації. Цей метод допомагає заспокоїти розум і тіло. Підходи включають медитацію, образи, релаксацію м'язів та інші.

- Залишатися пасивно пильним. Також зване парадоксальним наміром, воно включає уникнення будь-яких спроб заснути. Як це не парадоксально, занепокоєння про те, що ви не можете заснути, насправді не дає вам заснути. Позбавлення цього занепокоєння може допомогти вам розслабитися і полегшити засинання.

- Біологічний зворотний зв'язок. Цей метод дозволяє спостерігати біологічні ознаки, такі як частота серцевих скорочень та м'язова напруга, та показує, як їх регулювати. Ваш спеціаліст зі сну може попросити вас взяти додому пристрій біологічного зворотного зв'язку, щоб записувати ваші повсякденні звички. Ця інформація може допомогти виявити закономірності, що впливають на сон.

Найбільш ефективний підхід до лікування може поєднувати кілька цих методів [3].

Список використаних джерел

1. Біологія : підруч. для 8 кл. загальноосвіт. навч. закл. / В. Соболь. Кам'янець-Подільський : Абетка, 2016. с. 235–236.
2. Національна служба охорони здоров'я Великої Британії (NHS). URL: <https://www.nhs.uk/conditions/insomnia/>.
3. Insomnia treatment: Cognitive behavioral therapy instead of sleeping pills. URL: <https://www.mayoclinic.org/diseases-conditions/insomnia/in-depth/insomnia-treatment/art-20046677>.

УДК 159.944
Іващишина Ангеліна,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету ресторанно-готельного
та туристичного бізнесу, група 2-10
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНИЙ КАПІТАЛ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК УМОВА ЇЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

Організаційна психологія та психологія управління тісно пов'язані з розвитком організацій, їх здатністю орієнтуватися на ринку, із нововведеннями в їх роботі.

Нині не кожна компанія готова на внутрішні зміни. Україна тримає курс на європейську інтеграцію і поетапно підхоплює їхні методи і прийоми в роботі підприємств. Але, нерідко для цього треба попередні підготовчі заходи, психологічна підготовка, навчання персоналу.

Актуальність теми дослідження диктується запитами практики, обумовленої колективним характером людської діяльності та актуальними проблемами ефективності комерційної організації.

Під час розвитку позитивної організаційної психології все більш актуальним є дослідження позитивних психологічних станів, що впливають на захопленість роботою та керують з організаційною лояльністю.

Дійсно, якщо задуматися, то людина в якій сприятливий психологічний стан на роботі, більш продуктивно працює. Тому, першочергова задача адміністрації – це забезпечити психологічний комфорт працівникам. Від настрою працівників залежить успішність всієї компанії. Є випадки коли засновник організації, будь – якої, вибирає методи покарання за будь – які дії, з боку підлеглих. То в такій організації спостерігається часта зміна колективу, компанія зазнаватиме збитків, а прибутку і розвитку не має. Тому, треба замислитися над своєю тактикою. Бо, один в полі не воїн.

У контексті розвитку позитивної організаційної психології все більш актуальним є вивчення позитивних психологічних станів, які впливають на працевлаштування працівників і їх стосунки з організацією.

Для вивчення цих явищ наукове розуміння психологічного капіталу було введено іноземними вченими як позитивний психологічний стан людського розвитку, характеризується такими факторами, як найбільш ефективні засоби прийняття необхідних кроків для вирішення складних завдань; оптимізм як позитивний атрибутивний знак поведінки в теперішньому та майбутньому; дух майбутніх цілей, і в разі необхідності перенаправлення шляхів до досягнення мети надії; життєдіяльність досягнення успіху організацією в умовах ускладнення проблем і виникнення невдач [4]. Це мотивація вірити, що дії можуть привести до успішного результату, тобто вони будуть ефективними.

У сучасних організаціях є посада психолога, який допомагає працівникам в емоційній сфері. І такі організації процвітають. За кордоном є психологічна кімната, де працівник може відпочити під час роботи, щоб відновитися і працювати на благо компанії.

Позитивний психологічний стан розвитку людини характеризується такими чинниками [3]:

- самореалізація та самоефективність;
- оптимізм, віра у свої сили;
- наполегливість та досягнення поставленої мети;
- життєстійкість.

Адміністрація повинна донести до працівників, що вони вірять в них, бо найбільша мотивація лежить в тому, що в тебе вірять і довіряють. Це призведе до позитивного результату. В психології є терміни «ефективність» і «впевненість», ці два терміни доповнюють один одного. Працівники в яких висока думка про себе, свою ефективність, відрізняються важливими показниками [2]:

1. Самі встановлюють собі цілі і обирають не прості, а складні завдання.
2. Легко входять в «зону найближчого розвитку».
3. З легкістю приймають «виклик».
4. Цілеспрямовані.
5. Докладають зусиль для досягнення своєї мети і чітко ставлять перед собою цілі.
6. Не бояться перешкод, впевнено йдуть в перед.

У кожній компанії свій психологічний клімат і своя психологічна стратегія, яка вибудовується на загальних принципах [1]:

- адаптація нових працівників;
- моніторинг соціально – психологічного клімату в колективі;
- задоволеність працею;
- розвиток працівників, їх атестація;

- продуктивність праці;
- плинність кадрів та ін. [4].

Підсумовуючи, хочеться сказати, що кожен керівник обирає стратегію в своїй компанії, і як він вибудує психологічний комфорт для своїх підлеглих, і буде залежати успіх його справи.

Список використаних джерел

1. Богоявленський О.В. Формування лояльності персоналу в умовах концепції внутрішнього маркетингу. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2017_59_31 (дата звернення 18.11.2022).
2. Карамушка Л. М. Мотивація підприємницької діяльності: Монографія. Л. : Сполом, 2011. 208 с.
3. Креденцер О. В. Психологія розвитку підприємницької активності персоналу освітніх організацій : монографія. К. : Логос, 2019. 320 с.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: навч. посіб. К. : Академвидав, 2005. 448 с.
5. Симоненко С. М. Візуально-мисленнєві стратегії та механізми візуального мислення. Стратегії творчої діяльності: школа В. О. Моляко. К. : «Освіта України», 2008. 103–159 с.

УДК 159.944

***Ільченко Маргарита,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет***

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ КОНКУРЕНТНОГО СЕРЕДОВИЩА

Суспільство з кожним роком набуває змін (передові наукові технології, поширення ЗМІ, економічні злети та падіння, збільшення інформаційного потоку). Плинність цих явищ надто швидка. Кожна людина опиняється в погоні за часом, розвитком подій, умов, які потрібно створювати для комфортного самопочуття.

Конкурентне середовище – це результат і умови взаємодії великої кількості суб'єктів ринку, що визначає відповідний рівень

економічного суперництва і можливість впливу окремих економічних агентів на загально ринкову ситуацію. Важливим є те, що конкурентне середовище утворюється не лише і не стільки власне суб'єктами ринку, взаємодія яких викликає суперництво, але в першу чергу – відносинами між ними.

Формування стійких конкурентних переваг потребує певного часу. У психології конкуренція сприймається як одна з основних форм міжособистісної взаємодії, що характеризується прагненням досягти ідентичної мети з іншими учасниками процесу. У цьому розуміння природи людини виходить першому плані. Як правило, конкуренція виключає співпрацю. Однак якщо люди цивілізовані, то вони цілком можуть поєднувати одне і друге: розумні конкуренти можуть бути одночасно і друзями, співпрацювати між собою. Мудрі люди дійсно розуміють, що конкуренти об'єктивно корисні для їх же власного розвитку: вони не дають розслабитися, стимулюють думати, плюс на їх же знахідки добре вчитися самому. [2]

Що в цілому перспективніше, конкуренція чи співробітництво, у загальному вигляді сказати важко. Конкуренція легше розуміється, її легше запустити, а співпраця більш складні і більш крихкі відносини. Співпрацю важко створити, але легко зруйнувати. Можна сказати, що співпраця – дорожчі, більш ексклюзивні відносини, до яких людям і організаціям потрібно ще дорости.

У конкуренції є незаперечна позитивна сторона. Конкурентна 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. [3].

Безумовно, існують способи досягнення результатів крім конкуренції, такі як кооперація. Адже і у деяких видів тварин і рослин симбіоз також є способом взаємодії, однак він не робить вирішальний внесок в еволюцію видів. У світі людей, безумовно, конкуренція повинна бути тісно пов'язана з кооперацією, оскільки конкурентна взаємодія вимагає встановлення певних правил і регулюючих санкцій, без яких вона вироджується в войовничий хаос.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В., Холод В.В. Стратегічне маркетингове управління конкурентоспроможністю підприємств: навчальний посібник. К. : ВД «Професіонал», 2006. 448 с.
2. Портер М. Стратегія конкуренції. Пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. К.: Основи, 1998. 390 с.
3. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: Підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. К. : КНЕУ, 2004. 699 с.

УДК 159.944

Капітан Софія,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7*

Науковий керівник Войтенко Олена,

канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ ЗБЕРЕЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасна людина постійно пристосовується до мінливості умов життя та динаміки середовища. В певних межах вона може пристосуватися до несприятливих умов навколишнього світу та надмірної кількості подразників, негативної атмосфери суспільства, де панує тотальна конкуренція, до швидкої зміни ритму життя, що є надзвичайно небезпечним для природності біологічних ритмів. Тому сучасний образ життя зобов'язує володіти низкою культурних навичок. Однією із найважливіших потреб це збережені здоров'я, яка, на відміну від спраги та голоду, нині постає знаковою та необхідною. У сучасному світі все змінюється настільки стрімко, що механізми біологічної та соціальної адаптації особистості наближаються до крайніх меж, які людина здатна витримати. Не випадково, за даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), останнім часом збільшується кількість психічних розладів та соціальних патологій. Крім цього викликає тривогу посилення стану дезадаптацій та психогенно обумовлених розладів. Проведені дослідження показали, що більше 70% осіб-респондентів мають різноманітні відхилення стану здоров'я, які можна трактувати як передхворобні [1].

Сучасна професійна діяльність може впливати як позитивно так і негативно (перевтома, професійний стрес, психотравмуючі фактори). В результаті впливу негативних факторів праці може виникнути хронічна перевтома, емоційна напруга, та інші прояви, які можуть позначитись на стані здоров'я працівника [2, 3], на трудовій діяльності та професійній працездатності.

В останні роки все більше працівників піддаються впливу психосоціальних ризиків, що виникають через зміни в організації праці і в трудових відносинах, ненадійні умови зайнятості та посилення напруженості сучасного трудового життя. Внаслідок цього стає все важче досягати гармонійного і сприятливого для здоров'я балансу між роботою і сімейним життям. Психосоціальні ризики прямо пов'язані з тим, як організовується робота і визначається її обсяг, і можуть призводити до наслідків порушення психічного здоров'я.

При визначенні змісту професійного здоров'я виникає проблема неоднозначності його співвідношення з тим, що зазвичай розуміється під самим здоров'ям взагалі. Так, з одного боку, практично здорова людина може виявитися професійно нездоровою, а з іншого боку, у професійно здорової людини, яка успішно працює, і добре себе почуває під час роботи, можуть виникати латентні хворобливі зміни. Тому необхідно визначити сутність саме професійного здоров'я та проаналізувати його основні структурні компоненти, задля окреслення його специфіки.

Отже, розглянемо визначення даного поняття. Професійне здоров'я як властивість організму, що зберігає необхідні компенсаторні та захисні механізми, які забезпечують професійну надійність і працездатність при всіх 9 умовах професійної діяльності особистості. На мою думку, доповненням до такого розуміння професійного здоров'я буде визначення, що професійне здоров'я, на відміну від існуючих визначень здоров'я, визначається як здатність організму відновлювати порушений стан відповідно до регламентації обсягу та виду професійної діяльності. Визначення професійного здоров'я об'єднує і дещо розширює розуміння попередніми авторами. На відміну від попереднього визначення і, які розглядають професійне здоров'я переважно через його функціональне призначення (збереження необхідних компенсаторних та захисних механізмів відновлення порушення стану організму), тут визначу його як узагальнену характеристику здоров'я індивіда, що розглядається в конкретних умовах його професійної діяльності, або процес збереження та розвитку регуляторних властивостей організму, його фізичного, психічного і соціального благополуччя. На наш погляд, необхідно

звернути увагу, також на духовне благополуччя, яке відіграє важливу роль у професійній діяльності і безпосередньо впливає на особливості професійного здоров'я.

Запропоновано схему аналізу факторів визначення показників професійного здоров'я [4]:

Фізичний статус визначає фізичний розвиток (ріст, вага та ін.), фізична підготовленість (витривалість, швидкість та ін.), показники вегетативного забезпечення фізичної діяльності (артеріальний тиск, кількість дихальних рухів, пульс).

Психічний статус містить показники стану психічної активності в континуумі від стану функціонального спокою до психоемоційного стресу; характеристики уваги (концентрація, стійкість, перемикування та ін.); особливості оволодіння знаннями вміннями та навичками (швидкість та засоби навчання, особистісні особливості навчання та ін.); сприймання, в результаті якого формується ідеальна модель об'єктивної дійсності; пам'ять (види та її основні характеристики); мислення (форми мислення та його основні характеристики); властивості особистості щодо прояву психологічного захисту та ін.; спеціальні здібності.

Соціальні та соціально-психологічні фактори визначають достатню комплектацію колективу, професійну підготовленість спеціалістів, матеріально-технічну забезпеченість, налагоджене ефективне управління, надійне одержання інформації, сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі.

Професійне здоров'я на соціальному рівні розуміється досить умовно, тому що психологічні властивості особистості просто не існують поза системою суспільних відносин, у яку вона включена. Людина з'являється на цьому рівні насамперед як істота суспільна. І природно, що на передній план виходять питання впливу соціуму на здоров'я особистості. Психічне здоров'я переживає вплив із боку різних соціальних зв'язків, у тому числі родини, спілкування з друзями і родичами, роботи, дозвілля, приналежності до релігійних або інших організацій, причому наслідки цих впливів можуть носити як позитивний, так і негативний характер. Зрозуміло, що тільки люди зі здоровою психікою звичайно почувають себе активними учасниками в соціальній системі. Виховна занедбаність і несприятливі умови навколишнього середовища стають причиною різних форм неадекватної поведінки людини в суспільстві, кримінального розвитку особистості. Особистість може деградувати або змінитись, якщо зміниться її ставлення до людей, до праці або колективу. Тільки стійкість

і сталість активних стосунків дадуть змогу особистості підтримувати власну впевненість та протистояти впливам середовища, переборювати опір зовнішніх умов, долати перешкоди і досягати поставлених цілей, здійснювати реалізацію своїх намірів [3].

Слід зазначити, що в сучасному світі мають місце такі факти [4]:

- 10% працюючого населення взяли відпустку через депресію;
- 50% людей з депресією не отримують лікування.

Для підтримки «багатогранного» здоров'я на класичному для XXI століття робочому місці в умовах гіподинамії і психологічного стресу необхідна підтримка нормального стану як фізичного, так і психічного здоров'я.

Що ж до забезпечення професійної діяльності, яке безпосередньо спрямоване на фахівця, його психічне та фізичне здоров'я, то сюди відносять традиційно медичне забезпечення. Останнє охоплює тільки окремі аспекти і пов'язане переважно з діагностикою, лікуванням, реабілітацією, а також із повсякденним медичним забезпеченням професійної діяльності військовослужбовців.

Доведено, що комплексне психологічне забезпечення створює сприятливі умови для зниження нервово-психічної нестійкості, ситуативної та особистісної тривожності, суб'єктивного стану, сприяє адекватній та прискореній адаптації до умов професійної діяльності, подоланню вираженої втоми та перевтоми фахівців під час робочих циклів [5].

Засоби та заходи психологічного забезпечення професійної діяльності можуть застосовуватися ще до безпосередньої зустрічі фахівця з технікою – професійна орієнтація та професійний відбір, психологічна підготовка й психологічна боротьба, конструювання робочого місця та прогнозування факторів, які певним чином впливатимуть на рівень працездатності, тобто створення оптимальних умов для життєдіяльності на технічних об'єктах. Під час підготовки до експлуатації техніки комплекс СПЗПД включає: психологічну діагностику, психологічну допомогу (психокорекцію, реабілітацію), психологічне супроводження професійної діяльності. З мети та змісту СПЗПД випливають завдання [3]:

1. психологічна діагностика динаміки працездатності фахівців;
2. розробка та вибір нових ефективних методів підтримки й відновлення психічних функцій особи;
3. вивчення специфіки умов професійної діяльності, впливу умов праці на психічний стан та працездатність фахівців;

4. ефективна та безпечна діяльність, подовження професійного довголіття, фізичного та психічного здоров'я.

Отже, система психологічного забезпечення професійної діяльності спрямована на формування, збереження, підтримку та відновлення оптимальної працездатності фахівців. Вона має свої завдання, принципи, етапи, методи управління і включає: заходи та засоби, які можуть застосовуватися переважно під час діяльності – психологічну діагностику, психологічну допомогу, психологічне супроводження професійної діяльності та заходи й засоби, які можуть застосовуватися ще до початку діяльності, – професійний відбір, психологічну підготовку, психологічну боротьбу (впливи), інженерно психологічні аспекти комплектування робочого місця та умов придатності до життєдіяльності.

Список використаних джерел

1. Професійна психологія: реалії та перспективи розвитку : зб. матеріалів конф., 6–9 черв. 2000 р., Луцьк / за заг. ред. Ж. П. Вірної. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2008. 312 с.
2. Кундієв Ю. Професійне здоров'я в Україні. *Охорона праці*. 2007. № 11. С. 4–11
3. Кашуба М. О. Професійне здоров'я електрогазозварників в Україні і шляхи його покращення : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора мед. наук : спец 14.02.01 «Гігієна та професійна патологія» / М. О. Кашуба. 2007. 32 с.
4. Stress coping: A qualitative and quantitative synthesis with implications for treatment / K. B. Matheny, D. W. Aycocock, J. L. Hugh [et al.]. *Counseling Psychologist*. 1986. Vol. 14. P. 499–549.
5. Stone A. A. New measure of daily coping: Development and preliminary results / A. A. Stone, J. M. Neale. *J. of personality and social psychology*. 1984. Vol. 46, № 4. P. 892–906.

