

Міністерство освіти і науки України
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЛЬВІВСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
Інститут права, психології та інноваційної освіти
Кафедра теоретичної та практичної психології
УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ ТА
ПСИХОЛОГІВ ПРАЦІ (УАОПП)
Львівський осередок УАОПП
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА НАПН УКРАЇНИ
Лабораторія організаційної та соціальної психології
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА
ФРАНКА
Кафедра психології
STAROPOLSKA SZKOŁA WYŻSZA w Kielcach
IT- компанія SoftServe



ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Збірник тез I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції

15-17 ЖОВТНЯ 2020 року

Львів — 2020

УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5
П 86

*Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет
кафедрою теоретичної та практичної психології
(протокол № 1 від 02 вересня 2020)*

Упорядники:

Н. В. Партико, к. психол. наук, доц.;
Я. С. Андрушко, к. психол. наук, доц.

П 86 Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. — Львів : Національний університет «Львівська політехніка», 2020. — 234 с.

ISBN 978-617-7809-49-3

Збірник містить тези доповідей учасників І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції «Психологічні умови благополуччя персоналу організацій», яка відбудеться 15-17 жовтня 2020 року в Інституті права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка».

У наукових розвідках українських вчених і молодих науковців актуалізовано проблему благополуччя особистості та персоналу організацій у сучасних реаліях, а також розкрито шляхи та умови формування благополуччя в мінливих реаліях суспільства.

УДК 159.9.072.432;159.99.+316.613.5

ISBN 978-617-7809-49-3

© Національний університет
«Львівська політехніка», 2020

Наукове видання

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Збірник тез

І Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції

Опубліковано в авторській редакції

Упорядники:

Н. В. Партико, канд. психол. наук, доцент
Я. С. Андрушко, канд. психол. наук, доцент

Підписано до друку 01.10.2020. Формат 60x84 1/16
Папір офсетний. Друк різнографія
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 13,6
Тираж 300 пр.

ТзОВ «Галицька видавнича спілка»
вул. Туган-Барановського, 24, м. Львів, 79005
тел.(032)276-37-99
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК №198

Віддруковано:
СПД ФОП Марусич М.М.
м. Львів, пл. князя Я. Осмомисла, 5/11
тел/факс: (032)261-51-31
e-mail: interprint-m@ukr.net

123. **Христюк Оксана Леонідівна:** доцент кафедри психології діяльності в особливих умовах Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидат психологічних наук, доцент

E-mail: o.khrystuk09@gmail.com

124. **Хубетов Олександр Вільсвич:** аспірант кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

E-mail:060315@ ukr.net

125. **Цимбал М.:** аспірант, старший викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних дисциплін Військової академії

126. **Чеканська О. А.** Доцент кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка м. Кам'янець-Подільський. E-mail: oksanachekanska@gmail.com

127. **Черушева Галина Батрбеківна:** кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач відділу профорієнтаційної роботи

128. **Чопик Роман Володимирович:** доцент кафедри теорії та методики фізичного виховання ДДПУ імені Івана Франка, кандидат педагогічних наук, доцент

129. **Шувар Наталія Мирославівна:** кандидат біологічних наук, вчитель СЗШ № 23 м. Львова

E-mail: nataliashuvar@yahoo.com

130. **Яблонська Тетяна Миколаївна:** доцент кафедри психології розвитку Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор психологічних наук, професор

E-mail: t_yablonska@ukr.net

131. **Якобчук Лариса Олександрівна:** старший викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних наук Військової академії (м. Одеса)

132. **Якупова Оксана Юрївна:** аспірантка 2 року навчання Запорізького національного університету

E-mail: mail.oksanayakupova@gmail.com

ВІТАЛЬНЕ СЛОВО

Шановні учасники конференції!

У даному збірнику представлено матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції “Психологічні умови благополуччя персоналу організації” (15-17 жовтня 2020 р., м. Львів).

Спочатку проведення науково-практичної конференції було заплановано на квітень 2020 року, але у зв'язку із впровадження карантинних заходів, що були зумовлені епідемією коронавірусу на території України та більшості країн світу, було прийняте рішення про перенесення термінів проведення конференції “Психологічні умови благополуччя персоналу організації” на осінь 2020 року. Перенесення термінів проведення I Міжнародної науково-практичної конференції “Психологічні умови благополуччя персоналу організації” було зумовлено вірою, надією та великим бажанням зустрітись всім разом у славетному місті Львові в реальному, а не онлайн просторі. Проте через продовження карантинних заходів керівником та колегами кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» було прийнято рішення перенести роботу конференції в онлайн режим.

Метою нашої конференції є обговорення актуальних питань і сучасних досліджень, що стосуються покращення умов благополуччя персоналу організації.

Більшу частину нашого життя ми проводимо на роботі, в колективі інших працівників, тому є потреба у постійному моніторингу соціально-психологічних умов діяльності, з метою покращення ефективності праці засобом створення сприятливих для роботи умов.

Зміни, що постійно відбуваються в економічному, науково-технічному, соціальному просторі, часто створюють нові виклики до психології в організації. Саме тому I Міжнародна науково-практична конференція “Психологічні умови благополуччя персоналу організації” ставить за мету обговорити сучасний формат змін у діяльності працівників організації з метою покращення їх благополуччя.

Щиро дякую всім, хто відгукнувся на наше запрошення та взяв участь у нашій конференції!

*З повагою,
завідувачка кафедри теоретичної та
практичної психології Національного
університету «Львівська політехніка»*

Сняданко Ірина

Anna Lewis The essence of employee's well-being at work: what really matters the most.....	12
Dymitr Leszko Transkulturowa psychoterapia pozytywna jako odpowiedz na potrzeby dobrostanu jednostki w dzisiejszym świecie	12
Inara Mahkamova Exploring the benefits of virtual-reality based eye movement training in the rehabilitation of homonymous visual field disorders	14
Magdalena Gadamska-Kyrcz Patomreści jako zagrożenie dla młodego człowieka.....	15
Meredith Lowe Mental Health struggles, acting as barriers for students and employees	17
Michał Klementowicz The Affective and Volitional Dimension of Communication. Analysis of Rhetorical Relevance on the Example of Argumentative of the Statements with People in Old Age	18
Neonila Partyko, Anastasiya Servetnyk Personal Values as Personality's Well-Being in Organization.....	19
Tom Dybsky Positioning an Organization for Growth/Leading Successful Change	21
Сняданко І. І., Ортинський В. Л. Розвиток софт-скілів у студентів як умова їх психологічного благополуччя у роботі в організації	23
Андрушко Я. С. Психологізм емоційного розуму особистості	25
Астахов Д. В. Комунікативна компетентність як складова ефективної професійної діяльності ІТ-фахівців.....	26
Баранюк Н. І., Клапоушак А. Р. Емпіричне дослідження психологічної ефективності управління персоналом в організації.....	28
Барчі Б. В., Осускі М. М. Особливості прогнозування поведінки як чинник психологічного благополуччя особистості	29
Барчі Б. В. Фактори ризику психічного здоров'я працівників на робочому місці	31