УДК 159.944
Кіреєва Олена,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
факультету економічного менеджменту та психології,
група АВС-ІВК-22-23
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц.,
Державний торговельно-економічний університет

ФОРМУВАННЯ СПРИЯТЛИВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Ми живемо в непростий час і сьогодення вимагає від нас постійних змін: вміння адаптуватися до нових умов та реалій життя, вміння адекватно й об'єктивно реагувати на зміни в економіці, на коливання в між особистих відносинах, в настроях суспільства. В якому місці та з яким колективом ми працюємо зараз, як керівник організує взаємовідносини в колективі та регулює соціально-психологічний клімат – все це дуже впливає на працездатність і продуктивність праці.

Для гарного розвитку, чіткої та злагодженої діяльності колективу важливо створити умови за яких працівники відчували б себе «міцною командою». В основі такого колективу – сприятливий соціально-психологічний клімат, він дає можливість розвиватися таким ознакам як взаємодопомога, взаємопідтримка, згуртованість, бажання самовдосконалюватися та вимогливість до себе та інших. Надаючи кожному працівнику оптимальні умови для самореалізації його схильностей, здібностей і бажань.

Значний внесок у розробку та дослідження особливостей формування психологічного клімату зробили такі вчені: А.Н. Лутошкін, А.І. Донцов, А.Н. Щербань, А.Л. Свинецький, В.М. Мясичев, Б.А. Паригін, К.К. Платонов, Е.С. Кузьмін, В.М. Шепель, та ін.

При формуванні сприятливого соціально-психологічного клімату мають значення стосунки, що склалися між його членами – це формує і відображає емоційний настрій колективу. Психологічний настрій колективу проявляється в ставленні людей до спільної справи та один до одного [1]. Є багато чинників від яких він залежить:

1. взаємини між працівниками;
2. стиль управління;
3. ступінь залученості працівників та їх участь у прийнятті рішень ;

4. згуртованість колективу;
5. характер міжособистісних відносин;
6. ставлення до праці та ін.

Від того наскільки працівники задоволені своєю діяльністю теж залежить соціально-психологічний клімат в колективі. Важливою складовою є зміст діяльності, перспективи, престижність, розмір винагороди, різні можливості. Все це носить іноді суб'єктивний, оскільки те, що для одних членів колективу буде позитивним, для інших – негативним.

Важливо враховувати психологічну єдність, що має в своїй основі відповідність професійних і морально-психологічних якостей всіх членів колективу та сумісність їх темпераментів між собою [2].

Важливою деталлю є і режим роботи, важливим чинником є баланс між роботою та особистим життям. При дослідженнях людей в колективах з ознаками стресу та емоційного вигорання мало велике значення зменшення робочого часу. Необхідно утримувати баланс між роботою та особистим життям. Зменшення робочого навантаження – є шлях до розв'язання багатьох проблем:

1. поліпшення здоров'я;
2. зменшення конфліктних ситуацій;
3. покращення настрою;
5. відновлення балансу між роботою та особистим життям;
6. професійне довголіття [3].

Також чинником у даному питанні є вивчення вираженого інтересу фінансових фахівців до роботи неповний робочий день. Фахівці з США, Гонконгу та Великобританії вважають, що тривалість робочого дня у різних країнах однакова, але співробітники із сімейними обов'язками, швидше за все, будуть зацікавлені у роботі неповний робочий день. Однак навіть за вирахуванням критичних відгуків гонконзькі фінансові фахівці набагато частіше, ніж їхні американські та британські колеги, зацікавлені у скороченні робочого часу. Американські фінансисти найрідше виявляють інтерес до роботи неповний робочий день [4].

Результатом виявлення реального стану в колективі – є соціально-психологічний клімат. Він впливає на ініціативність та активність працівників. Він може стимулювати або пригнічувати, тому необхідно розділяти які чинники будуть сприятливими або несприятливими у трудовому колективі [5].

Погано впливає на загальний результат роботи працівників несприятливий соціально-психологічний клімат: напружені стосунки в колективі, або взагалі відсутність взаємодії, тривалі, нерозв'язані

конфлікти все це дестабілізує. Аналіз результатів проведених досліджень показав негативну тенденцію: до 15% робочого часу може витрачатися на конфлікти чи конфліктні переживання, і як наслідок, продуктивність праці знижується до 20% [6].

Сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі є основою:

- підвищеної працездатності працівників;
- самореалізації творчого потенціалу і самоутвердження особистості;
- взаємопідтримки заради спільної мети та цілі;
- забезпечення високої ефективності діяльності та соціального розвитку підприємства;
- згуртованості колективу.

Під час формування соціально – психологічного клімату керівництво вищої ланки повинно враховувати сукупність норм:

- Раціональність.
- Включення членів організації в комунікативні процеси.
- Спрямованість на вузькі локальні внутрішньоорганізаційні інтереси або більш широка соціокультурна спрямованість.
- Формальність.
- Комфортність.
- Передбачуваність поведінки та реакції на поведінку.
- Лояльність.
- Структурованість або неструктурованість підходів при розв'язанні виробничих проблем [7].

Для покращення соціально – психологічного клімату необхідна узгодженість всіх норм, що існують. Необхідно створювати такі умови, що б давали можливість актуалізації ціннісних орієнтацій особи під час роботи; потрібно використовувати гнучку систему для здійснення контролю. Певна автономність працівника позитивно вплине на ефективність діяльності та на моральному настрої. Важливо наголосити на рівні можливості розвитку, створення обставин, що стимулюють дискусію, обмін досвідом, знаннями, справедливого розподілу нагороджень. Керівник повинен впливати на мотиваційну сферу підлеглих, але враховувати первинні спрямування, формувати доступні та альтернативні цілі. Також має значення й організація спілкування в середині колективу. Необхідно покращувати умови праці, і це сприятиме покращенню взаємовідносин працівників та керівництва, ось тоді працівники будуть відчувати свою значущість. Все це буде сприяти зниженню напруженості в колективі та дасть змогу запобігти виникненню конфліктних ситуацій.

Список використаних джерел

1. Олійник Н. Ю. До питання поліпшення соціально-психологічного клімату в організації. Молодий вчений. 2017. № 4. С. 725–728. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_4_170
2. Сорока І. А. Позитивний соціально-психологічний клімат як засіб профілактики конфліктів у педагогічному колективі. Правничий вісник Університету «КРОК». 2011. Вип. 9. С. 150–154. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pvuk_2011_9_23
3. Reduced working hours and stress in the Swedish social services: A longitudinal study. URL: Peter Barck-Holst peter.barck-holst@ki.se, Åsa Nilssonne, [View all authors and affiliations <https://doi.org/10.1177/0020872815580045>
4. The «Overtime Culture» in a Global Corporation: A Cross-national Study of Finance Professionals' Interest in Working Part-time. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0730888402029001003#:~:text=%D0%AD%D0%9C%D0%98%20%D0%A1.,org/10.1177/0730888402029001003>
5. Лєскова Л.Ф. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. Молодий вчений. 2017. № 4. С. 98–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_4_26
6. Матійків І.М. Роль конфліктологічної компетентності керівника у створенні безпечних психологічних умов праці у педагогічному колективі. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. серія психологічна. 2012. Вип. 2(1). С. 434–444. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2012_2%281%29_53
7. Жаворонкова Г. В. Управління конфліктами : [навч. посіб.] / Г. В. Жаворонкова, О. М. Скібицький, Т. В. Сівашенко, О. І. Туз. К. : Кондор, 2010. 172 с.

УДК 159.944
Конопацька Юлія,
здобувач вищої освіти другого (магістерського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 2-2мз
Науковий керівник Миронець Сергій,
д-р психол. наук, доц., завідувач кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА УЧНІВ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ

Ефективність впровадження та успішного функціонування інклюзивної освіти в закладах загальної середньої освіти залежить від багатьох чинників. Зокрема, даними чинниками можуть виступити: нормативно-правове регулювання і процедури її впровадження, кадровий потенціал закладу, рівня підготовка вчителів, готовність адміністрації школи, просвіта батьків учнів з особливими освітніми потребами (ООП), матеріально-технічна база закладу, взаємодія між вчителем, асистентом і батьками дитини та іншими спеціалістами між собою (команда супроводу). Проте, одним з визначальних факторів успішного навчання дитини з особливими освітніми потребами в закладі освіти, рівня її соціалізації, зростання дитини як особистості, розвиток позитивного психологічного клімату як в межах класу, так і самої школи виступає рівень ефективної комунікації педагогічних працівників з дитиною, що має особливі освітні потреби, який об'єднує в собі всі вище перераховані чинники.

Запровадження інклюзивної освіти в Україні, на відміну, від багатьох країн світу, вступило в правові межі 5 вересня 2017 року, коли був прийнятий новий Закон України «Про освіту». Який мав на меті, забезпечити право учнів з особливими освітніми потребами здобувати освіту в усіх навчальних закладах, незалежно від «встановлення інвалідності».

Аналіз наукових першоджерел свідчить, що проблемою інклюзивної освіти займалися багато вітчизняних вчених. Серед них: Н. Ашиток, Ю. Бойчук, О. Гаяш, І. Кушнір, О. Попович, Н. Черепаня, О. Шульга та ін. Вченими були досліджені такі питання як: проблеми інклюзивної освіти (навчання та виховання осіб в її умовах); модернізація освіти для осіб з особливими освітніми потребами; сучасні тенденції в науці та освіті інклюзивного напрямку; реалізація інклюзивної освіти за кордоном і інші напрацювання в даній сфері.

Не зважаючи, на дослідження багатьох науковців тема ефективної комунікації педагогічних працівників з дітьми, що мають особливі освітні потреби ще недостатньо вивчена серед науковців. З точки зору аналізу Закону України «Про освіту», існуючих на даний період, залишається недостатньо розробленим питання як здійснюватиметься дана комунікація (з практичної точки зору) та в яких вимірах та критеріях можна оцінити її ефективність, адже у 2021–2022 навчальному році багато вчителів, зокрема середньої школи, є «практичними діячами на місцях», так як вперше зустрічаються з дітьми, що мають особливі освітні потреби у своїх класах і намагаються використати всі можливі джерела інформації для налагодження відносин з такими учнями.

У Західноєвропейській моделі соціального устрою, на сучасному етапі, питання освіти людей з особливими освітніми потребами (ООП) займає одну з ключових ролей. В реаліях сучасного світу, Україна переймає досвід даних країн для покращення умов навчання учнів з особливими освітніми потребами з метою інтеграції даних осіб в соціум, де вони почувалися б повноцінними членами суспільства, а не ізолювалися від однолітків. Таким чином, неофіційним девізом інклюзивної освіти є показати різноманітність людської натури (наскільки б відмінними не були б ми в своїх проявах, кожне життя, думка та навик є цінним для людства як єдиного організму).

У результаті проведеної роботи з дослідження проблеми ефективної комунікації педагогічних працівників та учнів з особливими освітніми потребами було зроблено наступні висновки:

- умовний поділ чинників, які впливають на ефективну комунікацію та взаємодію педагогічних працівників з дітьми, з ООП на три основні групи: ті, що стосуються побудови інклюзивної освіти на загальнодержавному рівні; якостей педагогічного працівника (професійних та особистісних); методів впливу, які застосовує спеціаліст, під час власної роботи;
- правильний підбір методики, застосовується відповідно до ситуації та нозології дитини;
- під час комунікації з дитиною, що має особливі освітні потреби, широко застосовуються «Психологічні арт-техніки», які мають ряд переваг. Зокрема таких як: різноманітність, простота застосування, різнобічність напрямків плину.

У результаті зроблених висновків була створена тренінгова програма «Поліпшення комунікації з дитиною з ООП», яка складалася з таких важливих складових як:

1. Поняття «інклюзія», дитина з особливими освітніми потребами: світовий та український досвід.

2. Важливість емоційного інтелекту при роботі з дітьми з особливими освітніми потребами.
3. Застосування психологічних арт-технік при роботі з дітьми з особливими освітніми потребами.

Таким чином, проведення досліджень та отримання даних допомогли встановити переваги та недоліки, щодо ефективної комунікації педагогічних працівників та учнів з особливими освітніми потребами та запропонувати психологічну тренінгову програму, щодо її удосконалення.

Список використаних джерел

1. Конопацька Ю. Інклюзивна освіта: світовий та український досвід. *Vivat Academia*. 2022. № 13 (65). URL: <https://knute.edu.ua/file/MjkwMjQ=/3a1619264789c5e1185353932b789a60.pdf>.
2. Організаційна та економічна психологія : зб. наук. ст. студ. ден. та заоч. форм навч. / відп. ред. С. М. Миронець. Київ : Держ. торг.-екон. ун-т, 2022. 242 с.
3. Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». URL: ussf.kiev.ua/ie_experience_implementing/.
4. Продіус О. І. Особливості моделей інклюзивної освіти в країнах Європи відповідно до вимог сучасного суспільства / *Проблеми системного підходу в економіці*. Збірник наукових праць. 2019. Вип. 4 (72). Ч. 2. С. 86–93.
5. Садова І. І. Інклюзивна освіта в країнах Європи. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2020. Вип. 69. С. 188–192.
6. Полупанова Я. М. Моделі реалізації інклюзивного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах країн Європи. *Збірник наукових праць. Наукове видання «Педагогічні науки»*. 2019. Вип. 86. С. 65–70.
7. Курілко А. О., Бреус, С. В. Ефективність української вищої освіти в контексті впровадження інклюзивної освіти у вищих навчальних закладах. *Вісник Черкаського університету*. 2013. № 33. (286). URL: https://er.knutd.edu.ua/bitstream/_Kurilko_32-36.pdf
8. Пісняк В. С. Теоретичні основи підготовки майбутніх учителів початкової школи до формування трудових компетентностей молодших школярів в умовах освітньої інклюзії. *Науковий часопис*. Випуск 41. *Корекційна педагогіка*, URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/36147/Pisniak%20V.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

9. Ресурсний центр підтримки інклюзивної освіти. Інститут післядипломної освіти Київського університету імені Б.Грінченка. URL: rsrio.ipro.kubg.edu.ua/?page_id=48.
10. Порошенко М. А. Інклюзивна освіта: навчальний посібник. Київ : ТОВ «Агентство «Україна», 2019. 300 с.
11. Діти. Ізотерапія як метод психологічної корекції. URL: <http://ditu.com.ua/ditu/5042-zoterapyu-yak-metod-psihologchnoyi-korekcyi.html>.
12. Всеосвіта. Психологічне здоров'я дошкільників як запорука успішної адаптації до школи. URL: <https://vseosvita.ua/library/psihologicne-zdorova-doskilnikiv-ak-zaporuka-uspisnoi-adaptacii-doskoli-435498.html>.
13. Психолог у бібліотеці. Що таке казкотерапія? URL: <https://golengovskaya.wordpress.com/2011/01/28/казкотерапія/>.
14. Осіпова А.А. Загальна психокорекції. Навчальний посібник., 2002. URL: http://psih.pp.ua/21202_4_танцювальної_терапії_танцювальна_терапія_застосовується_при_роботі_з_людьми_що_мають.html.

УДК 159.944

Лейчук Анна,

**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 2-10**

Науковий керівник Войтенко Олена,

канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ОСНОВА ФАХОВОГО ЗРОСТАННЯ

Ще не так давно за основу фахового росту особистості брали лише його фізичні або розумові здібності і майже не приділялося уваги ментальній сфері, наскільки людина емоційно стійка та врівноважена, як долає труднощі, як ставиться до власного життя. Проте з розвитком психології все більше почали досліджувати позитивне функціонування людини. Забезпечення, збереження та розвиток психологічного здоров'я став пріоритетним. Найбільш важливою складовою, яка характеризує позитивне функціонування людини, можна назвати поняття «психологічне благополуччя».

Вперше феномен психологічного благополуччя особистості як об'єкт наукового дослідження отримав широке вивчення у західній

психології у другій половині минулого століття. Пік досліджень даного феномена у західній психології припав на 80-ті роки ХХ столітті [1].

Спершу варто почати з науковця Н. Бредберна, саме з його наукових напрацювань і розпочався розвиток досліджень феномена «психологічне благополуччя» у науковому просторі. Важливі характерологічні особливості психологічного благополуччя для вченого, це ознаки, які відображають стан щастя чи нещастя, тобто така суб'єктивна оцінка власного життя з позиції задоволеності чи не задоволеності ним. Н. Бредберн сформулював визначення, яке описує суть феномена «психологічне благополуччя» – «оптимальне психологічне функціонування та досвід», системна єдність оптимальних психологічних якостей і станів людини: психологічного і суб'єктивного благополуччя, особистісної зрілості, гармонії особистості, самоактуалізації тощо [2].

Неможливо оминати наукові погляди К. Ріфф на феномен «психологічне благополуччя». Згідно з її теорією власне психологічне благополуччя можна охарактеризувати як інтегральний феномен, що характеризує позитивне функціонування людини, виражається в суб'єктивному відчутті задоволеності життям, реалізації власного потенціалу і опосередкований системою відносин особистості з іншими людьми, світом. [2].

Отже можемо виокремити такі основні складові психічного здоров'я і благополуччя. Їх усього шість.

1. Першою складовою є прийняття себе як людини, гідного поваги. Це головна ознака ментального здоров'я людини.
2. Уміння людини підтримувати позитивні, теплі, довірчі відносини з іншими.
3. Автономність – це незалежність і здатність людини регулювати свою поведінку зсередини, а не чекати похвали або оцінки себе з боку оточуючих.
4. Екологічна майстерність – здатність людини активно вибирати і створювати власне оточення, яке відповідає його психологічним умовам життя.
5. Наявність мети в житті – упевненість в наявності мети і сенсу життя, а також діяльність, спрямована на досягнення цієї мети.
6. Самовдосконалення – для людини важливо розвивати власний потенціал. Тобто повинна бути потреба реалізації себе і власних здібностей [2].

Ефективність та успішність особистості в майбутній професії неабияким чином залежить від її психологічного благополуччя, це є основою для подальшого фахового розвитку.

Між психічним та фізичним самопочуттям людини існує найтісніший взаємозв'язок, думки та вчинки людей можуть та безпосередньо впливають на їхній стан, фізичне та емоційне здоров'я, загальне благополуччя та якість життя.

Людина, яка впевнена в собі, яка має свої життєві цілі, вмє будувати нормальні відносини з людьми, вона буде задоволена своїм життям і тому її працездатність буде високою. Така людина матиме бажання рухатися вперед, підкорювати нові вершини і розвиватися у професійній діяльності.

Для того, щоб майбутній фахівець міг бути ефективним у професійній діяльності, він сам має бути психологічно готовим до неї, тобто бути психологічно благополучним та самостійним.

Психологічного благополуччя людини залежить від багатьох факторів: віку, статі, відносин з батьками, балансу позитивних і негативних емоцій, особливостей оточуючого її середовища, тощо.

Психологічне благополуччя особистості в цілому переживається у випадку співпадіння індивідуальних смислів, цінностей, інтересів та цілей працівника з цілями організації, де він працює. Таким чином, переживання психологічного благополуччя працюючої особистості може виникати внаслідок сукупної оцінки власного робочого життя в контексті позитивної оцінки самого середовища професійної діяльності та позитивної оцінки результатів своєї роботи. Працівник, який задоволений своєю роботою, добре виконуватиме свої обов'язки та буде відданий своїй роботі та організації [3].

Позитивне функціонування дає змогу людині робити позитивні вчинки, проводити діяльність, перебуваючи у стані потоку, позитивно взаємодіяти з іншими людьми й досягати соціально важливих результатів та, тим самим, досягати психологічного благополуччя.

Для того, щоб майбутній фахівець міг бути ефективним у професійній діяльності, він сам має бути психологічно готовим до неї, тобто бути психологічно благополучним та самостійним. [4]

Позитивне функціонування дає змогу людині робити позитивні вчинки, проводити діяльність, перебуваючи у стані потоку, позитивно взаємодіяти з іншими людьми й досягати соціально важливих результатів та розвиватися і як особистість, і як фахівець. [5]

Сучасні дослідники розглядають також психологічне благополуччя у професійній сфері (Voitenko et al., 2022). Психологічне благополуччя є основою фахового зростання, а з іншого боку можливість професійного розвитку є умовою формування психологічного благополуччя у професійній сфері [6]. Професійне благополуччя є важливим аспектом психологічного благополуччя особистості [7].

Тому зараз перед сучасною психологічною наукою стоїть важливе завдання: навчитися розв'язувати складні професійні завдання, зберігаючи при цьому сили і ресурси робити це протягом тривалого часу; навчитися корегувати вимоги, що постійно ускладнюються сучасним суспільством, і, водночас, реалізовувати їх з врахуванням своїх можливостей та завдань власного професійного саморозвитку.

Список використаних джерел

1. Myers D.G. Who is happy? / D.G. Myers [et al]. *Psychological Science*. 1995. Vol. 6. P. 10–19.
2. 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
3. Сердюк Л. З. Особистісна самореалізація та психологічне благополуччя як основні стратегічні лінії мотивації учіння студентів ВНЗ. Науковий вісник Чернівецького університету. Вип. 687. Педагогіка та психологія. Чернівці: Чернівецький нац. у-т, 2014. С. 151–159.
4. М. Павлюк, О. Шопша, Т. Ткачук. Психологічне благополуччя як передумова розвитку особистісної самостійності майбутнього фахівця. *Science and Education*, 2018, Issue 3. P. 192–199.
5. Каргіна Н. В. Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. «Наука і освіта», № 3, 2015. С. 50.
6. Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshev, Y., & Hordynia, N (2022). The specifics of the perceptions of professional well-being by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*.18(88), 44-53. Recuperado a partir de <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2563>
7. Войтенко О. В. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. Вісник Національного університету оборони України. 2022.5(69). С. 12–20.

УДК 159.944

Любич Тетяна,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 1-4м*

Науковий керівник Скрипкін Олег,

канд. психол. наук, доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГА В ОРГАНІЗАЦІЇ

Професія психолога у воєнний час має ще дуже вагоме значення. Психолог – кваліфікований спеціаліст, який має за мету піклуватися про психічне здоров'я людей, допомагає подолати різні особистісні проблеми. У професії психолога відбувається постійний контакт людина-людина. Саме такі спеціалісти мають високий ризик виникнення професійного стресу, який пов'язаний зі значним психологічним навантаженням. Постійне спілкування з людьми приводить до підвищеного емоційного напруження, а також до необхідності постійної внутрішньої організації.

Перш ніж розглядати професійне вигорання психолога в організації, варто розуміти поняття. Існують різні визначення терміну вигорання. Згідно визначення ВОЗ (2001), синдром вигорання – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, яке характеризується порушенням продуктивності праці та втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних засобів з метою одержання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності та (в багатьох випадках) суїцидальної поведінки [1, с. 176].

Термін був введений американським психіатром Х. Дж. Фрейденбергом у 1974 році для характеристики психологічного стану здорових людей, що знаходяться в інтенсивному спілкуванні з клієнтами в емоційно навантаженій атмосфері. На сьогодні емоційне вигорання розуміють як механізм психологічного захисту, вироблений особистістю у формі повного або часткового виключення емоцій у відповідь на психотравмуючі дії. Емоційне вигорання є набутою професійною поведінкою, що дозволяє людині економно дозувати і витратити енергетичні й емоційні ресурси.

В.В. Бойко проаналізував проблему емоційного вигорання та висловив, що воно проходить ряд стадій: напруження, резистенція, виснаження.

Стадія напруження найменш поширена серед практичних психологів. Цей етап характеризується тим, що нервова напруга «запускає» механізм формування емоційного вигорання та має динамічний характер.

Резистенція – стадія емоційного вигорання, де з'являється тривожна напруга, яка є опором наростаючому стресу. Кожна людина прагне до психологічного комфорту, тому психолог має за допомогою власних засобів знизити тиск зовнішніх обставин.

Виснаження характеризується певним падінням загального енергетичного тону і ослабленням нервової системи. Тому й виникає емоційний захист у формі «вигорання», який стає невід'ємним атрибутом особистості [2].

Розвитку професійного вигорання сприяє й відсутність належної винагороди (у тому числі не лише матеріальної, а й психологічної) за виконану роботу, що змушує людину думати, що її робота не має цінності для суспільства. Фрейденберг вказував, що подібний стан розвивається у людей, схильних до співчуття, ідеалістичного ставлення до роботи, разом із тим нестійким, схильним до марень, одержимих нав'язливими ідеями [1, с. 173].

З віком психолог стає менш схильний до професійного вигорання, оскільки старші люди мають більше досвіду роботи, спроможні більш реалістично сприймати дійсність та вміють розраховувати власні ресурси. Молодші психологи мають тенденцію до переоцінення своїх можливостей, а тому можна спостерігати повну відсутність відпочинку.

Прояви симптомів професійного та емоційного вигорання мають негативний вплив на професійну діяльність психолога. До ефективних психодіагностичних методик виявлення професійного та емоційного вигорання: «Методика діагностичного анкетування К. Маслач – Maslach Burnout Inventory (МВІ)»; методика «Дослідження синдрому вигорання» Дж. Грінберга; Методика діагностики емоційного вигорання В.В. Бойка; методика «Визначення психічного «вигорання» О.О. Рукавішнікова»; методика «Оцінка власного потенціалу «вигорання» Дж. Гібсона»; методика «Синдром «вигорання» в професійх системи «людина-людина» Г.С. Нікіфорова» [3, с. 32].

Показниками професійного вигорання також є: негативне самоприйняття у фаховому плані, нестача почуття фахової майстерності; втома, виснаження; психологічні нездужання; негативне ставлення до клієнтів; негативне ставлення до самої роботи; бажання звільнитись, убогість репертуару робочих дій; прояви агресії; знижений настрій і пов'язані з ним емоції; переживання почуття провини за роботу [4, с. 41].

Отже, психологу щоб запобігти професійного вигорання потрібно:

- ✓ піклуватися про себе, слідкувати за харчуванням та відстежувати режим сну;
- ✓ займатися хобі або цікавитися різною творчістю;
- ✓ займатися фізичною активністю, спортом;
- ✓ вміти планувати, мати навички тайм-менеджменту;
- ✓ правильно розставляти пріоритети та цілі;
- ✓ притримуватися балансу роботи і відпочинку;
- ✓ постійно займатися саморозвитком як особистісним, так і професійним;
- ✓ відслідковувати власні емоції та переживання;
- ✓ психолог може звернутися до власного наставника;
- ✓ взяти перерву на роботі, відпустку;
- ✓ у деяких випадках для припинення вигорання може знадобитися зміна посади або нова робота.

Список використаних джерел

1. Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. 2015. Том. XI: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Випуск 13. Некіз Т. А. *Профілактика емоційного вигорання психолога у процесі роботи з девіантними підлітками*. С. 171–178.
2. Кизим Г. С. *Прояв емоційного вигорання у практичних психологів*. Проблеми екстремальної та кризової психології. 2013. Вип. 14(2). С. 116–124.
3. Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 32 (71) № 4 2021 р. Дьоміна Г. А. *Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів*. С. 28–33.
4. Емоційне вигорання. Упоряд.: В. Дудяк К.: Главник, 2007. 128 с.

УДК 159.944

Митяй Ольга,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7*

Науковий керівник Войтенко Олена,

*канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет*

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРОФЕСІОНАЛА ЯК УМОВА ЙОГО ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ (НА ПРИКЛАДІ ПРОФЕСІЇ ПСИХОЛОГА)

Психологічне благополуччя – це одна із ключових умов ефективної діяльності індивіда, яка полягає в оцінці власного життя. Як зазначав Н. Бредберн, воно проявляється в особистісному відчутті щастя та задоволеності. Феномен включає в себе самоактуалізацію, самооцінку й автономію, що тісно перетинаються. Гіпотеза вченого стала основою створення структури психологічного благополуччя, що полягало в гармонійному поєднанні біполярних переживань: негативних (наприклад, депресія) та позитивних (радість, натхнення і тд.).

Загалом, психологія дозволяє розглядати феномен згідно двох наукових парадигм: гедоністичної та евдемістичної. Згідно з першою, базовим поняттям є «суб'єктивне благополуччя» як когнітивний компонент задоволеності життям. Даний термін ввів Е. Дінер, який висунув концепцію, яка спиралася на когнітивне та емоційне самоприйняття. Автор вважав, що більшість людей оцінює те, що з ними трапляється, через терміни «добре – погано», така інтелектуальна оцінка завжди має під собою забарвлену емоцію [1]. Пізніше, Е. Галлоун, Р. Каммінгс та А. Лау пропонували розглядати поняття «суб'єктивне благополуччя» як особистісні диспозиції, цінності, очікування і цілі. Термін «суб'єктивне благополуччя», на думку авторів, виходить за межі афективної сфери особистості і має розглядатися як результат когнітивного оцінювання афективних реакцій [2].

Згідно з евдемоністичною концепцією, всі блага, яких досягає людина, викликають довготривале відчуття щастя. Гуманістичні психологи А. Маслоу і К. Роджерс стверджували, що людина володіє свободою волі і здатна досягати психологічного благополуччя. Зокрема, К. Роджерс висунув ідею про актуалізуючу тенденцію, яка описана як людський потяг реалізувати свій потенціал. А. Маслоу писав про те, що незадоволеність фізіологічних потреб не обов'язково призводить до фрустрації потреби в самоактуалізації [3]. Однак, на думку

засновника теорії потреб, для психологічного благополуччя працівник все ж повинен досягнути вершини і реалізуватися як професіонал. Його концепцію підхопили вчені Девід Макклелланд та Фредерік Герцберг, які виокремили регулятори мотивації працівників для досягнення вищої потреби в ієрархії:

1. Робоче середовище (робоче місце; наявність шуму, фонового звучання, музики; ергономіка, їдальня, зручність, чистота і фізичні умови праці).

2. Винагорода (зарплата, вихідні, медична страховка, бонуси і тд.).

3. Безпека (відчуття приналежності до компанії, стиль управління, відомості про те, як у компанії ставляться до робітників, стосунки з колегами).

4. Особистісний розвиток (курси підвищення кваліфікації, відповідальність, новий досвід).

5. Відчуття причетності (володіння інформацією, консультації, спільне прийняття рішень, представництво).

6. «Інтерес і виклик» (Цікаві проекти, розвивальний досвід, зростаюча відповідальність, зворотний зв'язок з просуванням до цілі [4]).

7. Ще одним цікавим напрацюванням, яке пояснює зміст психологічного благополуччя, є комплексна модель, запропонована Керол Д. Рифф. Вона охоплює шість взаємопов'язаних психологічних вимірів:

- позитивну оцінку себе;
- відчуття постійного росту та розвитку;
- віру в те, що життя є цілеспрямованим і осмисленим;
- наявність якісних стосунків з іншими;
- здатність ефективно керувати своїм життям і почуття самовизначення [5].

Такі критерії, зазвичай, удосконалюються на психологічних тренінгах, консультаціях чи семінарах.

Безумовно, психологічне благополуччя нерозривно пов'язане із психічним здоров'ям і впливає не лише на якість особистого життя, а й професійного становлення індивіда. Яскравим прикладом для підтвердження наведеної тези може слугувати професійна діяльність в системі «людина-людина». Особливо чітко спостерігається кореляція між психічним здоров'ям фахівця психолога та його робочій сфері розвитку.

Психологічне благополуччя відіграє значну роль, оскільки ефективність та успішність психолога-консультанта окрім чіткого усвідомлення специфіки надання психологічних послуг, вимагає від нього і реалізації власного потенціалу, який сприяв би кращому формуванню психологічних висновків чи рекомендацій. Інакше кажучи, для того,

аби якісно допомагати клієнту удосконалювати його сфери життя, психолог повинен не лише володіти теоретичними знаннями, а й практично їх засвоїти.

Перш за все, необхідно визначити фактори, що перешкоджають цілісно відчувати щастя у професійній сфері.

Американська Психологічна Асоціація (АРА), виокремлює ризики (перешкоди), з якими зіштовхуються практикуючі психологи в професійній практиці. Особливою увагою наділяють підвищену емпатійність і занурення психолога в проблеми клієнта. Як відомо, емпатія – це здатність співпереживати емоціям і почуттям інших людей. І хоча дана риса характеру є однією з ключових вимог до особистості практикуючого психолога, при наявності ненормованого робочого часу чи надмірній чутливості професіонала, вона може провокувати ряд негативних емоцій.

Так, наприклад, зайву вразливість, гостре переживання чужих відчуттів, необґрунтоване почуття провини за муки інших людей, а також страждання і занепокоєння через проблеми оточуючих. Такі переживання можуть бути чинниками так званої «душевної втоми», емоційного вигорання, а також виступати у якості артефактів під час надання психологічних послуг, оскільки рекомендації ґрунтуватимуться не на об'єктивній реальності, а суб'єктивних переживаннях.

Хто ж вразливий до професійного стресу? Ми всі. Наприклад, характер роботи практикуючого психолога може зумовлювати ризик отримання професійного стресу, який має безпосередній вплив на психологічне благополуччя.

З часом, взаємозв'язок між подіями в особистому та професійному житті психолога обов'язково спричинить стрес, ймовірно страждання та погіршення морального стану. Ця вразливість до стресу – не відображення патології особистості, а реальність нашої великої праці [6].

Накопичення втоми, управління конфіденційністю клієнта; невпинне самовдосконалення і саморозвиток; постійна самовіддача, яка забирає стільки сил і енергії; ізоляція в контексті роботи з респондентами; вразливість до вторинної травматизації через емпатійну взаємодію; стрес, який пов'язаний із діловою практикою чи особистим життям; недостатнє матеріальне забезпечення процесу консультування, періодична одноманітність – це чинники, які можуть провокувати професійне вигорання психолога і втрату його інтересу до діяльності. Відповідно, знижується натхнення, втрачається інтерес до роботи, виникають негативні переживання, пов'язані з професійною діяльністю, а ефективність праці знижується.

Розуміємо, що психологічне благополуччя залежить від внутрішніх та зовнішніх факторів. Не лише кар'єра формує стан емоційного щастя та ефективності, а й особисте життя індивіда. Звичайно, професіонал повинен вміти абстрагуватися від власних проблем під час консультацій, проте не варто забувати про людський фактор і реакції нашого організму на подразники.

Очевидно, що людина, яка перебуває в стані психологічного конфлікту, захоплена емоціями і заплуталася у своїх власних думках, не може адекватно аналізувати ситуацію, робити висновки і конструктивно підходити до вирішення професійних задач. Ми не можемо виходити за межі звичних емоцій і когнітивних побудов. Психолог супроводжує клієнта на його шляху пізнання себе, і формування психологічного благополуччя. Психолог мотивує клієнта на позитивні дії, що можуть змінити його почуття, мислення, світосприймання і життя загалом. З цієї точки зору, психологічне благополуччя самого психолога має бути фундаментом, на якому він будуватиме свої відносини з клієнтом.

Підсумовуючи, можна сказати, що проблема психологічного благополуччя у діяльності психолога має два найголовніші, взаємопов'язані аспекти, які можуть одночасно виступати напрямками дослідження цієї проблеми.

Перший напрям – проблема професійного вигорання як прояв психологічного неблагополуччя [7].

Другий напрямок – проблема самореалізації, самоактуалізації особистості практичного психолога. Лише той психолог, який спроможний актуалізувати і реалізувати власний потенціал, здібності та можливості, може надавати кваліфіковану допомогу іншим. Він повинен бути вільним від власних психологічних проблем, вміти ними керувати [7]. Професійне благополуччя є внутрішньою умовою неперервності професійного розвитку особистості, що встановлює рівновагу між зовнішніми професійними впливами, внутрішнім станом особистості й характером професійної діяльності [8].

Список використаних джерел

1. Феномен психологічного благополуччя особистості в сучасній психології та його компоненти: теоретична модель. URL: http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/6_2019/part_1/32.pdf.
2. Яворовська Л.М. Теоретичні підходи до визначення психологічного благополуччя особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: Психологія. 2011. № 985. Вип. 48. С. 46–49.