109. Серветник Анастасія Анатоліївна: лайф коуч (Life Coach), м. Львів E-mail: anastasia.servetnyk@gmail.com
110. Сняков Андрій Віталійович: старший викладач кафедри менеджменту, заступник завідувача відділу профорієнтаційної роботи, Національна академія статистики, обліку та аудиту
111. Сіроха Лілія Вікторівна: аспірантка кафедри психології розвитку Київського національного університету імені Тараса Шевченка E-mail: lilia-d@ukr.net
112. Снігур Людмила Анатоліївна: професор кафедри гуманітарних та соціально- економічних наук Військової академії (м. Одеса), доктор психологічних наук, професор E-mail: snigur_L_a@ukr.net
113. Снігур Юлія Сергіївна: аспірантка лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН, фахівець II-ї категорії навчально- організаційної групи по забезпеченню навчального процесу Київського національного університету імені Тараса Шевченка E-mail: snigur2007@ukr.net
114. Сняданко Ірина Ігорівна: завідувач кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», доктор психологічних наук, професор E-mail: Iryna.I.Sniadanko@lpnu.ua
115. Спектр Світлана Борисівна: здобувач PhD у галузі психології, практичний психолог гімназії № 109 ім. Т. Г. Шевченка м. Києва E-mail: spektor.svetlana89@gmail.com
116. Столяренко Олена Олексіївна: старший викладач кафедри економіки та економічної безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ E-mail: olenkasto@ukr.net
117. Сторож Олена Василівна: доцент кафедри практичної психології та психотерапії Рівненського державного гуманітарного університету, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: O_V@ukr.net
118. Терещенко Кіра Володимирівна: старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук E-mail: kteresh75@gmail.com
119. Федоріт Наталя: студентка 4 курсу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»
120. Хазратова Нігора Вікторівна: доктор психологічних наук, професор кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»
121. Харченко Надія Анатоліївна: доцент кафедри психології Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, кандидат психологічних наук E-mail: kharchenkon.a@ukr.net
122. Хижняк Діана Володимирівна: студентка 3 курсу спеціальності «Практична психологія» Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка E-mail: dvkhyzhniak.il17@kubg.edu.ua

94. **Партико Неоніла Вікторівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології ІШПО Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент

E-mail: voloshyna2010@ukr.net

95. **Пархоменко Вікторія Вікторівна:** кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та менеджменту ЗЕД, декан фінансово-економічного факультету, Національна академія статистики, обліку та аудиту

96. **Підлипна Людмила Віталіївна:** кандидат психологічних наук, директор Івано-Франківського обласного центру практичної психології та соціальної роботи

E-mail: pidlypna06@gmail.com

97. **Прошукало Ігор Леонідович:** аспірант кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України

98. **Пузь Ірина Володимирівна:** доцент кафедри психології Донецького національного університету імені Василя Стуса, кандидат психологічних наук, доцент

E-mail: irina222@ukr.net

99. **Рожко Олег Сергійович:** студент групи ПВПР-14 Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: roozhko.oleh@gmail.com

100. **Рожко Олена Ігорівна:** викладач кафедри фізичного виховання Інституту гуманітарних та соціальних наук Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: olena_baranyuk@ukr.net

101. **Розмазнін Олександр Петрович:** старший викладач кафедри гуманітарних та соціально-економічних наук Військової академії (м. Одеса), кандидат психологічних наук

102. **Романець Зоя Олексіївна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент

E-mail: zoria@polynet.lviv.ua

103. **Рутар Г.І.:** асистент кафедри іноземних мов для гуманітарних факультетів ЛНУ ім. Франка

104. **Рутар С.М.:** доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Львівської медичної академії ім. А. Крупинського

105. **Савчин Мирослав Васильович:** завідувач кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, доктор психологічних наук, професор

Email: msavchun@gmail.com

106. **Савчин Ярослав Володимирович:** студент Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: yaroslavsavchin8@gmail.com

107. **Свідерська Ольга Іванівна:** асистент кафедри теоретичної та практичної психології, Національного університету «Львівська політехніка», кандидат політичних наук

E-mail: sviderska.olja@gmail.com

108. **Семенів Наталія Миронівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент

E-mail: semenivnat@gmail.com

Бацилєва О. В., Пузь І. В., Астахов В. М.

До проблеми переживання синдрому емоційного вигорання у представників соціономічних професій.....33

Березовська Л. І.

Ціннісно-мотиваційна сфера як складова психологічного благополуччя35

Білан Т. О.

Екзистенційні аспекти психологічного благополуччя особистості37

Білозерська С. І.

Психологічні передумови формування особистості майбутнього вчителя39

Більдер Н. Т.

Вища художня освіта – простір розвитку і корекції відносин особистості зі світом.....41

Бойко-Бузиль Ю. Ю.

Задоволеність професією керівників органів і підрозділів МВС України43

Васильченко-Держуко К. А.

Компоненти суб'єктивного психологічного благополуччя студентів.....45

Березовська Л. І., Вихопень Д. М.

Вплив акцентуацій характеру на психологічне благополуччя особистості.....47

Вінтюк Ю. В.

Конкурентоспроможність викладача ВНЗ як умова його особистого благополуччя та безпеки в організації50

Вінтюк Ю. В.

Тренінг особистісної причинності як засіб формування конкурентоспроможності майбутніх фахових психологів52

Власенко А. А.

Про когнітивний стиль особистості студента-менеджера54

Вовк О. С., Грубі Т. В.

Психологічні вимоги до благополуччя особистості в сучасному світі55

Войцеховська О. В.

Корекція тривожних станів методом кататимно-імагінативної психотерапії57

Галян А. І.

Мотивований вибір професії як чинник психологічного благополуччя медичних працівників.....60

Галян І. М.

Життєві принципи в ситуації вибору як детермінанта психологічного благополуччя особистості61

Гапоненко Л. О.

Самокорекція викладача психологічного неблагополуччя до стану благополуччя в інтерпретаціях глибинної психології63

Германович О. Р. Компетентність у часі як чинник благополуччя особистості.....	65
Гільчер К. «Синдром самозванця» як психологічне явище	67
Горошкевич Н. Є. Фактори суб'єктивного благополуччя особистості в сучасному світі	69
Греченко М. С., Грубі Т. В. Психологічне здоров'я спортсменів різного рівня професійної кваліфікації.....	72
Гузенко І. М. Психологічне благополуччя військовослужбовців і чинники, що впливають на нього.....	73
Гупало С. Р., Кулик Ю. О., Свідерська О. І. Ціннісна компонента корпоративної культури як чинник благополуччя персоналу організації.....	75
Дзюба Т. М. Професійне благополуччя і професійне здоров'я педагогічних працівників: проблема взаємозв'язку	77
Діденко О. Ф. Автономія особистості як психологічна проблема.....	79
Дубчак Г. М. Дослідження гендерних відмінностей у способах подолання стресу.....	80
Дубяга Я. І. Аналіз задоволеності працею фахівців Державної служби зайнятості України	82
Зайдова В. А., Легендзевич Г. Я. Життєстійкість як необхідна умова психологічного благополуччя особистості	85
Закалик Г. М., Пилипів І. В. Психологічне благополуччя молоді в умовах сьогодення.....	87
Заміщак М. І. Педагогічна професіоналізація як безперервний процес розвитку майбутнього педагога	88
Зімовін О. І. Створення підтримуючого організаційного середовища для забезпечення благополуччя та розвитку персоналу	90
Зливков В. Л., Котух О. В. Психологічне благополуччя автентичної особистості	92
Зливков В. Л. Розвиток психологічного благополуччя персоналу засобом мотиваційних тренінгів	94
Зубіашвілі І. К. Сучасні підходи у вивченні психологічного благополуччя особистості	96