3. Ryff C. The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. № 4. P. 719–727.
4. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник. К.: Академвидав, 2003. 568 с.
5. The clinical role of psychological well-being, URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3363381/>
6. Professional Health and Well-being for Psychologists. URL: <https://www.apaservices.org/practice/ce/self-care/well-being>.
7. Психологічне благополуччя професіонала як умова його ефективної діяльності (на прикладі професії психолога). URL: <https://mydisser.com/en/catalog/view/252/253/19089.html>
8. Войтенко О. В. Проблема суб'єктивного професійного благополуччя особистості у сучасній психології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2022. 5(69). С. 12–20.

УДК 159.944

Онофрійчук Марія,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету ресторанно-готельного
та туристичного бізнесу, група 2-18
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

АДАПТАЦІЯ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦЯ

Перше працевлаштування та зміна місця роботи досить потужно впливають на емоційний та загальний психологічний стан людини. Нове керівництво, колеги, правила, обов'язки спричиняють неабиякий стрес, тому адаптація є важливим процесом для кожного працівника.

Професійна адаптація – це насамперед пристосування, звикання людини до вимог професії, засвоєння ним виробничо-технічних і соціальних норм поведінки, необхідних для виконання трудових функцій і до нових для нього умов праці. Різновидом професійної адаптації є виробнича адаптація – пристосування до умов конкретної праці в даній виробничій групі. Професійна адаптація передбачає оволодіння людиною ціннісними орієнтаціями в рамках даної професії, усвідомлення мотивів і цілей в ній, зближення орієнтирів людини і професійної групи, входження в рольову структуру

професійної групи. Професійна адаптація передбачає також прийняття для себе всіх компонентів професійної діяльності: її завдань, предмета, способів, засобів, результатів, умов у рамках даної професії. З часом професійна адаптація набуває активний характер, оскільки людина не тільки пристосовується до професії, а й професію пристосовує під себе. Тому доцільно вивчати багаторівневу взаємну адаптацію людини та професії. До адаптації зводиться професійний розвиток людини, слідом за адаптацією можуть слідувати етапи збагачення людиною професії, творче перетворення її досвіду [1].

Підготовку фахівця до діяльності складного, екстремального і неординарного характеру важливо здійснювати особливим чином. Успішне входження його в професійну діяльність має супроводжуватися адаптаційними процесами. Процес професійної адаптації фахівця включає в себе ряд основних складових [2]:

1. Взаємодія особистості з середовищем:

1. соціальна взаємодія (з окремими людьми і з соціальними групами),
 2. соціально-психологічне взаємодія,
 3. взаємодія з матеріально-технічним середовищем, зі штучним середовищем свого проживання,
 4. взаємодія з екологічним, природним середовищем;
 5. Виникнення суперечності, конфліктної ситуації між особистістю і середовищем;
 6. Виникнення стану дезадаптації;
 7. Поява реактивних станів захисного характеру, захисних реакцій в людини;
 8. Здійснення захисного адаптаційної поведінки щодо зниження або зняття дезадаптаційного стану;
 9. Зниження або зняття протиріччя між особистістю і середовищем.
- [3]

Професійне благополуччя виступає необхідною умовою задоволеності працівником професійною діяльністю в організації. У наукових розвідках професійне благополуччя особистості розглядається у теоретичному і у практичному аспектах, як: критерій професійної ідентичності працівника; показник професійної адаптації до змісту професійної діяльності й до професійної групи (соціально-професійна адаптація на рівні колективу); характеристика усвідомлення й прийняття професійних цінностей конкретної організації; інтегративний показник психічної зрілості та професійного здоров'я [4].

Багато факторів сприяють професійному благополуччю, включаючи ставлення особи до робочого місця, роботи, яку виконує, і людей, з якими працює. Здатність долати злети та падіння професійного

життя сприяє загальному задоволенню роботою. Розуміння свого емоційного інтелекту і вміння витримувати шторми на робочому місці – усе це впливає на рівень стресу. Навігація в організаційній політиці та зміни на робочому місці сприяють професійному благополуччю.

Важливими факторами, що сприяють професійному благополуччю, можуть бути:

1. Освітній рівень
2. Досвід роботи
3. Рівень майстерності
4. Вид належної компенсації
5. Проблеми поза робочим місцем:
6. Сімейна ситуація
7. Економіка

Професійне благополуччя іноді змушує застосовувати «хороший догляд за собою» як на робочому місці, так і вдома. Здатність запроваджувати здорові межі в усіх сферах життя значно сприятиме здатності підтримувати добробут, який підтримує задоволене, здорове та успішне життя [4].

Професійна адаптація та благополуччя мають важливе значення у житті кожної людини. Збереження здорової атмосфери під час виконання робочих обов'язків спричинить появу мотивацію до звернення нових висот у кар'єрі та повсякденному житті, а також допоможе уникнути професійного вигорання.

Список використаних джерел

1. Васильєв, В. В. Система адаптації робітників до професійної діяльності : наукове видання. Дніпропетровськ : Вид-во Дніпропетр. ун-ту, 1999. 300 с.
2. Галус, О. Професійна адаптація особистості : концептуальні підходи, структура й основні характеристики / Теоретичні основи 178 професійної адаптації : збірник наукових праць / [за ред. Г. П. Васяновича]. Львів, 2007. С. 30–51.
3. Коқун, О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини : психофізіологічний аспект забезпечення діяльності : монографія. К. : Міленіум, 2004. 265 с.
4. Voitenko, E., Myronets, S., Osodlo, V., Pozdnyshch, Y., & Hordynia, N. The specifics of the perceptions of professional well-being by teachers of higher educational institutions in Ukraine. *Revista Conrado*. 2022. V.18(88). P. 44–53. <https://conrado.ucf.edu/cu/index.php/conrado/article/view/2563>

СОЦІАЛЬНИЙ ТА ЕКОНОМІЧНИЙ ВИМІРИ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Благополуччя представляють як багатофакторний конструкт, який характеризується складним взаємозв'язком соціальних, культурних, економічних, психологічних, фізичних і духовних чинників. На даний момент в науці використовується кілька термінів, які в тій чи іншій мірі відображають стан індивіда як «благополуччя».

Доведено, що люди, які проживають в мегаполісах, менше задоволені життям, в порівнянні з жителями інших міських або сільських районів. Задоволеність життям сільських жителів вище, ніж у городян. Виявлено, що ті чи інші детермінанти щастя, наприклад, сімейні фактори, освіту в різному ступені виражені для жінок та чоловіків. Також відмінності в багатьох визначаються специфікою країни [1, с. 23].

За визначенням ВООЗ **здоров'я** – «стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутність хвороб і фізичних дефектів» [Статут ВООЗ, 1946]. Велике значення в розробці позитивного визначення здоров'я зіграла концепція психологічного благополуччя (Psychological Well-Being). Вони роблять акцент на дослідження позитивного психологічного функціонування. Ця концепція базується на досягненнях психоаналітичної, екзистенційної, гуманістичної та трансперсональної психології (К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Еріксон, К. Хорні, Е. Фромм, В. Франкл, К.-Г. Юнг).

Приблизно 2500 років тому Гіпопократ казав, що стан здоров'я є доказом того, що людина досягла стану гармонії як всередині себе, так і зі своїм оточенням, і все, що впливає на мозок, впливає і на тіло. На думку більшості вчених, фізичне здоров'я людини на 50% залежить від способу життя, на 20% від екологічних факторів, ще на 20% від генетичних особливостей і на 8–10% – від розвитку медицини [1, с. 36]. Отже, наше здоров'я- це і здоровий спосіб життя, сприятливе середовище проживання, раціональне харчування з умовою забезпечення безпеки харчових продуктів і води.

За останні десятиріччя проведено багато важливих та цікавих досліджень зв'язків між психологічними факторами та станом здоров'я. Велике значення в розробці позитивного визначення здоров'я зіграла концепція психологічного благополуччя. Вони роблять акцент на дослідження позитивного психологічного функціонування (Ryff, Singer, 1998, Ryff et al., 1998).

Здоров'я – одна з найбільших значущих детермінант суб'єктивного благополуччя, особливо – для літніх осіб з обмеженими можливостями і довгожителів.

Суб'єктивне благополуччя тісно пов'язане і з соматичним здоров'ям, на що особливо акцентують увагу дослідники прикордонних особливостей наукового знання. Воно виводиться з цілком об'єктивного посилю про тісний зв'язок психічних станів і соматичного середовища. Передбачається наявність психологічних підстав всіх або майже всіх захворювань. Безсумнівно, суб'єктивне благополуччя пов'язано з психологічним і соціальним здоров'ям людини, його вірою, надією, оптимізмом і звичайно, упевненістю в завтрашньому дні. Воно є тим живильним середовищем, яке забезпечує все необхідне для повноцінного існування особистості, її внутрішньої сили і оптимістичного настрою.

Чинники благополуччя особистості у психологічних практиках. Можна зазначити, що за гедоністичною традицією (Н. Бредбьорн, Е. Дінер, Н. Шварц та ін.) благополуччя пов'язується з переживанням людини задоволеності і щастя, у цьому випадку благополуччя є суб'єктивним станом особистості. Для евдемоністичного підходу характерний зв'язок благополуччя з позитивним функціонуванням та розвитком особистості, тобто є процесуальною характеристикою. Детальний аналіз наукової психологічної літератури з дослідження благополуччя наведений у роботах О. Верніка. Тому метою мого дослідження є виявлення закономірностей та виокремлення таких чинників благополуччя особистості, які можуть бути використані для організації психологічної роботи з особистістю. Необхідно ввести розрізнення у переживанні *особистості благополуччя у теперішньому моменті, переживанні особистості свого життя, як благополучного та себе благополучного у власному житті*. На першому рівні людина відчуває власне благополуччя у конкретній ситуації у цьому випадку можна виокремити соціальне, культурне, природне благополуччя. На другому рівні людина відчуває своє життя як благополучне у єдності власного минулого, теперішнього та майбутнього. На третьому рівні людина виходить на рівень створення/проекування майбутнього. Розглянемо чинники, які є детермінуючими переживання людиною себе як благополучної особистості. На погляд науковців вони

повинні бути внутрішніми, бо дана модель будується на гедоністичному напрямку. Можна зробити певні узагальнення та висновки:

1. Особистість яка є благополучною розуміє себе, власні особливості та вподобання, тобто має сформований Я- образ та Я- концепцію особистості.
2. Ставлення такої особистості до самої себе є позитивним (прийняття власних особливостей), проте вони не є жорстоко та безпосередньо детермінуючим її життєдіяльність. Тобто така особистість є суб'єктом по відношенню до самої себе (самостворення self-made).
3. Благополучна особистість здійснює власну життєдіяльність виходячи із знання та розуміння самої себе.
4. Якщо продукт отриманий в результаті діяльності такої особистості, оцінюється оточуючими схвально, вона сприймаючи цю оцінку, відчуває себе благополучною. Ця модель благополуччя, пов'язана із відгуком ла власний результат діяльності вперше була запропонована Ю. М. Швалбом.

Благополуччя на рівні життєвої реалізації визначається наступними складовими. По перше, це усвідомлене прийняття життя як відповідного нормам історичності, етичності й естетичності, тобто коли життя осмислюється у переживанні його безперервності, правильності й краси. У суб'єктивному просторі буденної свідомості індивіда це відображується як здатність і можливість «насолоджуватися життям», а в особистісному аспекті- здатністю брати на себе відповідальність за встановлення й утвердження справедливості [4, 5]. По-друге, це структурування «Я-образу» особистості через категорії успішності і само реалізованості. У суб'єктивному просторі буденної свідомості індивіда це відображується як наявність певного життєвого балансу між власними життєвими досягненнями та визнанням з боку соціального і міжособистісного оточення, а в особистісному аспекті- як збереження віри в щастя й активного прагнення до нього сенсу життя. По-третє це впевненість у наявності **життєвих перспектив**. У суб'єктивному просторі буденної свідомості індивіда це відображується як наявність значимих проектів життєвих змін, а в особистісному аспекті- як прийняття себе і свого минулого\сьогодення майбутнього як постійно змінюваної дійсності. *Психологічне благополуччя визначається готовністю особистості до варіативності, змінюваності, здатності до відповідального життєвого творення.*

Таким чином, благополуччя особистості постає як складаний психологічний конструкт, який утворюється як усвідомлене ціннісно-оцінне переживання особистістю власного існування у контексті життєвих обставин та здійснюваного способу життя.

Список використаних джерел

1. Титаренко Т. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації (2018). URL: <https://www.academia.edu>

УДК 159.944

*Петровська Вікторія,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-6
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет*

ПРОФІЛАКТИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЯК УМОВА ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Питання профілактики професійного вигорання сьогодні стоїть досить гостро. Робота сучасних організацій здебільшого є доволі неспокійною, емоційно напруженою, що потребує постійної уваги й контролю за діяльністю і взаємодією з людьми. За таких умов стрес спричиняється безліччю факторів, які безперервно накопичуються в різних сферах життєдіяльності, тож вирішальне значення може мати відчуття контролю над тим, що відбувається. Якщо працівник реагує адекватно, адаптивно, то він успішніше й ефективніше діє й підвищує свою функціональну активність і впевненість. Дезадаптивні реакції, навпаки, ведуть по спіралі вниз, до «професійного вигорання». Коли вимоги (внутрішні та зовнішні) постійно переважають над ресурсами (внутрішніми й зовнішніми), у людини порушується стан рівноваги. Безперервне або прогресоване порушення рівноваги неминуче призводить до «професійного вигорання», що стає не просто результатом стресу, а наслідком некерованого стресу [1, с. 5]. Згідно з дослідженнями, синдром вигорання сам по собі не зникає. Потрібні активні дії для його лікування. До того ж, позбутися раз і назавжди цієї недуги неможливо. Завжди існує ймовірність повторного розвитку або посилення його прояву. Тому вкрай важливо усвідомлено підходити до питання профілактики, застосовувати техніки саморегуляції і самовідновлення для попередження вигорання [2].

Проблема професійного вигорання знайшла своє відображення у працях таких вчених: Е. Хартман, Б. Перлман, М. Савчин, С. Максименко, К. Маслач, М. Лейтер, Х. Фрейденбергер, Т. Ронгинська, Т. Зайчикова, Дж. Сагер, Н. Назарук, Р. Швалб, С. Наличаєва, О. Філь, Д. Трунов, О. Старченкова, Т. Форманюк, А. Рукавішніков, О. Хайрулін тощо.

Професійне вигорання – це синдром, який розвивається на фоні хронічного стресу і призводить до загального виснаження організму людини. Він включає в себе три складники: енергетичний (брак енергії, фізична перевтома), емоційний (апатія, зниження чутливості та емоційності, байдужість) і екзистенціальний (втрата сенсу діяльності, життя). Це стан, коли зовсім нічого не хочеться, коли опускаються руки, коли результативність і якість роботи стрімко падає, а зацікавленість і мотивація в роботі зникають. Це стан, коли перебування з сім'єю перестає приносити задоволення, а рідні, друзі та оточуючі починають дратувати. Це стан, коли загострюються проблеми зі здоров'ям, а задоволення від життя та його якість падають [3]. Люди можуть роками переживати синдром вигорання і нічого не робити. Це відбувається тому, що люди, по-перше, просто не розуміють свого стану, а, по-друге, не знають, що з цим робити. У гіршому випадку у людини розвивається депресивний стан, з якого самостійно вийти не так просто. У цьому випадку буде правильним звернутися до психолога або психотерапевта [4].

Нерідко зустрічається професійне вигорання організацій, яке проявляється в тому, що у переважної більшості співробітників присутній внутрішній фізичний або емоційний стан з одними і тими ж симптомами, а також одні й ті ж форми поведінки. У таких випадках помітно «стираються» індивідуальні відмінності між працівниками, вони стають неприродно схожими, однаковими, мов «на одне обличчя». Люди стають песимістами, у яких немає віри в позитивні зміни на роботі і можливість щось змінити власними зусиллями. Найбільш розповсюджені симптоми професійного вигорання організацій:

- підвищена плинність кадрів (від 100% й більше протягом року, тобто протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року);
- знижена мотивація до праці, занадто часті «перекури» й «чаювання» (більше 30% від загального об'єму робочого часу);
- професійна залежність персоналу від керівника, яка проявляється або в підвищеному й неадекватному критичному відношенні до управління, або у відчутті безпорадності без активної допомоги керівництва; занадто висока конфліктність персоналу й тяжка атмосфера в організації [4].

Фактори ризику формування професійного вигорання [5]:

- Особистісні фактори: переживання несправедливості; хронічне переживання самотності; переживання соціальної незахищеності; переживання соціальної та міжособистісної ізоляції; неконструктивні моделі подолання стресу; висока мотивація влади та висока афіліація; трудоголізм, поведінка типу «А» (підвищений ризик серцево-судинних захворювань); Слабка Я-концепція, низька самооцінка; низька емпатія та соціальний інтелект; низька професійна мотивація; емоційна нестійкість, нереалістичні очікування.
- Ситуативні вимоги: соціальне порівняння та оцінка оточуючих; несправедливість, нерівність стосунків; негативні взаємовідносини з колегами; «важкі» пацієнти, учні, партнери; відсутність згуртованості у колективі, низький рівень організаційної культури; конфлікти в організації та міжособистісні конфлікти; рольові конфлікти, рольова невизначеність; дефіцит адміністративної, дружньої, соціальної, професійної та інших видів підтримки; перенавантаження, недовантаження.
- Професійні вимоги: когнітивно важкі комунікації; емоційно насичене ділове спілкування; необхідність постійного саморозвитку та підвищення професійної компетентності; адаптація до нових людей, професійних ситуацій; пошук нових рішень, високий рівень відповідальності; самоконтроль та вольові рішення; нецікава робота; бюрократизм і паперова робота; відсутність готових рішень, необхідність творчого пошуку [5].

Профілактичні заходи, що упереджують професійне емоційне вигорання, передбачають особистісно-орієнтовані підходи, спрямовані на покращення здатності особистості протидіяти стресу через зміну своєї поведінки, стосунків. Зокрема, це постійна внутрішня робота над собою, переосмислення поведінки, рефлексія емоційних станів, активний відпочинок, опанування методів саморегуляції. Також важливі заходи, спрямовані на зміну робочого оточення: просвітницька робота щодо сутності та наслідків професійної деформації, створення сприятливого психологічного клімату в колективі, проведення групових тренінгів, реалізація антистресових програм, участь у супервізійних та балінтовських групах [5].