80. Машталер Марія: студентка 4 курсу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»
81. Мейко Дмитро: студент 4 курсу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»
82. Мельник Анна: студентка 4 курсу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»
83. Мельничук Тетяна Іванівна: старший науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, м. Київ, кандидат психологічних наук E-mail: mti_kiev@ukr.net ORCID: http://orcid.org/0000-0002-5205-9958
84. Милян Любов Мирославівна: директор СЗШ № 23 м. Львова
85. Мішкулинець Олена Олексіївна: кандидат психологічних наук, викладач психолого-педагогічних дисциплін, викладач-методист гуманітарно-педагогічного коледжу Мукачівського державного університету E-mail: naukagpk@i.ua
86. Новікова Жанна Михайлівна: асистент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: zhanna.m.novikova@lpnu.ua
87. Нурсейтов Ізет Карімович: студент 1 курсу спеціальності «Психологія» Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: theaurumcor@gmail.com
88. Оверко Ярина-Яна Петрівна: студентка Національного університету «Львівська Політехніка» E-mail: yana3071@gmail.com
89. Ожубко Галина Володимирівна: доцент кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: galina.ozhubko@gmail.com
90. Олійник Алла Вікторівна: доцент кафедри теоретичної та практичної психології ІППО Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук E-mail: olijnik_alla@ukr.net
91. Ортинський Володимир Львович: директор Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України E-mail: Volodymyr.L.Ortynskyi@edu.lpnu.ua
92. Осадча Лариса Анатоліївна: доцент кафедри психолого-педагогічних дисциплін Уманського національного університету садівництва, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: mega.osadcha@ukr.net
93. Осускі Маріанна Міклошівна: здобувач освіти за ОС «Магістр» спеціальності 053 Психологія Мукачівського державного університету E-mail: oszuski84@gmail.com

66. Кривошишина Олена Анатоліївна: доктор психологічних наук, професор, професор кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності	
67. Кулик Юлія Олегівна: студентка 4 курсу першого, бакалаврського рівня спеціальності «Психологія» Національного університету «Львівська політехніка»	
68. Курінна Владислава Русланівна: студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка E-mail: vrkurinna.il16@kubg.edu.ua	
69. Легендзевич Галина Ярославівна: старший викладач кафедри теоретичної та практичної психології ІППО Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: galya_legenda@ukr.net	
70. Лепська І. І.: аспірантка кафедри теоретичної та практичної психології, Національний університет «Львівська політехніка», м. Львів E-mail: iralepska@gmail.com	
71. Лещинська Олена Альбертівна: професор кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: olenaleshchynska@gmail.com	
72. Личак Діана: студентка 2 курсу спеціальності «Психологія» ІППО Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: dianalychak@gmail.com	
73. Лозинський Олег Михайлович: керівник ГО «Львівський аналітичний дім», відповідальний редактор наукового журналу «Психологічні виміри культури, економіки, управління» E-mail: lviv-forum@ukr.net	
74. Лукомська Світлана Олексіївна: старший науковий співробітник лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук E-mail: svtluk@ukr.net	
75. Макаренко Стефанія Стефанівна: доцент кафедри теоретичної та практичної психології, кандидат психологічних наук, доцент, Інститут права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: makarenko_s_s@ukr.net	
76. Малімон Людмила Яківна: доцент кафедри загальної та соціальної психології і соціології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: malimon.liudmyla@gmail.com	
77. Мандибуря Уляна: студентка 4 курсу Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»	
78. Марценюк Марина Олексіївна: старший викладач кафедри психології Мукачівського державного університету, кандидат психологічних наук E-mail: marcenuk.marina@ukr.net	
79. Матковська Ангеліна Владиславівна: аспірантка кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: angelinamatkovska1617@gmail.com	
Зубрицька-Макота І. В. Психологічні чинники пошуку ресурсів з метою подолання стресу та тривоги працівниками.....	98
Калин Р. Ю. Супервізія як метод профілактики емоційного вигорання працівників організації	100
Карамушка Л. М., Заїка І. В. Життєва задоволеність персоналу освітніх організацій: рівень вираженості та зв'язок із «загальними» та «спеціальними» характеристиками організації.....	102
Карамушка Л. М., Снігур Ю. С. Копінг-стратегії керівників і персоналу організацій та проблема забезпечення психологічного здоров'я організації	104
Карамушка Т. В. Підготовка майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи до здійснення соціального лідерства	106
Каргіна Н. В. Кінотерапія та психологічне благополуччя особистості	108
Кіш К. І., Березовська Л. І. Цінності, спрямованість і психологічне благополуччя особистості.....	109
Коструба Н. С. Психологічне благополуччя і релігійність особистості: теоретичний аналіз взаємозв'язку	111
Кочетова К. С., Свідерська О. І. Вплив карантину як стрес-фактора на самопочуття й настрої учасників спортивних організацій.....	113
Креденцер О. В. Самоефективність персоналу організацій як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я: теоретичний аналіз.....	115
Кривошишина О. А., Галабурда М. Психологічні детермінанти розвитку схильності до насильства особистості	117
Кривошишина О. А., Порядін Є. В. Психологічне благополуччя як чинник психічного здоров'я особистості.....	119
Курінна В. Р., Грубі Т. В. Психологічне благополуччя як профілактика професійного стресу	121
Легендзевич Г. Я., Ванівська Д. В. Профілактика професійного вигорання як саногенний потенціал психологічного благополуччя персоналу в організації.....	123
Легендзевич Г. Я., Крецул К. В. Духовне наповнення міжособистісних взаємин як чинник психологічного благополуччя персоналу в організації.....	125

Легендзевич Г. Я. Коучинг як ефективна психологічна технологія навчання студентів.....	127
Лепська І. І. Резильєнтність інформаційно-технологічних організацій в умовах змін	128
Лещинська О. А., Підлипна Л. В. Інтеграція психолога в педагогічний колектив як чинник успішної професійної самореалізації і психологічного благополуччя	129
Лозинський О. М. Методика дослідження організаційної культури колективу	132
Лукомська С. О. Тренінг життєстійкості в контексті забезпечення психологічного благополуччя фахівців	136
Макаренко С. С., Мандибур У. Форми та методи розв'язання конфліктів в організації.....	139
Макаренко С. С., Машталер М. Креативність невідемна складова ефективного управління організацією	140
Макаренко С. С., Мейко Д. Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності персоналу в організації	142
Макаренко С. С., Мельник А. Вплив емоційно-волього аспекту на ефективну професійну діяльність менеджера.....	144
Макаренко С. С., Федоріт Н. Вплив впевненості на рівень соціометричного статусу особистості в організації.....	145
Макаренко С. С. Вплив стресу на формування життєвого успіху у діяльності керівника	147
Малімон Л. Я. Психологічна безпека персоналу організації в умовах кризи	148
Марценюк М. О. Особливості вибору майбутньої професії в ранньому юнацькому віці: психологічний вимір.....	151
Матковська А. В. Аналіз джерел загрози інформаційно-психологічної безпеки персоналу організації.....	153
Мельничук Т. І. Економічне самовизначення як чинник психологічного благополуччя студентської молоді	154
Мішкулинець О. О. Емоційне благополуччя як фактор психологічного здоров'я особистості.....	156

53. **Зубрицька-Макота Ірина Володимирівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету “Львівська політехніка”, кандидат психологічних наук, доцент

E-mail: zubrykm@gmail.com

54. **Калин Романна Юрївна:** асистент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», м. Львів

E-mail: romannakalun@gmail.com

55. **Карамушка Людмила Миколаївна:** заступник директора з науково-організаційної роботи та міжнародних наукових зв'язків Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України, академік НАПН України, доктор психологічних наук, професор

E-mail: lkarama01@gmil.com

56. **Карамушка Тарас Вікторович:** кандидат психологічних наук, асистент кафедри соціальної роботи Київського національного університету імені Тараса Шевченка

E-mail: Tkarama90@gmail.com

57. **Каргіна Наталія Вікторівна:** старший викладач кафедри практичної психології Одеського національного морського університету, кандидат психологічних наук

E-mail: lavanda_87@ukr.net

58. **Кіш Катерина Іванівна:** студентка ОС «Бакалавр» Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: kishkaterina2000@gmail.com;

59. **Клапоушак Анастасія Ростиславівна:** студентка групи ПС-24 Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: anastasia13kar@gmail.com

60. **Коренюк Галина Теодозіївна:** магістрантка факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

61. **Коструба Наталія Сергіївна:** старший викладач кафедри загальної і соціальної психології та соціології Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки, кандидат психологічних наук

E-mail: Chmil.nata@ukr.net

62. **Котух Олена Вікторівна:** молодший науковий співробітник лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України

E-mail: snegyro4ka4@ukr.net

63. **Кочетова Каріна Сергіївна:** студентка 1 курсу спеціальності «Психологія», Національний університет «Львівська політехніка»

E-mail: alisagrey415@gmail.com

64. **Креденцер Оксана Валеріївна:** кандидат психологічних наук, доцент, провідний науковий співробітник лабораторії організаційної та соціальної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, член Виконавчої дирекції Української Асоціації організаційних психологів та психологів праці

E-mail: okred278@gmail.com

65. **Крецул Кароліна Володимирівна:** студентка 2 курсу спеціальності «Психологія» Інституту права, психології та інноваційної освіти НУ «Львівська політехніка»

E-mail: Kretsulcaroline@gmail.com.