Як засіб профілактики емоційного вигорання також розглядається можливість самоактуалізації працівників в їх професійній діяльності (Voitenko et al., 2021) [6]. Дослідники зазначають, що занадто високий рівень прагнення до самоактуалізації може стати джерелом постійного стресу і, відповідно, приведе до емоційного вигорання. Посередницькі функції в такому разі виконують

конструктивні копінг-стратегії, що допомагають регулювати внутрішній стан і уникнути вигорання.

Щоб профілактика була дієвою, рекомендацій треба дотримуватися постійно. Необхідним є перегляд своїх цінностей та цілей, ставлення до себе та своєї роботи. Важливим є усвідомлення цінності здоров'я та свого життя, прийняття за нього відповідальності, зайняти професійну позицію в роботі. Стануть помітними зміни в стосунках з собою та оточуючими. Відбудеться усвідомлення своєї професійної та інших життєвих ролей. Працівник набуде впевненості у своїх силах і вийде з-під дії факторів ризику формування професійного вигорання, зможе успішно працювати та жити повним життям.

Список використаних джерел

1. Корольчук М.С., Корольчук В.М., Березовська Л.І. Професійне вигорання працівників освіти : монографія. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
2. Професійне вигорання: причини і симптоми вигорання на роботі. Happy Monday. URL : <https://happy monday.ua/shho-take-profesijne-vugorannya> (дата звернення: 24.11.2022).
3. Диба А. Професійне вигорання: як не «перегоріти», коли дуже припече. ДОУ. URL: <https://dou.ua/lenta/columns/job-burnout/> (дата звернення: 24.11.2022).
4. i.Factor.ua. Психологічний супровід кадрової роботи: професійне вигорання. Держслужбовець, № 6, Червень, 2015 | Factor. Factor – Інтелектуальна бухгалтерська система знань. Все для бухгалтера на одному сайті. URL : [https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8787.amp#aoh=16692064946072&csi=1&referrer=https://www.google.com&_tf=Джерело:%20%1\\$s](https://i.factor.ua/ukr/journals/ds/2015/june/issue-6/article-8787.amp#aoh=16692064946072&csi=1&referrer=https://www.google.com&_tf=Джерело:%20%1$s) (дата звернення: 24.11.2022).
5. Синдром емоційного вигорання серед лікарів | Блоги БДМУ. БДМУ Головна сторінка. URL: <https://www.bsmu.edu.ua/blog/6659-sindrom-emotsiynogo-vigorannya-sered-likariv/> (дата звернення: 24.11.2022).
6. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. (2021). Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. International journal of organizational leadership. 10 (1), 1–14.

УДК 159.944
Погоріла Вікторія,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-6
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНИХ ПРОФЕСІЙ

Соціономічні професії «Людина-Людина» припускають постійний та безпосередній контакт з людьми, в процесі професійної діяльності. До представників цих професій висуваються підвищені вимоги, оскільки об'єктом праці у них є інші люди (активна комунікація або надання допомоги). Це постійний стан напруженості, пов'язаний з необхідністю мобілізації всіх сил на активні й доцільні дії та підвищеного почуття соціальної відповідальності. Особливої напруженості додає те, що клієнти часто, окрім основного запиту, жадають емоційної, психологічної підтримки або як мінімум емоційної віддачі.

Поняття «емоційного вигорання» досліджується науковцями ще з другої половини ХХ століття, тобто вже понад 50 років. Хоча про перші згадки донаукового осмислення феномена вигорання свідчать доступні зразки усної народної творчості, художньої літератури, біографічні й автобіографічні дані тощо. Отже, цей феномен знайомий людству вже давно.

Термін «burnout» «вигорання», «горіння» вперше введений Г. Фрейденгбергером для окреслення відчуттів деморалізації, розчарованості життям, енергетичної виснаженості. За Г. Фрейденгбергером цей термін характеризує вкрай виснажений стан здорової людини, яка, працюючи у сфері соціальної допомоги, знаходиться у тісному контакті з пацієнтами в емоційно напруженій атмосфері і відчуває себе перенавантаженою проблемами інших людей. До цього часу це поняття застосовувалося для визначення почуття власної неспроможності подолати стресову ситуацію. [1]

Згідно визначенню ВООЗ (2001) «синдром вигорання» (burnout syndrome) – це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, що характеризується порушенням продуктивності в роботі і втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань, а також вживанням алкоголю або інших психоактивних речовин

з метою отримання тимчасового полегшення, що має тенденцію до розвитку фізіологічної залежності і (у багатьох випадках) суїцидальної поведінки. [2]

Емоційне вигорання як феномен, що розкриває особистісну деформацію, небезпечність та кризогенність якої для фахівця полягає в емоційному виснаженні, знеособленні, скороченні особистих досягнень та потенційно є чи не найуразливішим фактором у професіях даного типу є наслідком професійного стресу, в якому модель емоційного виснаження, деперсоналізації і скорочених персональних досягнень є результатом дії різноманітних робочих вимог або стресорів.

Вигорання як наслідок професійних стресів виникає в тих випадках, коли адаптаційні можливості (ресурси) людини з подолання стресової ситуації перевищені [3].

Розібравши термінологію, причини виникнення та симптоми, розглянемо як протидіяти емоційному вигоранню.

Дослідники розглядають самоактуалізацію як спосіб протидії емоційному вигоранню (Voitenko et al., 2021)[4].

Аналіз наукової літератури показав, що чинником, який сприяє запобіганню емоційному вигоранню є також залученість персоналу в робочі процеси[5].

Протидія обумовлена єдністю чотирьох ресурсних підсистем. Системою ресурсів когнітивно-рефлексивної регуляції, що забезпечує забезпечення ресурсами та задоволеності якістю життя, так звані «ресурси рефлексії». Системою психологічної регуляції, що підтримує впевненість або переконаність у власних можливостях самоконтролю ситуацій у сьогоденні й майбутньому, досягнення поставлених цілей – «ресурси самопідтримки». Системою механізмів когнітивного й поведінкового подолання дійсних і майбутніх труднощів, що забезпечують розширення ресурсної бази: чим частіше використовуються проактивні й екстенсивні копінг-стратегії, тим меншою є вираженість професійного вигорання – «ресурси подолання». Системою самоконтролю й задоволеності особистими досягненнями й професійною самореалізацією – «ресурси особистих досягнень». Чим вищою є оцінка актуального психологічного благополуччя й задоволеності професійною самореалізацією, тим меншою є вираженість професійного вигорання. [6]

Профілактика емоційного вигорання залежить від рівня розвитку факторів, пов'язаних із самоактуалізацією особистості (позитивна екзистенційна позиція, пріоритет буттєвих цінностей, актуалізація свідомості життя, самотрансцендентність, індивідуалізація й соціальна інтеграція особистості в професійній діяльності, заснованої

на просоціальній етикофілософській позиції). Із цієї причини розвиток тільки внутрішньої професійної мотивації, гнучкості поведінки й спілкування не забезпечує профілактику вигорання [6, с. 99].

Задля запобігання синдрому емоційного вигорання, варто освоїти певні методи та навички саморегуляції, які допомагають значно знизити ризик емоційного вигорання, а саме :

Освоєння методів емоційно-вольової саморегуляції дозволяє навчитися володіти собою, своїми діями, переживаннями, почуттями, забезпечує здатність підтримувати й регулювати своє самопочуття, одержати досвід рефлексії й вербалізації своїх почуттів, усвідомити вплив емоцій на організм людини. При цьому розширюється розуміння емоційного змісту ситуацій, що дозволяє сформулювати позитивне ставлення до себе, свого внутрішнього світу, до світу інших людей.

Навички зняття м'язової напруги. Виявлення, а надалі й усунення негативних тілесних відчуттів дозволяє поліпшити як фізичне самопочуття, так й емоційний стан.

Навчання прийомам внутрішнього зняття напруги передбачає використання для одержання релаксаційного ефекту не реальних рухів, а його образів.

Навчання дихальним технікам. Наявність в організмі тілесних проблем, викликаних негативними емоціями, фізичними навантаженнями, під час релаксації може виявитися у вигляді болю або неприємних тілесних відчуттів. Дихальні техніки, сполучені з медитативними прийомами, дозволяють більш повно зосередитися на самоспостереженні й самоаналізі тілесних відчуттів. [7, с. 101–102].

Також МОЗ надає такі поради:

1. Розділяйте роботу і дозвілля. Не беріть робочі завдання додому і не розв'язуйте особисті проблеми на роботі.

2. Плануйте роботу заздалегідь, навчіться казати «ні» і чітко визначайте пріоритетність виконання завдань.

3. Чітко дотримуйтеся визначених пріоритетів.

4. Піклуйтеся про фізичний стан. Намагайтеся достатньо спати, повноцінно харчуватися і зберігати здоровий рівень фізичної активності.

5. Працюйте над добрими стосунками вдома і будуйте екологічні відносини на роботі, підтримуйте відкриту робочу атмосферу.

6. Визначте власні можливості та план кар'єрного зростання, намагайтеся постійно підтримувати та підвищувати кваліфікацію.

7. Сприймайте свою роботу як вагому. Адже кожна професія є важливою і кожен внесок має значення [8].

Емоційне вигорання часто пов'язане з емоційним виснаженням через роботу, навчання чи інші серйозні життєві стреси. Емоційне вигорання не з'являється раптово-розвивається поступово, коли людина не здатна адаптуватися, а стан стресу продовжується. Цей стан не є хворобою, проте може сприяти розвитку деяких психічних хвороб. Основними ознаками вигорання є: сильна непереборна втома, виснаження, дистанціювання від роботи, цинічне ставлення до неї, відчуття неефективності й зниження самооцінка. Вчасне виявлення емоційного вигорання на перших стадіях та профілактика здатні запобігти серйозним проблемам в майбутньому, а також оптимізувати роботу працівників.

Список використаних джерел

1. Сіпко Л. О. Психологічні детермінанти професійного вигорання у працівників соціономічних професій. 2019. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/psch_2019_5_9_17. (дата звернення 25.11.2022).
2. Назаренко І. П. Синдром емоційного вигорання серед медичних працівників психіатричної сфери. URL: <http://www.mif-ua.com/archive/article/20574>. (дата звернення: 25.11.2022)
3. Voitenko E. Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2020. V. 3. p. 5–12.
4. Voitenko E., Kaposloz H., Myronets S., Zazymko O., Osodlo V. (2021). Influence of characteristics of self-actualization and coping behavior on resistance of teachers to professional stressors and emotional burnout. *International journal of organizational leadership*. 10 (1), 1–14.
5. Войтенко О. В. Залученість персоналу організацій: основні підходи, чинники формування та практичне значення. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. 5(63). 27–35.
6. Арефнія С. В. Психологічні засоби профілактики та корекції професійного вигорання державних службовців законодавчого органу влади : дис. канд. / Арефнія Світлана Вячеславівна, 2018. 249 с.
7. Васильченко О. М. Ресурсне забезпечення протидії емоційному вигоранню у фахівців соціономічних професій. 2019. URL : <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v9/i8/12.pdf>. (дата звернення: 25.11.2022).
8. МОЗ України. Психічне здоров'я на робочому місці: як створити здорові й комфортні умови праці й уникнути вигорання. 2022. URL: <https://moz.gov.ua/article/health/psihichne-zdorovja-na-robochomu-misci-jak-stvoriti-zdorovi-j-komfortni-umovi-praci-j-uniknuti-vigorannja>. (дата звернення: 25.11.2022).

УДК 159.99
Пономарьова Дар'я,
здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології,
група 3-3, заочна форма навчання
Науковий керівник Войтенко Олена,
канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,
Державний торговельно-економічний університет

ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА СТАНОВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЇ ФІНАНСОВОЇ ПОВЕДІНКИ ОСОБИСТОСТІ

Тема психології фінансової поведінки є важливою та актуальною в наш час. Глобалізація та розвиток людства сприяли тому, що люди починають вступати в економічні відносини з суспільством з більш раннього віку. Відповідно, звертати увагу та виховувати правильну фінансову поведінку треба вже з наймолодшого віку.

Фінансова поведінка – різноманітні зовнішні прояви діяльності з використання грошей, орієнтованих на досягнення різних цілей, в контексті формальних і неформальних правил і соціальних відносин [1].

Процес формування фінансової поведінки є доволі тривалим і складним. На уявлення особистості щодо фінансової поведінки можуть впливати: батьківська сім'я, культурні традиції, ЗМІ та реклама, вік і стать, внутрішні особливості особистості та ін.

Сім'я є соціальним середовищем, в якому людина в перші роки життя проводить найбільше часу, відтак її вплив на формування світоглядних позицій дитини виявляється найбільш вагомим. У сім'ї, як привило, формуються тривалі, сталі та глибоко особистісні стосунки. Члени однієї сім'ї, частіше за все, не платять одне одному грошей та не укладають угод. Якщо гроші переходять від одного члена сім'ї до іншого, то, зазвичай, не в якості оплати за роботу, а задля задоволення потреб одного чи всіх її членів. Власність та дохід розподіляються на неформальній основі та без укладання договору. [3]

Але саме неформальність і, часто, непрозорість розподілу та перетікання фінансових потоків може призводити до різноманітних, часом, непослідовних психологічних і нелогічних економічних виборів. Вчені відмічають, що велика кількість розладів, пов'язаних з грошима беруть свій початок саме з сім'ї, в якій зростала людина. Вже нікого не здивуєш спостереженням, що батьки, за допомогою грошей, часто висловлюють власні почуття до дітей, заохочуючи їхні

гарні звички та шкільні успіхи, таким чином просто підмінюючи прояви справжніх почуттів любові та опіки.

Крім сім'ї, на формування фінансової поведінки дитини можуть впливати також культурні традиції. В будь-якому суспільстві існує певний набір культурних традицій та цінностей, у відповідності з якими необхідно провадити власний побут, ставитись до навколишнього середовища та ближніх. Так само вони стосуються і грошей. Так як гроші є витвором людської думки, вони мають певну цінність (і не лише номінальну), а розуміння їх сутності передається певним традиційним чином. Культура – це комплекс типових для кожної конкретної групи форм поведінки. Саме тому існують культурно закріплені параметри, за якими визначається, кого вважати багатими, а кого бідними; як заробляти гроші і на що їх витратити; хто є фінансовим героєм, а хто антигероєм. Так, можемо говорити про «культуру багатих», «культуру бідних», «культуру середнього класу», «культуру фінансової поведінки», «культуру національного ставлення до багатства, грошей» і т. д. [3].

Засоби масової інформації закріплюють прийняті в суспільстві цінності та звички, пов'язані з фінансовою поведінкою, за допомогою реклами, розважальних програм та благодійних марафонів тощо. Має місце посилення зовнішнього тиску на споживача, пов'язане з незмірним зростанням можливостей маніпуляції поведінкою людей в інформаційному суспільстві. Реклама, разом з розповсюдженням необхідної споживачеві інформації, полегшенням пошуку потрібних товарів та послуг, цілеспрямовано розробляє і вдосконалює засоби впливу на людину «в обхід» свідомості, спонукує до все нових витрат, стимулює виникнення нових потреб, далеко не завжди обґрунтованих реальною необхідністю, закріплює у психології споживача стереотипи масової поведінки «розпеченого панича».

Використовуючи психологічно привабливі іміджі для просування на ринку потрібних товарів, реклама завзято натреноує у сприйнятті споживача необхідні схеми та патерни поведінки. Характерно те, що ці схеми часто «профільтровані» на наявність національної складової і повністю «очищені» від неї. Таким чином, підтримуються глобалізаційні процеси і відбувається поступове «вивіювання» власної культурної самобутності. Це призводить до дезорієнтації особистості як у власному культурному середовищі, так і в світовому контексті, а відтак, провокує загальне підвищення рівня тривожності суспільства в цілому та особистості, зокрема.

Також на фінансову поведінку особистості впливають стать і вік. У чоловіків спостерігається тенденція надавати грошам підвищену

цінність. Вони виявляються більш компетентними в обходженні з грошима, так само і більш схильними до ризику з ціллю їх заробітку. Жінки виражають більшу фрустрованість з приводу відсутності грошей і більше заздять тим у кого вони є. Хлопчики та юнаки виявляють більшу, у порівнянні з дівчатками та дівчатами здатність накопичувати, щоб, з часом, придбати якусь важливу річ. Результати досліджень показують, що у хлопчиків, на відміну від дівчаток, більш виражена здатність до фінансового самоконтролю. Така поведінка в дитячому віці є досить закономірною, адже саме від хлопчиків суспільство очікує більшої відповідальності в економічній сфері життя [2].

З віком пов'язана здатність планувати бюджет та співвідношення мотивів споживання та накопичування (зокрема, з віком може збільшуватись кількість накопичень на випадок хвороб).

Вчені зазначають, що жінки, більше ніж чоловіки і молодь загалом, використовують витрати, як засіб самозаспокоєння та «самопсихотерапії» [2].

Вплив особистісних особливостей на формування фінансової поведінки вивчено ще вкрай мало. Проте, останнім часом, їх дослідженню приділяється все більше уваги. Виявилось, що екстраверти ставляться до грошей більш відкрито, комфортно, безтурботно, ніж інтроверти.

Низька самооцінка та невпевненість у собі, згідно зі спостереженням, провокує поведінку перебільшеного самообмеження, а інколи, навпаки, марнотратство. Зокрема, марнотрати, в глибині, виявляються людьми не самовпевненими та мають нижчу самооцінку ніж звичайні споживачі. Так само, люди, які в своїх цінностях орієнтовані на володіння речами та їх накопичення, на протигагу духовним цінностям, виявляються менш задоволеними власним життям.

Дослідження доводять, що, в залежності від того, який локус контролю превалює у індивіда – екстернальний чи інтернальний, він характеризується тією чи іншою мірою свідомої, відповідальної поведінки в економічних питаннях. Так, екстернали схильні приписувати власні біди та невдачі зовнішнім обставинам та факторам. Ця категорія людей може винуватити владу, чари, злих людей чи несприятливі кліматичні умови, в тому, що їм не вдалось (чи, рідше, вдалось) заробити достатню кількість грошей для задоволення власних потреб. Так само, вони характеризуються перебільшеною імпульсивністю та ірраціональністю щодо економічних питань. На протигагу їм, інтернали як поразки так і перемоги, більшою мірою приписують собі, власним здібностям та навичкам. В разі невдачі,

дана категорія людей схильна до аналізу власних дій та інтегрування причин та наслідків невдачі у власний досвід з ціллю запобігання подібних повторень у майбутньому. Отже, інтернали характеризуються свідомим та раціональним ставленням до питань, пов'язаних з грошима [4].