41. Данчук Ю.П.: старший викладач кафедри загальної та практичної психології Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський E-mail: uliyadancuk@gmail.com	Новікова Ж. М. Професійно-особистісна позиція сучасного студента-психолога.....	158
42. Дзюба Тетяна Михайлівна: доцент кафедри психології Полтавського національного педагогічного університету імені В.Г. Короленка, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: tatjanadzuba@gmail.com	Нурсейтов І. К., Свідерська О. І. Креативний потенціал особистості як індикатор психологічного благополуччя персоналу інноваційних організацій.....	160
43. Діденко Олена Федорівна: студентка 1 курсу магістратури, факультет психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка	Оверко Я-Я. П., Семенів Н. М. Цінності молоді та структура благополуччя особистості в сучасному світі	163
44. Дубчак Галина Михайлівна: професор кафедри психології Відкритого міжнародного університету розвитку людини «Україна», доктор психологічних наук, доцент E-mail: halinadubczak@gmail.com	Ожубко Г. В. Вплив керівника організації на благополуччя персоналу.....	164
45. Дубяга Яна Іванівна: аспірантка кафедри психології Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України E-mail: yana_cz@i.ua	Олійник А. В., Личак Д. Соціальна активність особистості як чинник суспільного розвитку та благополуччя	166
46. Заїка Інна В'ячеславівна: старший викладач кафедри практичної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка E-mail: inna.zaika.75@gmail.com	Олійник А. В. Орієнтація на гуманістично-релігійні екзистенційні смисли у протидії аутодеструктивності	168
47. Зайдова Вікторія Андріївна: студентка 2-го курсу спеціальності «Психологія» Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка» E-mail: vika.zaidova@gmail.com;	Осадча Л. А. Діагностика задоволеності науково педагогічних працівників освітнім процесом в Уманському НУС	169
48. Закалик Галина Михайлівна: старший викладач кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права, психології та інноваційної освіти, Національний університет «Львівська політехніка» E-mail: halyna_zakalyk@ukr.net	Н. Партико, А. Онацько Особливості соціально-психологічного супроводу дітей на довгостроковому стаціонарному лікуванні	172
49. Заміщак Марія Ігорівна: доцент кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, кандидат психологічних наук E-mail: dpszammer@gmail.com	Прошукало І. Л. Проблема синдрому емоційного вигорання серед працівників сервісних організацій	173
50. Зімовін Олексій Іванович: старший викладач кафедри прикладної психології Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна, психотерапевт, організаційний консультант, кандидат психологічних наук E-mail: zimovin@ukr.net	Рожко О. І., Рожко О. С. Психологічна підготовка спортсменів-лучників з врахуванням їх мотивації та темпераменту	175
51. Зливков Валерій Лаврентійович: завідувач лабораторії методології і теорії психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук, доцент E-mail: vzlivkov@gmail.com	Романець З. О. Набуття навичок емпатійної комунікації як професійної риси психолога	177
52. Зубіашвілі Ірина Костянтинівна: старший науковий співробітник Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, кандидат психологічних наук E-mail: mrs_ira@i.ua	Рутар Г. І. Щодо питання використання кейс-методу в процесі викладання англійської мови для студентів суспільно-гуманітарних дисциплін.....	179
	Рутар С. М. Методологічні аспекти аналізу інституційно-психологічної якості трансформаційних політичних систем	181
	Савчин М. В. Методологічні труднощі гуманітарних наук у формулюванні цілісного уявлення про людину	182
	Савчин Я. В., Семенів Н. М. Якісно сформована самоідентичність як умова благополуччя особистості в сучасному світі.....	184

Семенів Н. М. Психологічні аспекти безпеки праці як складова благополуччя персоналу організації.....	186
Сіроха Л. В. Копінг-стратегії як необхідна складова успішної адаптації особистості.....	188
Снігур Л. А., Якобчук Л. О. Психологічні вимоги до благополуччя особистості військовослужбовця у сучасному світі.....	190
Спектр С. Б., Грубі Т., Розмазнін О. П. Психологічне благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти до роботи з дітьми з особливими потребами.....	192
Столяренко О. О., Волошин О. Р., Галайко Н. В. Основні загрози психологічному здоров'ю персоналу.....	194
Сторож О. В. Творча соціалізація як фактор благополуччя персоналу організацій.....	196
Терещенко К. В. Толерантність як детермінанта психологічного здоров'я особистості.....	198
Хазратова Н. В., Дзядів Н. Приватність як феномен організаційного простору.....	200
Харченко Н. А., Голуб К. О. Діагностичні критерії психологічного благополуччя і копінг-стратегій особистості.....	201
Харченко Н. А., Коренюк Г. Т. Роль психологічної служби у формуванні професійної ідентичності майбутніх педагогів.....	203
Хижняк Д. В., Грубі Т. В. Профілактика перфекціонізму як умова психологічного благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти.....	206
Христук О. Л. Техніки відновлення після стресових подій як умова психологічного благополуччя персоналу організацій.....	208
Хубетов О. В. Когнітивні чинники адаптивності безробітних при оволодінні новою професією.....	209
Цимбал М. Психологічне благополуччя та вільний час курсантів.....	210
Чеканська О. А., Данчук Ю. П. Психологічні особливості професійного вигорання педагогів і засоби його профілактики.....	212

27. **Войцеховська Оксана Володимирівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології ІІПО Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук

E-mail: voitsekhovska1oksana@gmail.com

28. **Волошин Олександра Романівна:** доцент кафедри економіки та економічної безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ, кандидат фізико-математичних наук, доцент

E-mail: voloshyno23@gmail.com

29. **Галайко Наталія Володимирівна:** старший викладач кафедри економіки та економічної безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ

E-mail: nataliahalaiko83@gmail.com

30. **Галія Андрій Ігорович:** лікар-анестезіолог відділення анестезіології з ліжками інтенсивної терапії КЗ ЛОР ЛОДКЛ «ОХМАТДИТ», кандидат психологічних наук

E-mail: andriyhalian@gmail.com

31. **Галія Ігор Михайлович:** професор кафедри практичної психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, доктор психологічних наук, професор

E-mail: halyan@ukr.net

32. **Гапоненко Лариса Олександрівна:** доцент кафедри практичної психології Криворізького державного педагогічного університету, кандидат педагогічних наук, доцент

E-mail: garonenko49@ukr.net

33. **Германович Оксана Романівна:** асистент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: germanovich.oksana@gmail.com

34. **Гільчер Катерина:** студентка спеціальності 053 «Психологія» Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: ktglchr@gmail.com

35. **Голуб Ксенія Олегівна:** магістрантка факультету соціальної та психологічної освіти Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини

36. **Горошкевич Надія Євгенівна:** старший викладач кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: nadya.horoshkevych@ukr.net

37. **Греченко Марія Сергіївна:** студентка 3 курсу спеціальності «Практична психологія» Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка

E-mail: grechenkomaria@ukr.net

38. **Грубі Тамара Валеріївна:** к. психол. н., доцент кафедри практичної психології Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка

E-mail: tamaragrubi@gmail.com

39. **Гузенко Ірина Михайлівна:** старший викладач кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ Львівської Національної Академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного

E-mail: irisguzenko@gmail.com

40. **Гупало Софія Русланівна:** студентка 4 курсу першого, бакалаврського рівня спеціальності «Психологія» НУ «Львівська політехніка»

13. **Бацилєва Ольга Валеріївна:** завідувач кафедри психології Донецького національного університету імені Василя Стуса, доктор психологічних наук, професор
E-mail: olgawrh@ukr.net

14. **Березовська Лариса Іванівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент E-mail: berezларыsa@gmail.com

15. **Біла Ніколетта:** магістр Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка
E-mail: lana_sun@meta.ua

16. **Білан Тетяна Орестівна:** доцент кафедри психології Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка, кандидат філософських наук, доцент
E-mail: bilangaluk@gmail.com

17. **Білозерська Світлана Іванівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент
E-mail: Lana_sun@meta.ua

18. **Більдер Наталя Трифонівна:** старший викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Харківської державної академії дизайну і мистецтв
E-mail: Bilder_nata@ukr.net

19. **Бойко-Бузиль Юлія Юріївна:** заступник завідувача науково-дослідної лабораторії психологічного забезпечення Державного науково-дослідного інституту МВС України, кандидат психологічних наук, доцент
E-mail: b-byy@ukr.net

20. **Булатевич Наталія:** доцент кафедри психології розвитку Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кандидат психологічних наук, доцент
E-mail: bulatevich@ukr.net

21. **Ванівська Діана Володимирівна:** студентка 2-го курсу спеціальності «Психологія» Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»
E-mail: dianaweis48@gmail.com

22. **Васильченко-Держужко Катерина Анатоліївна:** аспірант кафедри психології і педагогіки НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського»
Email: 11pandora93@gmail.com

23. **Вихопень Діана Михайлівна:** студент ОС «Бакалавр» Національного університету «Львівська політехніка»

24. **Вінтюк Юрій Володимирович:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук, доцент E-mail: yurvin@meta.ua

25. **Власенко Андрій Анатолійович:** аспірант кафедри психології управління ДВНЗ «Університет менеджменту освіти НАПН України»
E-mail: andreylvlasenako@gmail.com

26. **Вовк Ольга Сергіївна:** студентка 4 курсу спеціальності «Практична психологія» Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка
E-mail: osvovk.il16@kubg.edu.ua

Черушева Г. Б., Пархоменко В. В.
Морально-етичні та психологічні засади підготовки менеджерів213

Черушева Г. Б., Синяков А. В.
Соціально-психологічні фактори професійного самовизначення особистості215

Чопик Р. В., Біла Н.
Фізичне виховання як засіб зниження тривожності молодшого школяра217

Шувар Н. М., Закалик Г. М., Милян Л. М.
Благополуччя учня в умовах нової української школи219

Яблонська Т. М., Булатевич Н. М.
Проблема емоційного вигорання в контексті психологічного благополуччя особистості220

Якупова О. Ю.
Часткова зайнятість персоналу як фактор забезпечення балансу «робота – життя» в організації222

Anna Lewis

The essence of employee's well-being at work: what really matters the most

The link between employees well-being and high-level work performance has been clearly established through evidence based approaches over the past two decades.

Research indicates a clear link between positive work environment and employee performance. In contrast, a negative working environment can lead to physical and mental health problems leading to, in its final stages, stress-related absence. According to the World Health Organization's 2019 Mental Health at Work report, the estimated cost of negative work environments to the global economy is a colossal, US \$ 1 trillion per year in lost productivity.

There are many effective actions that organizations can take to promote positive work environments and invests in prevention of mental health issues in the workplace. Such actions undoubtedly, benefit productivity. The actions and practices undertaken by organizations on an international scale: creating adequate health and safety policies; ensuring a wide range of Employee Assistance Programs (EAP's) in collaboration with Occupational Health professionals; flexible working arrangements and other benefits related to wellness programs.

What truly makes an impact on employees psychological well-being at work? Which ingredients of employee's psychological well-being are worth investing in the biggest productivity impact?

Conclusions. In her conference speech, Anna Lewis will provide an evidence based rationale for recommended actions organizations can undertake to improve employee well-being and productivity at the same time. By investing in developing specific leadership and management competencies, organizations can achieve high-quality leadership standards and enhance the culture of productive engagement and employee psychological well-being. Participants will be able to gain specific insights from the research and provide practical application of the link between leadership and management behaviors and enhanced employee well-being.

Dymitr Leszko

Transkulturowa psychoterapia pozytywna jako odpowiedz na potrzeby dobrostanu jednostki w dzisiejszym świecie

Zajmując się praktycznie osobistą, indywidualną ludzką potrzebą, określaną jako potrzeba dobrego samopoczucia czy też dobrostanu, można szukać podpowiedzi w różnych szkołach psychologicznych i psychoterapeutycznych, które próbują dać odpowiedz, jak osiągnąć taki stan. Od czasu do czasu każda jednostka ludzka doświadcza braku dobrego samopoczucia, albo niewystarczającego jego poziomu. Dowodem na istnienie tych pragnień jest fakt, że podczas kampanii wyborczej politycy różnych formacji tak kształtują swoje przesłanie, by zawierały one

ДОВІДКА ПРО АВТОРІВ

1. **Anna Lewis:** BA (Hons), MSc (Bpsychol) Fellow of the Chartered Institute of Personnel and Development Bright Leadership Ltd. London, UK

E-mail: a.lewis@brightleadership.com

2. **Dymitr Leszko:** prezbiter greckokatolickiego Kościoła w Polsce, magister teologii KUL, psycholog, nauczyciel religii, student na studiach (psychologia) magisterskich Państwowej Uniwersytetu w Mukaczewie, doktorant teologii na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, psychoterapeuta i arteterapeuta (stażysta) pod superwizją, instruktor rekreacji ruchowej w specjalizacji trener personalny, Gurowo-Ilaweckie, Polska

E-mail: leshkodima@gmail.com

3. **Inara Mahkamova:** PhD Candidate, Ludwig Maximilian University of Munich

4. **Magdalena Gadamska-Kyrcz:** Małopolska Uczelnia Państwowa im. rtm. W. Pileckiego w Oświęcimiu

5. **Meredith Lowe:** Professor of Psychology in Liberal Arts Georgian College, Barrie Ontario, Canada E-mail: Meredith.lowe@georgiancollege.ca

6. **Michał Klementowicz:** Rev. Michał Klementowicz, PHD, Lecturer at The John Paul II Catholic University of Lublin; he conducts lectures on rhetoric. In his reflection he focuses on the justification of statements (also religious language expressions) and the arrangement of the text and the methods of its relevance,

Address: ul. I. Radziszewskiego 7, 20-039 Lublin

E-mail: hindenburg@wp.pl

ORCIDiD 0000-0001-8798-6455

7. **Tom Dybsky:** Adjunct professor/lecturer University of St. Thomas University of Minnesota Harvard Business School Organizational Effectiveness Consulting, LLC North Oaks, Minnesota, US

E-mail: tom.dybsky@gmail.com

8. **Андрюшко Ярина Степанівна:** доцент кафедри теоретичної та практичної психології ІППО Національного університету «Львівська політехніка», кандидат психологічних наук