Загалом, вчені сходяться на думці, що специфічні особливості людини безпосередньо впливають на вибори, які вона приймає щодо грошей, зокрема: де заробляти, скільки заробляти, накопичувати чи все витратити, як і на що витратити, вести бюджет та його планування чи витратити спонтанно тощо.

Психологія економічної та грошової поведінки фізичних осіб (суб'єктів нанорівня) у різних формах економічної активності в умовах глобалізації вписується в такі моделі поведінки:

- асертивна (самостверджувальна, вияв ввічливої наполегливості) (в категорії «зберігачі», «позичальники», «споживачі» та ін. за класифікаціями Радаєва, Стебкова тощо);
- раціональна (максимізація, обмежена та органічна раціональності) та слідування своїм інтересам (опортунізм, просте слідування власним інтересам, слухняність) (за класифікацією О. Вільямсона, характерна для інституціоналізму);
- лідера (конкурентна (поділяють на маскулінну та фемінну) і кооперативна) (за класифікацією Т. Бендас, характерна для інституціоналізму);
- купівельна;
- ситуативна;
- соціальна;
- кооперативна або некооперативна гра;
- трагедія громад;
- дилема бандита;
- рівновага Неша;
- оптимальність за Парето;
- парадокс Бертрана тощо.

Окремі з цих моделей мають математичний опис, інші – психологічний. [4]

Розуміння мотивів вибудовування стратегій управління населенням своїми фінансовими ресурсами, а також проблем, з якими стикаються індивіди за взаємодії з фінансовими інститутами, є важливим завданням із низки причин. З одного боку, заощадження населення відіграють значну економічну роль, традиційно будучи джерелом внутрішніх інвестицій у національну економіку. Крім того, збільшення обсягу залучених коштів свідчить про підвищення довіри

до держави загалом, що створює та забезпечує умови функціонування фінансових інститутів. З іншого боку, заощадження населення виконують страхову функцію в ситуаціях кризи, а також формують довгострокові стратегії соціально-економічної поведінки, пов'язані з розвитком людського потенціалу, що позначається на поліпшенні якості життя населення.

Отже, існує багато чинників, що впливають на психологічне ставлення особистості до фінансової сфери життя. Ставлення особистості до грошей закладається ще з дитинства за допомогою сім'ї та оточення. Не треба забувати про тип, темперамент та характер особи. Можу зробити висновок, що ставлення до фінансів можна змінити (покращити), проте треба звертати увагу на всі фактори, що впливають на формування психологічного ставлення.

Список використаних джерел

1. Фінансова поведінка як об'єкт соціологічного аналізу [Електронний ресурс] / Stud.com.ua. URL: https://stud.com.ua/24840/sotsiologiya/finansova_povedinka_obyekt_sotsiologichnogo_analizu (дата звернення 15.11.2022).
2. Г.В.Ложкін, В.В. Спасенніков, В.Л. Комаровська // Економічна психологія [Електронний ресурс] / ВД «Професіонал», 2004 – URL: <https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/25806/1/ekonomichnapsihologia.pdf> (дата звернення: 15.11.2022).
3. Бутко М. П. Економічна психологія. [текст] навч. посіб. / за заг. ред. М. П. Бутка / [Електронний ресурс] М. П. Бутко, А. П. Неживенко, Т. В. Пепа. – К. : «Центр учбової літератури», 2016 – URL: https://shron1.chtyvo.org.ua/Butko_Mykola/Ekonomichna_psykholohii_a.pdf?PHPSESSID=e84ssbmhadrpfhf5u4m7v3u336 (дата звернення: 15.11.2022).
4. Pidru4niki.com [Електронний ресурс] / Психологія економічної та грошової поведінки осіб, які управляють особистими фінансами в умовах глобалізації – URL: https://pidru4niki.com/79096/finansii/psihologiya_ekonomichnoyi_groshovoyi_povedinki_osib_upravlyayut_osobistimi_finansami_umovah_globalizatsiyi (дата звернення: 15.11.2022).

УДК 159.99
Прокопенко Валерія,
студентка 3 курсу
факультету соціології та права
Науковий керівник Москаленко Ольга,
канд. психол. наук,
Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

СУТНІСТЬ ДИСПОЗИТИВНОГО МЕТОДУ УПРАВЛІННЯ

Теоретичний аналіз досліджуваного питання показав, що у вітчизняному науковому просторі тема диспозитивного методу управління та загалом диспозитивності не розкрита повністю. Частіше можна зустріти поняття диспозитивності в обігу з правовим регулюванням, коли цим терміном позначають впорядкування відносин між людьми чи групою людей на засадах рівності, справедливості, саморегуляції, самостійності та домовленості. Перед тим як перейти до основного питання, а саме диспозитивного методу управління, варто розглянути його на більш простому прикладі через поняття диспозитивності.

В Україні найвиразніше його можна простежити в способах регламентації сімейних відносин, що зафіксовані у Сімейному кодексі України [4]. За теорією, диспозитивний метод надає суб'єктам правовідносин можливість діяти на власний розсуд, за власними інтересами, одним словом – автономно, і дуже влучно даний метод описує вислів: «Дозволено все, що не заборонено». З першого погляду виглядає абсурдно, проте це описується простішим способом. Суб'єкти домовляються, але домовляються в рамках закону. При цьому, якщо домовитися не вдається, керуватися необхідно встановленими державою правилами у цій сфері.

Перша стаття, яка підтверджує диспозитивність у сімейних відносинах, – це 7 стаття, в якій прописано, що «сімейні відносини можуть бути врегульовані за домовленістю (договором) між їх учасниками» [5]. Перша ознака (ознака домовленості) підтверджена. Тут же прописано, що «сімейні відносини регулюються на засадах справедливості, добросовісності та розумності, відповідно до моральних засад суспільства», що також у свою чергу свідчить про диспозитивність, оскільки повинні бути визначені не тільки межі, а й характер та процедура таких відносин. Також стосовно домовленості прописано і в статті 9: «Подружжя, батьки дитини, батьки та діти, інші

члени сім'ї та родичі, відносини між якими регулює цей Кодекс, можуть врегулювати свої відносини за домовленістю (договором), якщо це не суперечить вимогам цього Кодексу, інших законів та моральним засадам суспільства» [6]. Дана стаття практично підтверджує принцип «дозволено все, що не заборонено» (суб'єкти домовляються самостійно, але при цьому необхідно керуватися Сімейним кодексом, іншими законами та моральними засадами суспільства). Також на даному етапі можна стверджувати, що диспозитивний метод все ж передбачає встановлення певних меж в дозволеності.

Розглядаючи більш конкретно поняття диспозитивності, варто звернутися до статті 161, якою визначено, що «якщо мати та батько, які проживають окремо, не дійшли згоди щодо того, з ким із них буде проживати малолітня дитина, спір між ними може вирішуватися органом опіки та піклування або судом» [7]. Дана стаття підтверджує ознаку диспозитивності стосовно того, що в разі відсутності згоди, бажання чи можливості домовитися, держава регулює це питання.

Зазначені приклади регулювання взаємовідносин, що визначені Сімейним кодексом України, дають підстави стверджувати, що диспозитивний метод – це самостійність у відносинах, яка певним чином обмежується, проте визначення самого змісту таких відносин зберігається за їх суб'єктами.

Споріднене поняття «диспозитив» розглянуто у працях зарубіжних дослідників, таких як Фуко М., Лефор К., Агамбен Дж., Джексон Н., Картер П., Раффнсо С., Гудманд-Хойер М.Т., Танінг М.С. тощо.

На думку М. Фуко, диспозитив – термін, що фіксує систему стратегічних орієнтирів мети, що задається характерним для того чи іншого соціуму комплексом «влади – знання», і виступає матрицею конфігурування культивованих цим суспільством практик. У сенсі, який надають цьому терміну послідовники М. Фуко, диспозитив – гетерогенна сукупність елементів, що містить дискурси, політичні та громадські встановлення, адміністративні рішення та заходи, наукові, філософські та моральні висловлювання в мірі регламентуючого характеру. Таким чином, поняття «диспозитив» розглядається з філософської точки зору. [2]

Французький політичний філософ Лефор Клод писав, що через те, що термін диспозитиву тісно пов'язаний з аналізом структур та відносин влади, він зустрічається найчастіше саме в поєднанні – «диспозитив влади». Сюди він вкладав ідею розділення сфер влади, права та знань. [2]

Джорджо Агамбен у першій статті «Що таке диспозитив?» роботи «Що сучасно?» окреслює сумарну генеалогію цього важливого

концепту – у межах філософії Фуко, де він є одним із ключових, і в ширшому історичному контексті. Диспозитив тут – це «будь-яка річ, що має здатність захоплювати, орієнтувати, визначати, запобігати, моделювати, контролювати і гарантувати поведінку, жестикуляцію, думки й дискурси живих людей» [1]. Сучасність презентовано як фазу капіталістичного розвитку, позначену неймовірним накопиченням диспозитивів. Це, за Агамбенем, запускає процес десуб'єктивації, який перетворює наші суспільства на інертні тіла. Наприклад, у побуті диспозитивом може виступати телефон, який своєю появою зобов'язаний процесу гуманізації, у релігійній сфері – акт принесення в жертву. Диспозитив проникає в усі сфери життя, а його мета – помістити людину в соціальні процеси, задалегідь зумовлені заданою традицією, де важливим стає не епістемологічна парадигма, а практична активність, що виражається в безпосередньому реагуванні на ту чи ту ситуацію. [1]

Розглянувши ці наукові визначення, все ще залишається незрозумілим, що собою представляє диспозитивний метод управління. Варто вичленити поняття методу та методу управління. У довідковій літературі метод – це сукупність прийомів чи операцій практичного або теоретичного освоєння дійсності, що підпорядковані вирішенню конкретних завдань. Метод управління здебільшого в науці розуміється з позицій способів або засобів досягнення поставлених управлінських цілей, що визначають якісну складову управління. Тобто, здебільшого під ним розуміють прийоми, способи, засоби, завдяки яким втілюється у життя управлінське рішення, досягається мета правового регулювання. [3]

На даному етапі можна зробити висновок, що диспозитивний метод управління – це сукупність прийомів, способів, засобів, завдяки яким реалізовується управлінське рішення суб'єктами, які беруть в цьому безпосередню участь, на засадах рівності, справедливості, самостійності та автономності.

Також диспозитивний метод управління легше описувати, визначивши та проаналізувавши сутність протилежного диспозитивному методу, – метод імперативний. Оскільки в імперативному методі все просто – застосування примусу, наявність певної ієрархії, чітка регламентація, вказівки, авторитарність тощо. І вже від цього відштовхуватися у визначенні диспозитивності.

Отже, диспозитивний метод управління передбачає пряму співпрацю з підлеглими. Коли підлеглі беруть участь у прийнятті ефективного рішення, напряду впливають на становище установи, підприємства, організації, органу. Коли в колективі панує атмосфера

рівності та свободи. Коли підлеглим надається певна свобода дій, коли вони можуть показати свою самостійність та свої можливості. Також для диспозитивного методу управління характерна система заохочень у вигляді мотивації та стимулювання.

Найпростішим шляхом стимулювання персоналу організації є заробітна плата. Гроші – засіб виживання, саме тому для багатьох це найголовніший атрибут в роботі. Це відноситься до матеріального стимулювання працівників. Сюди входить заробітна плата, премії, фінансові бонуси, путівки та інші види грошових заохочень. Проте при цьому працівник повинен розуміти, що гроші просто так з'являтися на картці не будуть, для цього необхідно ще й працювати, повинен бути певний результат, повинен розуміти, що на це впливають і години роботи. Тут відіграє важливу роль чесність та відповідальність людини. Також у даному випадку управлінець повинен створювати можливості для заробітку. Не варто забувати і про надання можливості працівнику проводити свій вільний час приємно і з задоволенням. Наприклад, для цього можна дарувати абонементи в спортзал, у танцювальні зали, білети в кінотеатр, на балет, оперу, на вистави тощо. Також людині можна компенсувати проїзд на місце роботи, оплачувати витрати на бензин до роботи, можна надавати людині вихідні дні за рахунок організації, допомагати фінансово, якщо у людини проблеми, або ж на день народження робити такі приємності.

Усе це говорить про економічне стимулювання. Проте варто звернути увагу на те, що в організації може і не бути такої можливості на постійній основі. Тоді треба вигадувати, як можна мотивувати працівників, не роблячи збитків організації. Тут мова йдеться про нематеріальні стимули. Наприклад, це може бути нове робоче місце, грамоти, подяки, лояльне ставлення, можливість створення індивідуального робочого графіка тощо.

Отже, диспозитивний метод управління варто вивчати поступово, розділивши його на декілька пунктів: визначення диспозитивності у простому вигляді – у правовому регулюванні (наприклад, в сімейних відносинах), ознайомитися з терміном «диспозитиву» у працях зарубіжних дослідників. Позитивні сторони застосування в управлінні диспозитивного методу управління полягають, насамперед, у застосуванні інструментів мотивації підлеглих до належної праці. Даний метод допомагає організувати роботу на засадах рівності, справедливості, самостійності та автономності, оскільки взаємовідносини побудовані на повазі, субординації та принципах свободи. Використовуючи даний метод управління, керівник отримує вмотивованих співробітників, а відповідно і результати роботи з максималь-

ною ефективністю; співробітники отримують розуміючого менеджера та приємні бонуси, які допомагають отримати задоволення та конкретні результати від своєї роботи. Психологічно комфортні відносини в колективі – це позитивне явище, яке допомагає людям працювати набагато ефективніше, тому головна задача керівника – вибудувати дружні стосунки в колективі за допомогою диспозитивного методу управління.

Список використаних джерел

1. Анатолій Денисенко. Що сучасно? Коротко про декілька есеїв Джорджо Агамбена. Київ: Дух і Літера, 2012. 4 с.
2. Диспозитив. Вспомогательный проект портала ХРОНОС. URL: <http://ponjatija.ru/taxonomy/term/4190>
3. Медяник В. А.. Поняття методів адміністративно-правового забезпечення державної соціальної політики. Стаття кандидата політичних наук, Дніпро, 2021. 4 с.
4. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>
5. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. Ст. 7. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#n50> (дата звернення: 16.11.2022).
6. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. Ст. 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#n65> (дата звернення: 16.11.2022).
7. Сімейний кодекс України : Закон України від 10.01.2002 р. № 2947-III. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. Ст. 161. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#n771> (дата звернення: 16.11.2022).

УДК 159.944
Пругло Ілона,
студентка, 4 курс 6 група
факультету економіки, менеджменту та психології,
спеціальність «Практична психологія»
Науковий керівник Мосцова Ірина,
канд. психол. 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 соціальної і міжособистісної 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 іспити до університету. Прийом до ВНЗ 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 запобігання конфліктних ситуацій.

Загальновідомо, що конкуренція між людьми вимагає актуалізації нерівності за будь-якою 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 поводиться 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. Конкурентна 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. на / Т. В. Валежаніна. 2014. 218 с.
2. Євплова Є.В. Конкурентолія: формування особистісної та корпоративної конкурентоспроможності майбутнього спеціаліста: монографія. 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. М: Думка, 1983.157с.
5. Пічугіна В.К. Розжиток антропологічного дискурсу «Турботи про себе» в історії античної педагогіки: дис. д-ра пед. наук / В. К. Пічугіна, 2013. 363 с.

УДК 159.944

Топіха Юлія,

*здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-б*

Науковий керівник Войтенко Олена,

канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

СОЦІАЛЬНІ ЗВ'ЯЗКИ ЯК ФАКТОР ЗБЕРЕЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Початок військових дій в країні вже сам по собі виступає чинником, що впливає на психоемоційний стан кожної людини. І, насамперед, це відображається у порушенні психологічного благополуччя особистості. Відбувається усвідомлення, що життя вже не буде таким, як раніше, починаються цінуватися ті речі, як до початку війни вважалися цілком звичними, буденними, або ж речі, які постійно відкладалися на потім.

Одним із наслідків такого руйнування психологічного благополуччя виступають розлади соціальної поведінки та адаптації, адже чимало українців, окрім постійної загрози фізичних травм під час

війни, переживають ще й психологічні травми. Під час війни багато соціальних зв'язків було втрачено чи порушено. Фактично, війна – це розрив соціальних зв'язків [1]. Вона негативно впливає фізично та емоційно як на учасників бойових дій, так і на цивільне населення (особливо дітей, які ще просто не розуміють, що сталося і чому це відбувається). Змінюються мережі взаємодії, соціальні практики, змінюються уявлення про себе та суспільство [2]. Тому необхідно, аби кожен мав змогу опинитися десь у компанії, гурті, там, де є соціальна взаємодія, яка посилюватиме усвідомлення того, що людина не сама, вона має опору й підтримку. А разом можна «і гори перевернути». Головне – нормувати цей час, проведений із іншими, та давати собі можливість побути на самоті, без стороннього впливу хоча б недовго.

Для збереження психологічного благополуччя рекомендують: Знаходження нових соціальних зв'язків. Майже всі люди під час війни відчують брак соціальних контактів. Через це багато осіб намагаються компенсувати цю нестачу, надмірно взаємодіючи із своїми близькими людьми, наприклад, із коханим (коханою). Проте якщо занадто вимагати від них цього, він або вона точно не впораються, ви будете незадоволені, ваш партнер відчуватиме вину і безсилля, і все це точно нашкодить стосункам, адже особистий простір та можливість усамітнитися ще ніхто не відміняв, хоч це і дуже складно в умовах військових дій. Особливо сильно від цього страждають військово-службовці. Тому, щоб цього не сталося, потрібно підтримувати й розвивати інші соціальні контакти, які доступні в цей час, що дасть змогу не набридати постійно одним і тим же людям, а також розширить сферу соціальних зв'язків.

У китайців є такий вислів: далека вода не допоможе тобі загасити близьку пожежу, близькі сусіди нам потрібні, навіть якщо є далекі родичі. сусіди, колеги, давні й нові друзі – ось звичайні джерела соціальних зв'язків, які можна знайти будь-де [3].