E-mail: YarunaAn@hotmail.com

9. **Астахов Володимир Михайлович:** завідувач кафедри акушерства та гінекології Донецького національного медичного університету МОЗ України, доктор медичних наук, професор

E-mail: astvlad7@gmail.com

10. **Астахов Дмитро Володимирович:** аспірант кафедри психології, Донецький національний університет імені Василя Стуса

E-mail: d.astakhov@donnu.edu.ua

11. **Баранюк Назарій Ігорович:** асистент кафедри теоретичної та практичної психології Інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка»

E-mail: nazariy.i.baranyuk@lpnu.ua

12. **Барчі Беата Василівна:** старший викладач кафедри психології Мукачівського державного університету, кандидат психологічних наук

E-mail: barchibeata@gmail.com

такий тип роботи може бути єдиним виходом для збереження доходу. При цьому не лише працівник може потрапити в ситуацію необхідності часткового графіку. В умовах світової кризи, яка почалася ще на початку 2020 року, велика кількість бізнесу вже отримала збитки через невідповідність до змін у суспільному житті. Багато компаній уже втрачають своїх працівників, яких або доводиться звільнити, або які самі переходять на віддалену роботу до компаній, де така можливість є. Часткова зайнятість може бути тим стимулом, що не лише збереже дохід працівників і залишить компанію на ринку, а і знизить рівень стресу та невизначеності, який вже тривалий час зберігається в суспільстві. Крім цього, дослідження показують, що часткова зайнятість може позитивно вплинути на баланс між роботою та особистим життям у працівників, що збереже мотивацію до праці та підвищить рівень корпоративної відданості. Наразі важливо продовжувати дослідження різних форм праці та їх вплив на працівників, адже готовність до викликів, з якими зараз зіткнувся світ, є ключовим елементом виходу з кризи та повернення суспільства до норми.

obietnice zapewnienia tego stanu spełnienia, który opisywany jest przez nich przy pomocy różnych synonimów. Świadczy to o tym, że ludzie wciąż go szukają. Tak więc osoba ludzka żyjąca w XXI wieku, rozpatrywana z filozoficznego i duchowego punktu widzenia, nie jest w pełni zaspokojona i wciąż tęskni za dobrostanem.

Jak poczuć się zaspokojonym? Jak osiągnąć dobrostan? Odpowiedzi na te pytania należy szukać na różnych poziomach ludzkiej egzystencji, a więc zarówno na poziomie psychicznym, duchowym, jak i materialnym. Można albo wynaleźć własny sposób na osiągnięcie dobrostanu, szczęśliwego życia, albo skorzystać z rady bardziej doświadczonych poprzedników, którzy opisali już własne metody czy sporządzili porady, które się sprawdzają. Trzeba przyjrzeć się zarówno im samym, jak i życiu osób, którzy korzystają z tych recept. W swoim wystąpieniu chcę pokazać odpowiedź, jaką na pytanie o sposób zaradzenia potrzebie dobrostanu jednostki, daje transkulturowa psychoterapia pozytywna. Określenie „transkulturowa” doskonale pasuje do tej konferencji, na której są zebrani ludzie różnych narodowości, kultur. Narzędzia tej szkoły terapii są transkulturowe, a więc mogą przydać się każdemu z nas, są uniwersalne i niezależnie od środowiska, do którego należymy.

Psychoterapia zajmuje się realizacją konkretnego zadania, określonego jako „leczenie psychiki (duszy) osoby”, albo, przyjmując inne, równie poprawne, ale stawiające inne akcenty tłumaczenie, „leczeniem psychiką (duszą)”. W tym drugim tłumaczeniu chodzi o leczenie jednej osoby, klienta czy też pacjenta, duszą innej osoby: psychoterapeuty. Jeszcze do niedawna w radzieckim słownictwie funkcjonowało określenie osób psychicznie chorych jako „duszewno chorych”: tych, którzy mają chorą duszę. Uważam, że podczas dzisiejszych rozważań należy pokazać, jak psychoterapii może być narzędziem leczącym duszę, psychikę, i jakie warunki należy spełnić, by tak się stało.

Pozytywna psychoterapia ma trzy podstawowe założenia: 1. Zasadę nadziei, 2. Zasadę równowagi, 3. Zasadę samopomocy. Stosując się do tych trzech zaleceń pozytywnej psychoterapii możemy, jako osoby ludzkie, osiągnąć dobrostan. Metoda ta jest uznawana przez Europejskie Stowarzyszenie Psychoterapii, Światową Radę Psychoterapii, oraz Międzynarodową Federację Psychoterapii.

Skąd nazwa „pozytywna psychoterapia”? Nie oznacza ona tego, że metoda ta ma same plusy, ani że przyjmując jej perspektywę patrzy się przez różowe okulary na człowieka i jego sposób życia. Nazwa ta pochodzi od łacińskiego słowa „positum”, które oznacza, a więc jest ona całościowa: skupia się nie tylko na psychopatologii człowieka, jego problemie, wewnętrznym konfliktach, ale widzi też zdolności, które ten człowiek posiada i może ich użyć do zwalczania tych problemów w jego życiu. Dzięki nim może on więc osiągnąć sukces, zadowolenie, harmonię,

dobrostan. W ten sposób realizowane jest to, co w pozytywnej psychoterapii określa się jako „zasada nadziei”.

Z kolei zasada równowagi mówi, że do osoby ludzkiej podchodzi się całościowo, biorąc pod uwagę cztery jakości życia: ciało, osiągnięcia, kontakt, i fantazję. To właśnie te cztery elementy konstytuują człowieka, nadając jego życiu określoną jakość. Ich równowaga jest przyczyną dobrostanu, zaś brak tej równowagi skutkuje deficytem dobrostanu człowieka. Celem terapii jest więc zbilansowanie tych czterech sfer życia. Wedle tego modelu osiągnięcie równowagi ma doprowadzić jednostkę do dobrostanu.

Interesująca jest również koncepcja człowieka, jaką zakłada ta metoda terapii. Przyjmuje się tu, że człowiek rodzi się z dwoma podstawowymi zdolnościami: do poznania i miłowania. Każdy człowiek jest dobry ze swojej natury i dopiero dyferencjacja tych zdolności, na które składa się 14 mniejszych zdolności konstytuujących część poznawczą i 14 konstytuujących zdolność do miłości, jest przyczyną różnych zaburzeń i braku dobrostanu jednostki. Przy takiej wizji terapia będzie polegała na przywróceniu odpowiedniej równowagi tych różnych zdolności.

Ostatnia zasada, zasada samopomocy, mówi, że człowiek ma wszystko, czego potrzebuje by poradzić sobie z brakiem dobrostanu. Rolą terapeuty jest jedynie nauczenie klienta by sam sobie radził. Ma on więc nie dawać ryby, ale wędkę, i nauczyć jak z niej korzystać.

Kierunek terapeutyczny, który został przedstawiony w niniejszym wystąpieniu, jest przydatny zarówno w pracy nad sobą, jak i w pomocy innym ludziom. Posiada on wszystkie potrzebne narzędzia, żeby pomóc rozpoznać deficyty jednostki oraz by podjąć działania prowadzące do ich wyrównania i osiągnięcia pożądanego porządku. Wystarczy tylko, że borykająca się z problemem osoba będzie świadoma jego istnienia oraz możliwości wyjścia z niego dzięki sposobowi, jaki proponuje ta wielokulturowa terapia.

Inara Mahkamova

Exploring the benefits of virtual-reality based eye movement training in the rehabilitation of homonymous visual field disorders

One of the common consequences of stroke, brain tumors and other forms of acquired brain injuries are visual field disorders (VFD). Homonymous visual field disorders such as hemianopia and quadrantanopia cause blindness on the same side of the visual fields of both eyes, affecting either a half or a quarter of the visual field, respectively. Patients describe having major challenges in walking, avoiding obstacles and reading. Numerous activities of daily living are therefore hindered. To date, few therapeutic options have been established for these patients. Generally, two main approaches can be distinguished: restitution and compensation. Restitution training aims at restoring vision at the border between the blind and sighted field through repeated light stimulation in that region. However, months

оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Не дивлячись на те, що часткову зайнятість часто критикують за низьку якість роботи, нижчий статус, безпеку роботи та оплату праці, меншу кількість можливостей для навчання та кар'єри, досвід працівників вказує на нижчий рівень втручання роботи в особисте життя та навпаки, а також про вищий рівень балансу «робота – життя». Про це в своєму дослідженні «Who's Got the Balance? A Study of Satisfaction with the Work-Family Balance among PartTime Service Sector Employees in Five Western European Countries» зазначає V.Beham. Також ця теза підтверджується в спільній роботі A.Oishi, R.K.H. Chan, L.L. Wang та J.Kim. Тим не менше, часткова зайнятість може відрізнятися щодо фактично витраченого робочого часу і таким чином впливати на можливості працівників досягти задовольняючого рівня балансу між робочими та неробочими зобов'язаннями по-різному. Відповідно до попередніх досліджень V.Beham та H.Bielenski, A. Roeters, L.Craig та інших, які розрізняють довготривалу та короточасну часткову зайнятість зазначається, що працівники, які працюють короткий період часу за графіком роботи до 20 годин на тиждень більше задоволені своїм балансом «робота – життя», ніж працівники, які працюють довготривало неповний робочий день між 21 і 34 годин на тиждень.

Окрім цього, важливо звернути увагу і на гендерний аспект ефективності часткової зайнятості для працівника і його балансу «робота – життя». Так, хоча гендерні ролі змінюються, жінки продовжують нести головну відповідальність по догляду за дітьми та домашніми справами. Жінки (особливо ті, хто має маленьких дітей), частіше вибирають часткову зайнятість, щоб мати можливість краще керувати своїми численними обов'язками вдома та на робочому місці, навіть за рахунок власної зарплатні та обмеженості перспектив кар'єри (про це в своїх роботах зазначають V. Beham, V. Gash, C. Lyonette та ін.). Чоловіки, з іншого боку, частіше обирають часткову зайнятість під час навчання або через те, що вони не в змозі знайти штатну роботу (за результатами досліджень A. Baierl та O. Kapella). За даними статистичної організації Європейської Комісії «Євростат» на 2018 рік, найбільш поширеними причинами, коли жінки працюють неповний робочий день, були догляд за дітьми та інші сімейні чи особисті причини, що становлять 43 відсотки загалом, на противагу до 16 відсотків для чоловіків. Ці гендерні відмінності впливають на мотивацію під час часткової зайнятості на чоловіків та жінок та на можливість організації балансу «робота – життя» по-різному. Адаже за таких умов впровадження часткової зайнятості може не призвести до однакових показників балансу «робота – життя» зазначених категорій.

Висновки. З огляду на попередні дослідження, часткова зайнятість не завжди є вільним вибором працівника і перехід на такі умови праці часто зумовлений певною ситуацією, яка не дає можливості працювати в повному робочому графіку. Але при цьому

Виявлено, що середні в обох групах значуще відрізняються ($p < 0.001$) за всіма показниками емоційного вигорання, за винятком виснаження, що може бути обумовлено дією різних стрес-факторів. Так, специфічними негативними факторами у професії охоронника є екстремальність службових ситуацій, фізичні і психічні перевантаження, помилки у підборі кадрів, неефективна система мотивації, недостатня психологічна готовність працівника. У професії вчителя такими специфічними факторами є значний обсяг паперової роботи, великі розміри класів, а найістотнішим – висока безпосередня емоційна включеність у постійну міжособистісну взаємодію з учнями, батьками, колегами.

Висновки. Виявлено, що вигорання по-різному виявляється у групах досліджених через специфічні для кожної професії фактори вигорання. Професії вчителя та охоронника значуще відрізняються за усіма показниками вигорання; у вчителів рівень вигорання значно вищий, його симптоми є гострішими.

Якупова О. Ю.

Часткова зайнятість персоналу як фактор забезпечення балансу «робота – життя» в організації

Ще кілька років тому забезпечення балансу «робота – життя» не стояло на першому місці в стратегічних планах менеджерів по роботі з персоналом та загалом у власників бізнесу. Фінансова мотивація, надбавки та премії довгий період часу вважалися достатніми для утримання працівників, а якщо вони комбінувалися з програмами мотивації та тимблдингу, компанія могла розраховувати на довготривалий союз з працівником. Але з часом інформаційний та життєвий простір робітників змінювався, з'явилася можливість не лише спостерігати за власним розвитком в компанії та самої компанії, а і порівнювати умови праці з іншими підприємствами. Великий крок в цьому зробили працівники ІТ-сфери, які показали можливість працювати вдома, обирати різні цікаві проекти без втрат для власного заробітку, професійної компетентності та особистого життя. Звісно, не всі галузі мають можливість організації такої форми співпраці, як і не кожен працівник може ефективно організувати роботу вдома. Тому багато компаній почали звертати свою увагу на інші модифікації віддаленої роботи, які б давали змогу працівникам організувати комфортну та збалансовану систему праці. Одним із способів стала організація роботи за системою часткової зайнятості.

За Т.Г. Завіновською, часткова зайнятість є добровільною формою неповної зайнятості, яка, відповідно до Закону про зайнятість населення, включає зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу, передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з

of training are required to obtain only minor results. Compensatory training, on the other hand, aims at utilizing efficient eye movements to bring unseen images into the intact sight and hereby compensate for the disorder. Patients' performance in visual search tasks considerably improves after only a few weeks of compensatory training.

In the present project, the potential of a compensatory eye movement training in Virtual Reality (VR) is explored. VR technology has two important advantages over conventional PC trainings. It is portable and easy to use, allowing location-independent training; and it is possible to train a larger portion of the visual field, enabling training of both eye- and head movements. To assess the effects of VR-based compensatory training on visual search and reading performance in patients with homonymous VFD, patients are assigned to either the experimental or the placebo condition. The training offered in the experimental condition is an adaptive visual search paradigm consisting of multiple levels of difficulty. Patients are instructed to find a target item among distractor items. Target items are presented in the blind field with an increasing frequency as levels progress. Furthermore, the number of items increases with each level, while the time available for visual search decreases. The training offered in the placebo condition is a parallel version of the experimental training with stimuli presented in the sighted field only. Separate training phases, each lasting 20 days, focus on either eye or head movements. After extensive instructions on the usage of the VR set, patients train at home. Various visual search and reading tasks using both eye- and motion tracking technologies serve as pre- and post-training assessments.

At least 30 patients are scheduled to participate in the study, 15 patients in each condition. Their performance is compared to an age-matched healthy control group. Preliminary results with the first 5 patients indicate good feasibility of the study, high motivation for participation as well as training-specific improvements in some patients

Magdalena Gadamska-Kyrz

Patotřeści jako zagrożenie dla młodego człowieka

Powszechnie wiadomo, że korzystanie z Internetu przez dzieci i młodzież może mieć mocne, jak i słabe strony. W sieci dostępne są bowiem zarówno materiały warte uwagi, np. edukacyjne, jak i te, które są szkodliwe dla młodego człowieka, np. pornografia czy przemoc.