Бути активним (активною). Тобто, необхідно реалізовувати свої ресурсів у тому напрямку, де людина може стати корисною. У воєнних умовах це може бути участь у волонтерських проєктах і приєднання до громадянських ініціатив, щоб відчути, що ви є частиною чогось більшого, ніж просто ви. Долучіться до волонтерської діяльності: плетіть сітки для маскування, поділіться продуктами довготривалого зберігання, принесіть з дому ті речі, які можуть знадобитися для людей, які евакуйовані і перебувають у вашому місті [4]. Такі ваші заняття суспільно-важливими справами не лише допомагатимуть соціуму

у непрості часи, а ще й дадуть змогу взаємодіяти із величезною кількістю людей, що посилюватиме впевненість у завтрашньому дні й даватиме вам насагу рухатися далі, адже ти не один. Також подяка, комплімент, або наставництво для новенького піднімуть ваш настрій. Більше того, все це сприятиме формуванню явища соціальної згуртованості яка об'єднуватиме суспільство, сприятиме гармонії, відчуттю належності до спільноти та відданості у досягненні спільного успішного результату (тобто, нашої перемоги) [5].

Встановіть особисті кордони та позбудьтеся негативних соціальних зв'язків. Не витрачайте енергію та емоції на людей, які вас засмучують, злять, викликають неприємні почуття (у період війни це можуть бути родичі друзі та й просто сторонні, які підтримують позицію ворога, незважаючи на ваші підтвержені аргументи). Цілком нормально обмежити з ними соціальну взаємодію. Просто викресліть їх із свого життя, забудьте. Адже постійні думки про них, спілкування й намагання переконати їх в протилежному лише порушуватимуть ваше психологічне благополуччя через стрес, хвилювання й невимовне розчарування в цих особах.

Спілкування в офлайн чи онлайн форматі з людьми, які мають схожий із вами психологічний стан (тобто, порушення психологічного благополуччя через втрату більшості соціальних зв'язків). Це можуть бути веб-чати, соцмережі для комунікації чи певні групові/ індивідуальні зустрічі (навіть та ж зустріч із психологом). Адже коли ти розумієш, що хтось переживає те саме, то разом з ним стає простіше впоратися із даною проблемою. Сама можливість виговоритися, розповісти іншим, що хвилює, і вислухати іншого, в розповіді якого буде щось близьке вам, вже дозволить знайти певне полегшення, оскільки ти знатимеш, що комусь потрібний.

Особливу увагу можна приділити взаємодії з тими людьми, які вже успішно подолали цей стан неблагополуччя й мають відповідний досвід (наприклад, із переселенцями із найгарячіших точок). Оскільки завжди варто пам'ятати, що перед вами людина, яка має сили, ресурси, знання й уміння, що дали їй змогу вижити в нелюдських умовах. Сам факт, що вона перед вами – це свідчення того, що вона є «здатною» [6].

Важливо мати про що поговорити, окрім теми війни. Якщо ви хочете уникнути болісного і незручного мовчання – наприклад, в ситуації, коли розмова торкнулася , пекучих вразливих життєвих моментів із воєнного періоду (смерть близької людини, втрата житла

тощо) – тримайте в голові щось цікаве, про що можна поспілкуватися під час взаємодії з іншими [7]. Діалог на прості, буденні, можливо, смішні теми дасть змогу розвантажити як власну психіку, так і психіку співрозмовника, що зберігатиме благополуччя особистості в цілому, адже не можна завжди говорити про ті речі, які викликають стрес.

Отже, людям потрібно навчитися жити в таких нових умовах війни та нормалізувати те, що відбувається, зокрема, й налагодити свої соціальні зв'язки. Так, тепер життя таке: складне, небезпечне, з багатьма непередбачуваними змінами, але не безвихідне. Життя продовжується і варто налаштувати себе на позитивні думки. А соціальна взаємодія з іншими лише сприятиме цьому процесу, оскільки, будучи наодинці, можна настільки себе навантажити тривожними думками, що це спровокує депресію чи навіть втрату сенсу жити далі. У разі ж, коли ти в суспільстві, то навколо буде підтримка, допомога, турбота й посилення віри у щасливе майбутнє, що точно забезпечить збереження психологічного благополуччя (саме в складних ситуаціях соціум, зазвичай, найкраще гуртується). Що б хто не казав, але разом крокувати життєвим шляхом, навіть в таких екстремальних умовах, набагато легше.

Список використаних джерел

1. Як соціальні зв'язки допомагають переживати стрес, пов'язаний з війною: веб сайт. URL: <https://hromadske.radio/podcasts/berezhysebe/1066752>
2. Як війна змінює українське суспільство: веб-сайт. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3527305-ak-vijna-zminue-ukrainske-suspilstvo.html>
3. Як підтримувати нові і давні стосунки під час війни: веб-сайт. URL: <https://zn.ua/ukr/SOCIUM/jak-pidtrimuvati-novi-i-davni-stosunki-pid-chas-vijni.html>
4. 10 порад, як вберегти емоційний стан і психічне здоров'я під час війни: веб-сайт. URL: <https://zhmerynka.city/articles/196941/10-porad-yak-vberegiti-emocijnij-stand-i-psihichne-zdorovya-pid-chas-vijni>
5. Соціальна згуртованість. Чому це важливо для громади: веб-сайт. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/15453>

6. 7 порад психолога, які допоможуть спілкуватися під час війни: веб-сайт. URL: <https://elle.ua/otnosheniya/psihologija/7-porad-psihologa-yaki-dopomozhut-spilkuvatis-pid-chas-viyni/>
7. Сім способів налагодити стосунки: веб-сайт. URL: <https://theukrainians.org/sim-sposobiv-nalagodyty-stosunky/>

УДК 159.944

Хмель Софія,

**здобувач вищої освіти першого (бакалаврського) рівня
факультету економіки, менеджменту та психології, група 3-7**

Науковий керівник Войтенко Олена,

канд. психол. наук, доц., доцент кафедри психології,

Державний торговельно-економічний університет

ПРОФЕСІЙНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ТОРГІВЛІ

У сучасному світі проблема професійної адаптації особистості набуває значущості. Це зумовлено внутрішніми соціально-економічними трансформаціями, стрімким розвитком світової культури, глибоким розподілом соціальної праці, змінами та появою нових видів і умов навчальної та професійної діяльності, перенапруженням психологічного характеру тощо. Вплив зазначених факторів перевищує реальні адаптаційні можливості людини, викликає стресові стани, що призводять до зниження ефективної діяльності та порушень у її професійній і соціальній сферах. Вивчення проблеми професійної адаптації особистості доводить, що ця тема актуальна та потребує глибинного наукового аналізу. Оскільки питання адаптації виступає важливим фактором у різних галузях науки, то при вивченні його суттєвим буде взаємозв'язок і результат біологічних, медичних, психічних, соціокультурних і психолого-педагогічних досліджень. Означена проблема особливе місце займає у віковій і педагогічній психології.

Термін «адаптація» (*adaptatio*) в перекладі з пізньолатинської мови означає «приспособлення». Адаптація – одне з головних наукових понять

Професійна адаптація – адаптація (приспособлення) людини до нових для нього умов праці. Складний і тривалий процес. Психологія

вивчає мотивацію і потреби працівника, досліджує рівень його задоволеністю роботою, вплив різних індивідуальних і організаційних характеристик на трудову діяльність. Різновид професійної адаптації – виробнича адаптація (приспособування до умов, вимог, норм тощо конкретного виробництва, виробничого процесу). Характеризується досконалим оволодінням вибраною професією або спеціальністю, закріпленням трудових навичок і умінь, що виявляється в стабільному виконанні норм виробітку, високій якості продукції, точності і надійності, творчій активності.

Адаптація особистості до об'єктивних умов і вимог діяльності забезпечується такими методами:

1. вдосконалення або зміна в певних межах окремих властивостей;
2. формування стереотипів дій при незмінних особистісних якостях;
3. позитивна мотивація до праці;
4. вироблення індивідуального стилю діяльності.

Ці методи, як правило, стосуються тих професій, які ставлять до людини відносні вимоги професійної придатності. Професійна адаптація фахівця це процес активної взаємодії особистості й соціального середовища з метою досягнення таких стосунків між ними, які в найбільшій мірі забезпечують ефективність професійної діяльності, розвиток диспозиційної концепції і особистісну задоволеність професійною самореалізацією. Адаптація до професійної діяльності розуміється як активна взаємодія фахівця і соціально-економічного середовища з метою досягнення таких стосунків між ними, які в найбільшій мірі забезпечують ефективність трудової діяльності, розвиток фахового потенціалу і особистісну задоволеність професійною самореалізацією. Адаптивна стратегія фахівця це рівень відповідності суб'єктивних ресурсів (пригнобити чи звільнити внутрішні ресурси) і об'єктивних можливостей (присвоїти чи перетворювати середовище) елементів адаптації по відношенню до ступеня збігу його очікувань з реальною виробничою ситуацією, тобто наскільки зближене «Я-базове» і «Я-ситуаційне» фахівця. Структура професійної адаптації включає виробничо-технологічні, соціально-психологічні і особистісні елементи.

Проблема адаптації різнопланова і багатогранна; так виділяють соціальну, особистісну професійну адаптацію, психофізіологічну. Над проблемою адаптації працювали Г. О. Бал, М. І. Боришевський, В. Панок та інші. Успішність адаптації в соціумі, колективі визнача-

ється рівнями розвитку певних психічних якостей, які допомагають фахівцю адаптуватися, почувати себе комфортно і невимушено.

Найповніше визначення процесу професійної адаптації належить К. К. Платонову, який вважав, що професійна адаптація до нових умов діяльності відбувається шляхом систематичного виконання ускладненої діяльності в цих нових умовах. На думку С. Г. Вершловського, під час професійної адаптації проходить інтеграція професійних знань, умінь і навичок у професійну діяльність. О. А. Шиян вважає, що професійна адаптація є процесом інтеграції в професію, оволодіння майстерністю, застосування професійних знань, умінь і навичок до конкретних ситуацій. М. О. Дмитрієва розвиває і конкретизує поняття професійної адаптації, розглядаючи виявлення цього феномену в професійній діяльності. Під професійною адаптацією вона розуміє процес становлення і збереження динамічної рівноваги в системі «людина – професійна діяльність».

Список використаних джерел

1. Żarczyńska-Dobiesz A. Adaptacja nowego pracownika do pracy w przedsiębiorstwie, Wydawnictwo Wolters Kluwer, 2008.
2. Розов В. Адаптивні здібності людини в умовах травматичного стресу. Соціальна психологія : наук. журнал. 2008. № 3. С. 108–116.
3. Чайкіна Н. О. Комплекс психологічних методів дослідження професійної адаптації молодого вчителя: наук.-метод. посібник. Київ, 1997. 40 с.
4. Чайкіна Н. О. Вплив «Я»-базового і «Я»-ситуаційного на адаптивну стратегію особистості. Психологія і особистість. 2013. № 1(3). С. 45–58.
5. Чайкіна Н. О. Роль образу «Я»-фахівець у діяльнісній структурі професійної адаптації. Український психолого-педагогічний науковий збірник. 2015. № 5 (05). С. 142–146.
6. Чайкіна Н. О. Специфіка професійної адаптації практичних психологів. Вісник ХНУ. Серія «Психологія». 2010. № 913. Вип. 44. С. 174–177.

ПРОФІЛАКТИКА ПСИХОСОМАТИЧНИХ ПРОБЛЕМ

Психосоматика – це явище, внаслідок якого причинами захворювань у більшій мірі стають психічні процеси, ніж фізичні фактори.

Наша психіка – це дуже тонка матерія, яка в певний момент якісь зовнішні впливи може не витримувати і, як наслідок, давати «збій». Коли є якийсь сильний та тривалий психологічний тиск на людину, формується невроз, який може з часом переростати в психосоматичні прояви. Надалі починається зміна фізичного стану людини, погане самопочуття, прогресують багато захворювань. Таким чином, моральне самопочуття переходить у фізичну площину й відбивається на стані тіла [1].

Науковці стверджують, що успіх в покращенні особистісного та цивілізаційного здоров'я потребує більш складних підходів до курації хворих. Таким сучасним вимогам може відповідати психосоматичний підхід. Він включає психотерапевтичні, психофармакологічні та превентивні стратегії, які є дуже важливими у контексті первинної медичної допомоги. Крім того, психосоматичний підхід пояснює:

1. Взаємодію між біологічними та психологічними факторами та їх вплив на розвиток і перебіг захворювань;
2. Вплив негативних стресових факторів на нейроендокринну регуляцію соматичних процесів;
3. Індивідуальний вплив психосоціальних чинників на розвиток захворювань;
4. Спосіб, в який хронічний стрес викликає гіперфізіологічні реакції імунної, серцево-судинної, дихальної, травної систем, включаючи мозок з його емоційними, поведінковими і когнітивними реакціями;
5. Необхідність надання психологічної допомоги для профілактики, лікування та реабілітації хворих на соматичні захворювання.

Таким чином, психосоматичний підхід висвітлює способи, в які стрес та соціально-економічні проблеми, взаємодіючи зі стилем життя та поведінкою, можуть впливати безпосередньо на здоров'я людини [2].

Існує багато різних ознак і симптомів психосоматичної природи. Важливо розуміти два основні принципи щодо психосоматичних симптомів і захворювань:

- Психосоматичні симптоми можуть сильно відрізнятися від людини до людини, і ваші симптоми можуть різко змінюватися з дня на день і з року в рік.
- Ви можете бути впевнені, що симптом має психосоматичний характер лише після того, як ваш медичний працівник виключить інші серйозні причини. Деякі психосоматичні симптоми збігаються з серйозними захворюваннями, тому вам важливо спочатку їх виключити [3].

Деякі з найпоширеніших психосоматичних симптомів включають: нудоту, запор, діарею, прискорене серцебиття, прискорений пульс, задишку, біль у грудях, підвищення артеріального тиску, головний біль, пітні долоні, напруга ший і плечей.

Знову ж таки, якщо ви відчуваєте будь-який із цих симптомів – особливо біль у грудях, прискорене серцебиття, задишку, підвищення артеріального тиску або раптовий головний біль – вам слід звернутися за медичною допомогою, оскільки ці симптоми можуть свідчити про серйозну медичну проблему. Не варто самодіагностувати серйозні симптоми. Ви отримаєте діагноз психосоматичних симптомів лише тоді, коли ваш лікар виключає всі інші захворювання або причини[4].

Окрім розмови з терапевтом або консультантом з питань психічного здоров'я, який може допомогти вам визначити моделі мислення, стосунки, життєві обставини чи інші динаміки, які можуть спричиняти ваш стрес, є кілька простих змін у способі життя, які ви можете запровадити самостійно, щоб зменшити стрес, а також усунути його симптоми.

Основна ідея тут полягає в тому, щоб заспокоїти свій нервовий симптом, висловити свої почуття, щоб вони не залишилися «замкненими», і навчитися розпізнавати перші ознаки стресу, щоб він не вийшов з-під контролю.

Ось деякі дії, які можуть допомогти [4]:

1. Вправи: навіть швидка щоденна прогулянка може допомогти вам подолати стрес і дати вам можливість подумати про те, як ви себе відчуваєте.
2. Ведення щоденника: чудовий спосіб безпечно та відкрито дослідити свої почуття.
3. Техніки медитації та дихання: ці інструменти можуть допомогти вам навчитися заспокоювати свою нервову систему, коли ви починаєте відчувати стрес.

4. Щоденні перевірки: розмова з близькими людьми, яким ви довіряєте, може дати вам вихід висловити свої почуття та знайти здорові способи управління стосунками чи складними ситуаціями.
5. Висипайтесь : коли ви недосипаєте , ви, швидше за все, сильніше реагуєте на стресові ситуації та гірше справляєтеся з труднощами. Сон життєво важливий для психічного здоров'я.
6. Зменшіть споживання цукру та кофеїну: скорочення споживання цих речовин може допомогти зменшити тривогу, а також психосоматичні симптоми.
7. Догляд за собою: додавання догляду за собою до вашої рутини може допомогти. Навіть кілька хвилин на день, коли ви можете зосередитися на власних потребах і задоволеннях – будь то тепла ванна, хобі чи перегляд улюбленого телешоу – можуть творити чудеса для зниження вашого рівня стресу.

Психосоматичний розлад в основному відноситься до психічного розладу або психічної депресії, яка викликає соматичні симптоми психічними процесами хворого, а не без фізичної або органічної причини. Його можна лікувати та вирішити двома способами: глобально шляхом управління основними ситуаціями, які викликають впевненість, які допомагають запобігти накопиченню розладу, та іншим шляхом, зокрема, шляхом управління кожною соматизацією за допомогою соматичної клітинної терапії в її конкретній динаміці.

Список використаних джерел

1. Психосоматика хвороб: говоримо з психологом, чому «нездорові» думки викликають захворювання. URL: <https://www.apteka24.ua/uk/blog/psikhologiy/psikhosomatika-bolezney-pochemu-nezdorovyemy-sli-vyzyvayut-zabolevaniya/>
2. Кискер К. П. Психиатрия, психосоматика, психотерапия : пер. с нем. / К. П. Кискер, Г. Фрейбергер, Г. К. Розе, Э. Вульф. М. : Алетейа, 1999. 504 с.
3. Вітенко І. С. Основи психології : Підручник. Вінниця: Нова книга, 2001. 255 с.
4. Treatment of Psychosomatic Disorders. URL: <http://www.consultabaekeland.com/p/en/psychological-treatment-madrid/treatment-of-psychosomatic-disorders-in-madrid.php>

РИЗИКИ ДЛЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Більшу частину життя у дорослому віці людина проводить на робочому місці. Працівники часто переживають стрес, пов'язаний з роботою. Не можна забувати, що чим краще організація піклується про співробітників, тим якісніше вони виконують власні обов'язки. У той час як гірші умови праці, можуть стати провокаторами порушень психологічного здоров'я, що буде негативно відобразитися на результатах.

Думки Н. Бреберна, Р. Раяна, А. Вотельмана, К. Ріфф, Е. Дінера, К. Кейс, Е. Десі, А. Созонтової, П. Фесенко, М. Бучатської сходяться на тому, що психологічне благополуччя слід розглядати у контексті рівня задоволеності життям та визначати його походження та чинники.

На рівень продуктивності праці значною мірою впливає психічне здоров'я. Сучасні реалії ставлять людей у жорсткі рамки та змушують погоджуватися на ненормативні умови праці. Робота відіграє величезну роль у аспекті фінансової забезпеченості, проте вона також є джерелом підтримки деяких психологічних функцій, зокрема потреба у соціалізації, саморозвитку, самоідентичності. Саме безробіття є асоціацією з низьким рівнем життя, зменшенням рівня самооцінки, впевненості у майбутньому та відсутністю соціальної комунікації. Ці фактори несуть негативний вплив на психічне здоров'я. Численні дослідження доводять, що через страх залишитися без роботи, люди беруть на себе непосильні їм ролі, вони переступають через власне «Я». Доволі стереотипною, але все-таки вірною є думка, що саме безробітні більш схильні до згубних навичок, втрати відчуття контролю над життям, депресій та самогубства [2].

Увесь колектив – це особистості, що мають унікальний досвід життя, і робота для них є як шляхом самореалізації, так і можливим стрес-фактором водночас. Людина може розвиватися та реалізувати себе сповна лише в умовах, що сприяють цьому. І навпаки, якщо

умови бажають кращого, це стане перепорою для її особистого успіху та успіху організації загалом.

Фактори ризику для психічного здоров'я дуже різноманітні. Ними можуть бути фізична та емоційна втома, невідповідність очікувань реальності, зниження якості власного життя і роботи, порушення особистих і професійних кордонів, знецінення з боку колег чи керівництва, ізоляція в колективі, неналежні умови гігієни праці та охорони здоров'я, обмеження участі у прийнятті рішень, низький рівень підтримки працівників і багато інших. Як приклад можна навести ситуацію, коли працівник володіє достатніми навичками, що дають їй можливість відмінно справлятися із завданнями, проте їй надають недостатню кількість ресурсів для цього [2].

Ризики, що мають зв'язок з безпосередньою діяльністю, можуть з'явитися коли робітнику доручають обов'язки не відповідні його компетенції або коли його надмірно завантажують. Всі ризики мають можливість підвищення при недостатній згуртованості колективу та відсутності підтримки. Рівень можливого ризику також може підвищуватися при специфічному місці роботи, що впливає на психічне здоров'я. Це може бути соціальна робота, робота в сфері обслуговування чи фізично тяжка праця [5].

Причинами стресу, пов'язаного з трудовою діяльністю, є психологічне насилля, так званий булінг, що може спричинити проблеми у фізичному та психологічному здоров'ї. А це в свою чергу впливає на економіку організації, оскільки відбуваються процеси зниження продуктивності та зростання плинності кадрів.

Останні роки швидкої діджиталізації внесли багато змін у сферу трудової діяльності. Стресогенними факторами стали поява такого явища як дистанційна робота, укорінення застосування новітніх технологій у звичних професіях та розвиток такої галузі психології як психологія праці та організаційна психологія.

Існують три напрями у створенні здорового середовища в організації для її працівників [2]:

- допомога персоналу з вирішенням їх психічних проблем, не зважаючи на причини їх виникнення;
- створення позитивних моментів під час трудового процесу та концентрація на позитивних сторонах підлеглих з метою зміцнення психічного здоров'я;
- контроль факторів ризику психічного здоров'я, пов'язаних з місцем роботи, та їх максимальне зменшення, що зможе забезпечити належний рівень охорони праці.

Також можна виділити декілька кроків, що допоможуть організації створити здорове середовище [2]:

- популяризація місць психологічної допомоги;
- бути джерелом підтримки для співробітників;
- звертати увагу на середовище у колективі та намагатися покращити його, щоб зробити колектив згуртованим;
- користуватися методами, перевіреними у інших організаціях;
- звертати увагу не лише на потреби колективу в цілому, а й на потреби кожного працівника окремо;
- для створення сприятливого клімату можна користуватися послугами професіоналів.

Дослідники стверджують, що представники соціономічних професій більше за інших підпадають під ризик емоційного вигорання через інтенсивність комунікації в робочому середовищі [7].

Важливу роль у психічному здоров'ї працівників організації відіграє HR-менеджер. Саме він є винахідником змін, що впроваджуються для підвищення психічного здоров'я на робочому місці. Ця людина займається підбором кадрів і цим самим впливає на дружність колективу. HR-менеджер наділений вмінням говорити про труднощі у психологічному благополуччі співробітників, займати нейтральну позицію, створювати необхідне середовище, обґрунтувати необхідність фінансових, емоційних та фізичних витрат спрямованих на підвищення рівня задоволеності робочим місцем. Усе це як результат буде позитивно впливати на збереження психічного здоров'я та рівень продуктивності працівників, а також буде відчутний позитивний вплив на економіку організації та її успішність.

Висновки. Важливо пам'ятати, що кожна організація – це ненале людський організм, що функціонує у безперервному зв'язку один з одним. Вивчаючи психологію, ми розуміємо, що люди наділені різноманітними емоціями та володіють різними думками. Для кожної організації важливо, щоб умови робочого місця та середовище у колективні, мали позитивний вплив на професійний та особистісний розвиток кожного працівника. Це є запорукою благополуччя співробітників, підвищення задоволеності життям, що впливає на їх продуктивність. А кожен з цих факторів має велике відображення на успішності діяльності організації.

Список використаних джерел

1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Мороз С. В., Малиновська К. А. Укладення трудового договору: теоретико-прикладне дослідження: монографія. Харків: Юрайт, 2013. 288 с.
2. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. – Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. – 214 с.
3. Конституція України: наук.-практ. комент. / редкол.: В. Я. Тацій (голова) та ін. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2012. 1128 с.
4. Plath S. The unabridged journals / ed. K. V. Kukil. New York, NY: Anchor, 2000. 680 p.
5. Fried J., Hansson H. D. Rework / Jason Fried, David Heinemeier Hansson. – USA : Crown Business, 2010. – 288 p.
6. Mental Health and Substance Use. URL: <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace>
7. 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/ 10 (2), 183–19.

УДК 159.944

Wyszatycka Agnieszka,
*studentka I r. studiów magisterskich, kierunek pedagogika, specjalność
Resocjalizacja dorosłych. Przewodnicząca Koła Naukowego Pedagogów
«Persona» Kujawska Szkoła Wyższa we Włocławku, Poland*
Opiekun naukowy: Urszula Kempieńska,
*Ph.D., Assistant Professor, dyrektor Instytutu Pedagogiki Kujawska
Szkoła Wyższa we Włocławku, Poland*

UZALEŻNIENIA WŚRÓD MŁODZIEŻY – ZAGROŻONE DORASTANIE

ADDICTIONS AMONG ADOLESCENTS – RISKS AT GROWING UP

Streszczenie:

W artykule zostały zawarte treści dotyczące uzależnień od alkoholu i narkotyków wśród młodzieży. W pierwszej części przybliżono, czym jest uzależnienie oraz przedstawiono przyczyny, dla których młodzi

ludzie decydują się na kontakt z substancją uzależniającą. W drugiej części zaprezentowano wyniki badań w ramach międzynarodowego projektu: «European School Survey Project on Alcohol and Drugs» (ESPAD) omawianego problemu. W trzeciej części podjęto próbę zwrócenia uwagi na powolny upadek wartości moralnych i norm społecznych, który może powodować wzrost liczby uzależnionej młodzieży.

Summary:

The article contains information on alcohol and drug addiction among young people. The first part describes what addiction is and presents the reasons why young people decide to come into contact with an addictive substance. The second part shows the results of research under the international project: «European School Survey Project on Alcohol and Drugs» (ESPAD) on the discussed problem. In the third part, an attempt was made to draw attention to the slow decline of moral values and social norms, which may cause an increase in the number of addicted young people.

Wprowadzenie

Uzależnienia wśród młodzieży w XXI wieku przybierają różne postacie. Możemy spotkać się z uzależnieniem od alkoholu, nikotyny, marihuany, leków, narkotyków, jedzenia, opalania, internetu, gier komputerowych, mediów społecznościowych, zakupów, hazardu, masturbacji, itd. Zmiany społeczno – kulturowe jakie zaszły w ostatnich latach spowodowały pogorszenie się sytuacji materialnej wielu rodzin, a co za tym idzie wzrost bezrobocia lub wręcz przeciwnie, nadmierną chęć do podążania za pieniądzem. Nastąpiła również erozja wartości moralnych oraz norm społecznych.

«Pierwszy kliniczny opis uzależnienia stworzył ze swoimi współpracownikami światowej sławy ekspert w dziedzinie uzależnień Griffith Edwards, przyjmując za punkt wyjściowy uzależnienia od alkoholu. Szybko jednak okazało się, że wykryte przez Edwardsa mechanizmy i cechy można odnieść do pozostałych substancji. Edwards i współautorzy zauważyli, że osoby uzależnione od alkoholu wykazują wspólną grupę charakterystycznych symptomów, do których zalicza się: silne pragnienie picia, potrzeba picia coraz większej ilości alkoholu dla osiągnięcia tych samych efektów oraz objawy odstawienne po zaprzestaniu spożywania alkoholu» [2, 38]. Współcześnie termin uzależnienia traktowany jest bardzo szeroko, od uzależnień chemicznych do mechanicznych, czyli behawioralnych nad którymi osoba utraciła

kontrolę, i której wyżej wymienione uzależnienia utrudniają codzienne funkcjonowanie: osobiste i społeczne. Generalnie możemy uznać, że uzależnienie jest pewnym stanem, w którym występuje bardzo silna potrzeba przyjmowania substancji lub wykonywania jakiejś czynności, potrzeba ta dominuje nad innymi zachowaniami. Definicja uzależnienia według podręcznika Psychiatrii dla studentów medycyny brzmi: «Uzależnienie od substancji psychoaktywnych definiowane jest jako kompleks zjawisk fizjologicznych, behawioralnych i poznawczych, wśród których przyjmowanie substancji lub grupy substancji psychoaktywnych dominuje nad innymi zachowaniami, które miały poprzednio dla pacjenta większą wartość. Najważniejszym objawem jest głód substancji, czyli silne, a czasami nawet przemożne, pragnienie przyjmowania substancji. Inną istotną cechą jest swoista «pamięć» polegająca na tym, że przyjęcie substancji nawet po długim okresie abstynencji może wyzwolić zjawisko nawrotu innych objawów zespołu» [1, 276].

Rozpatrując problem uzależnień wśród młodzieży musimy wziąć pod uwagę szerszy kontekst nastolatka oraz środowiska, w którym ono funkcjonuje. Decydującymi czynnikami powodującymi uzależnienie są: czynniki genetyczne z poziomu biologicznego, środowiskowe oraz osobowościowe. Ważny jest również poziom samooceny który wiąże się z wysokimi lub zbyt niskimi wymaganiami otoczenia. Istotna będzie także odporność na stres. Osobowość dziecka, które słabo toleruje napięcia i niepewność oraz nie radzi sobie z sytuacjami frustrującym będzie usadawiało go w grupie ryzyka. Okres nastoletni u młodych ludzi jest bardzo specyficzny i wymagający. Duży przeskok między etapem dzieciństwa a wchodzeniem w dorosłość powoduje ich zagubienie, a także niepewność i lęk. W takiej sytuacji uzależnienie może stać się sposobem na radzenie sobie z napięciem i lękami, które towarzyszą budowaniu swojej tożsamości i niezależności. Okres adolescencji obarczony jest u nastolatków dużą ilością negatywnych przeżyć a stan uzależnienia pozwala na doznawanie pozytywnych uczuć w niepewnej dla nich codzienności.

Mówiąc w kontekście uzależnień młodzieży musimy wspomnieć, iż osoba młoda która doświadcza kontaktu z substancją uzależniającą lub czynnością, doświadcza przyjemności, błogości, zadowolenia, poczucia mocy i siły a także lekkości psychicznej i fizycznej. To właśnie przyjemność doznania jest najbardziej kluczowa, gdyż organizm po doświadczeniu jej potrzebuje powtórzyć sytuację w związku z wyobrażeniem kolejnego przyjemnego efektu fizycznego i emocjonalnego.

Mechanizm ten jest wspólny dla uzależnień chemicznych oraz behawioralnych.

«W 2019 r. w ramach międzynarodowego projektu: «European School Survey Project on Alcohol and Drugs» (ESPAD) zrealizowano audytoryjne badania ankietowe na próbie reprezentatywnej uczniów klas pierwszych (wiek: 15–16 lat) oraz trzecich (wiek: 17–18 lat) szkół średnich województwa kujawsko-pomorskiego. Celem badań był przede wszystkim pomiar natężenia zjawiska używania przez młodzież substancji psychoaktywnych. Podstawowymi pytaniami badawczymi były zatem pytania o liczby młodych ludzi, którzy mieli doświadczenia z tego typu substancjami oraz o stopień nasilenia tych doświadczeń. Próba uczniów województwa kujawsko-pomorskiego włączona do analiz liczyła 1300 uczniów z młodszej kohorty oraz 1 096 uczniów ze starszej kohorty. Wśród 15- i 16- latków 50,3% stanowiły dziewczęta, zaś 49,7% – chłopcy. Badania wykazały, że napoje alkoholowe są najbardziej rozpowszechnioną substancją psychoaktywną wśród młodzieży szkolnej. Próby picia alkoholu ma za sobą 84,9% uczniów z młodszej kohorty i 96,6% uczniów ze starszej kohorty województwa kujawsko-pomorskiego.

Tabela 1

Picie napojów alkoholowych

Kohorta	Wyszczególnienie	Kujawsko - Pomorskie	Polska
Młodsza kohorta (wiek 15–16 lat)	kiedykolwiek w życiu	84,9	80,0
	w czasie 12 miesięcy przed badaniem	75,1	67,9
	w czasie 30 dni przed badaniem	46,3	46,7
Starsza kohorta (wiek 17–18 lat)	kiedykolwiek w życiu	96,6	92,8
	w czasie 12 miesięcy przed badaniem	95,1	89,0
	w czasie 30 dni przed badaniem	82,5	76,1

Źródło: Używanie alkoholu i narkotyków przez młodzież szkolną. Raport z badań ankietowych zrealizowanych w województwie kujawsko-pomorskim w 2019 r.

W czasie ostatnich 12 miesięcy przed badaniem jakiegokolwiek napoje alkoholowe piło 75,1% młodszych uczniów i 95,1% uczniów starszych. Jedynie 5% uczniów z frakcji starszej nie piło alkoholu 12 miesięcy przed badaniem. Różnica między piciem alkoholu w czasie 12 miesięcy przed badaniem pomiędzy frakcjami młodszych i starszych uczniów wynosi 20 punktów procentowych. Za wskaźnik względnie częstego używania alkoholu przyjęto picie w czasie ostatnich 30 dni przed badaniem. Jakiegokolwiek napoje alkoholowe w tym czasie piło 46,3% uczniów z grupy młodszej i 82,5% uczniów z grupy starszej. Badanie było realizowane we wrześniu i październiku – okres ostatnich 30 dni przypadłał zatem na sierpień i wrzesień, w zależności od tego, kiedy badani wypełniali ankietę. Okres ten nie obejmował zatem świąt, karnawału, jednak uwzględniał wakacje, które jak można przypuszczać, szczególnie sprzyjają okazjom do picia alkoholu» [3, 9–11].

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż «według badań ponad 38% uczniów z młodszej grupy twierdziło, że uzyskałoby pozwolenie zarówno od matki i ojca na picie napojów alkoholowych. Z kolei w starszej grupie 71,7% badanych uznało, że nie miałyby problemu z uzyskaniem pozwolenia od ojca, a 75,3 % – od matki» [3, 13]. Wobec tak alarmujących danych ważne jest aby młodzież mogła być zauważona w swoim środowisku, miała poczucie że jest wysłuchana. Pozwoliłoby jej to na bycie autentycznym oraz na zbieranie całego spektrum doświadczeń zarówno tych pozytywnych jak i negatywnych. Pusta relacyjna powoduje, że nałóg staje się partnerem codzienności młodzieży, z którym spotkanie daje pozytywne przeżycia, poczucie bycia ważnym, poczucie kontroli, wpływu i zadowolenia. Wspomnieć należy również, że dzisiejsze wzory celebryckie, kultura masowa, destygmatyzacja marihuany, presja otoczenia, brak konstruktywnych zainteresowań a także chronienie dzieci przed konsekwencjami w znaczący sposób wpływa na ilość młodzieży zagrożonej uzależnieniem. Żyjemy w czasach, w których kłamstwo jest powszechne a prawda śmieszna. Słabe więzi rodzinne, braki aksjologiczne u młodzieży oraz zbyt wolnościowe wychowanie powoduje wzrost liczby dzieci i młodzieży szukających ukojenia wśród substancji psychoaktywnych. Powolny upadek wartości moralnych, takich jak prawda, dobro, piękno i życie może spowodować gwałtowny wzrost liczby uzależnionej młodzieży.

Bibliografia

1. Habrat B., «Psychiatria – Podręcznik dla studentów medycyny» (pod red. prof. dr hab. med. A. Bilikiewicz), W-wa 2006 r., Wydawnictwo Lekarskie PZWL, str. 276.
2. Jędrzejko M. Kowalewska A., «Współczesne teorie i praktyka profilaktyki uzależnień chemicznych i nie chemicznych», Warszawa 2009r, Fundacja PEDAGOGIUM, str. 38.
3. Wojewódzki program profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych oraz przeciwdziałania narkomanii w województwie kujawsko-pomorskim na lata 2022–2025, Używanie alkoholu przez dzieci i młodzież szkolną w województwie kujawsko-pomorskim. (Załącznik nr 1 do uchwały Nr 3/111/22 Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 26 stycznia 2022 r.), str. 9–11.

Наукове електронне видання

**ВЕКТОРИ СОЦІАЛЬНОЇ, ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ
ТА ЕКОНОМІЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ
II МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

(Київ, 17 лютого 2023 року)

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

**PROCEEDINGS OF THE
II INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

(Kyiv, February 17, 2023)

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

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи серія ДК № 7656 від 05.09.2022.

ЦПНМВ ДТЕУ. Зам. 45Е–23.