Wydaje się, że jednym z nowszych pojęć w zakresie zagrożeń związanych z Internetem jest słowo „patotřeść”. Na stronie internetowej <http://nowewyrazy.uw.edu.pl/> (Obserwatorium Językowe Uniwersytetu Warszawskiego. Najnowsze słownictwo polskie) – hasło „patotřeść”

zostało zarejestrowane 01.01.2019 r.¹. Zdefiniowano je tam jako „materiał udostępniany w Internecie, prezentujący zjawiska patologiczne, np.: przemoc, wulgarny język, zażywanie środków odurzających oraz promujący takie zachowania”². W raporcie dotyczącym patotresci można natomiast przeczytać, że są to „treści prezentowane w sieci w postaci transmisji internetowej (stream), fragmentów transmisji (shoty), filmów, zdjęć i innych form przekazu, w których nadawca lub grupa nadawców prezentują zachowania sprzeczne z normami społecznymi, niosące demoralizujący przekaz, obejmujący zachowania takie jak: przemoc fizyczna, psychiczna, seksualna, libacje alkoholowe, poniżanie, zażywanie narkotyków i inne”³. Już sama definicja zdaje się ukazywać niebezpieczeństwo płynące z zetknięcia się młodego człowieka z patotresciami.

Na temat problemu dotyczącego patologicznych przekazów w Internecie zaczęło się mówić więcej powodu tzw. patostreamów, nadawanych na żywo w serwisie YouTube. Patotresciami są także inne formy przekazu, np. (występujące przed patostreamingiem, lecz wciąż obecne) piosenki, promujące patologiczne postawy (np. przemoc, instrumentalne traktowanie kobiet, narkotyki), materiały zamieszczane przez prowadzących na ich kanałach w YouTube (niezwiązane z patostreamem), a także materiały o cechach patologicznych, nierzadko podobne pod względem formy oraz z dużą dozą prawdopodobieństwa zainspirowane patostreamami, lecz korzystające z czegoś innego niż YouTube, np. z Instagramu⁴.

Oczywiście, należy zaznaczyć, że zarówno YouTube, Instagram, jak i szerzej – Internet nie zawierają wyłącznie treści mogących niewłaściwie oddziaływać na dzieci i młodzież. Jest to przestrzeń, w której można znaleźć wiele wartościowych materiałów, mogących rozwijać młodego człowieka. Warto jednak mieć świadomość istniejących niebezpieczeństw, gdyż dzięki temu być może np. rodzice czy pedagodzy będą mogli zwrócić większą uwagę na to, z jakich treści korzystają młode osoby oraz czy są to właściwe dla nich materiały, służące budowaniu ich dojrzałej osobowości.

¹ T. Dec (autor), M. Czeszewski (red.), *Patotresć* [w:] *Obserwatorium Językowe Uniwersytetu Warszawskiego. Najnowsze słownictwo polskie*, ostatnia aktualizacja hasła: 03.01.2019, <http://nowowyrazy.uw.edu.pl/haslo/patotresc.html>, (dostęp: 01.04.2020 r.).

² Tamże.

³ Ł. Wojtasik, *Problem szkodliwych treści w Internecie a zjawisko patotresci* [w:] *Patotresci w Internecie. Raport o problemie*, S. Wójcik, Ł. Wojtasik (red.), Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę we współpracy z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Warszawa 2019, <https://fdds.pl/wp-content/uploads/2019/08/fdds-raport-patotresc-www.pdf> (dostęp: 01.04.2020 r.), s. 7.

⁴ M. Kępa, *Charakterystyka zjawiska patotresci* [w:] *Patotresci w Internecie. Raport o problemie*, S. Wójcik, Ł. Wojtasik (red.), Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę we współpracy z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, Warszawa 2019, <https://fdds.pl/wp-content/uploads/2019/08/fdds-raport-patotresc-www.pdf> (dostęp: 01.04.2020 r.), s. 9.

зумовлює необхідність вивчення специфічних та неспецифічних для кожної професії стрес-факторів, які провокують вигорання.

Метою є порівняльний аналіз синдрому емоційного вигорання у професійній діяльності вчителів та охоронників.

Аналіз досліджень вигорання в представників різних професій, свідчить про досить суперечливі результати. Виявлено, що найвищий рівень емоційного виснаження мають вчителі, найнижчий – працівники сфери mental health і післядипломної освіти. Найвищий рівень деперсоналізації демонструють вчителі, соціальні працівники, лікарі й поліцейські, найнижчий – працівники сфери mental health та післядипломної освіти. Найбільше зниження відчуття власної ефективності виявлено в соціальних працівників, медсестер, поліцейських офіцерів та працівників виправних закладів, натомість психологам і лікарям властивий значущо високий рівень відчуття компетентності та ефективності в професійній діяльності. На основі мета-аналізу 27 досліджень науковці стверджують, що хоча рівні вигорання є різними для США та Нідерландів, профілі вигорання для різних професій є однаковими. В інших дослідженнях 1, 5 наявні суперечливі дані щодо вираженості емоційного вигорання у представників різних професій, відтак необхідне подальше вивчення вигорання і факторів, які його зумовлюють.

Методика дослідження. Дослідження проводилося на вибірках охоронників (61 особа віком 23-48 років) і вчителів (80 осіб віком 19-67 років) за допомогою опитувальника В.В. Бойка. Застосовувався t-критерій Стьюдента для порівняння незалежних вибірок.

Результати дослідження. Аналіз показав, що дані щодо вираженості кожної зі стадій вигорання у вибірках значно різняться. Так, нервово-психічне напруження (перша фаза), виявлено у 42.5 % вчителів, що більш ніж у 8 разів перевищує аналогічні дані в групі охоронників. Поява нервово-психічного напруження є свідченням пошуку балансу між власними ресурсами та вимогами робочого середовища через несвідоме формування механізму захисту у формі вигорання. В 87.5% опитаних вчителів значно виражені симптоми резистенції, що майже втричі перевищує аналогічні показники охоронників. Стадія виснаження істотно виражена в 41.25% педагогів, що в 5 разів перевищує дані серед охоронників (табл.1).

Таблиця 1

Вираженість фаз психічного вигорання серед вчителів та охоронників (%)

Фази психічного вигорання	Охоронники, n=61			Вчителі, n=80		
	фаза не виражена	фаза в стадії формування	фаза яскраво виражена	фаза не виражена	фаза в стадії формування	фаза яскраво виражена
Напруження	95	3.3	1.6	57.5	32.5	10
Резистенція	64	23	8	12.5	62.5	25
Виснаження	91.8	4.9	3.3	58.75	33.75	7.5

рідної мови та культури, патріотизм, бережне ставлення до довкілля, повага до закону, солідарність, відповідальність).

Нова структура школи (охоплюючи 3-річну профільну) формується як початкова школа (1-й цикл адаптаційно-ігровий та 2-й цикл – основний), базова середня школа (гімназія, де учні навчатимуться 5 років) та профільна середня школа (3 роки) і діятиме як академічний або професійний ліцей. Школа вважатиметься автономною установою, з рівноправним доступом до справедливого бюджетного фінансування закладів освіти всіх форм власності.

Сучасне освітнє середовище, інклюзивна освіта мають забезпечити баланс між навчальними видами діяльності, ініційованими вчителем, і видами діяльності, ініційованими самими дітьми. Таке середовище забезпечує можливості дітям робити власний вибір, розвивати нові та вдосконалювати наявні практичні навички, отримувати нові знання, розвивати позитивне ставлення до інших. Дитині не достатньо дати нові знання, а важливо навчати ними користуватися. Знання та вміння, що тісно взаємопов'язані з ціннісними орієнтирами учня, формують його життєві компетентності, потрібні для успішної самореалізації у житті, навчанні та праці.

Висновки. На нашу думку, такі перспективи розвитку НУШ створять достатні умови для розвитку дитини як особистості, її природного входження у будь яке нове середовище та адаптацію до нього, а також закладуть основу у формуванні в учнів відповідальності й самостійності; підготовки до успішного навчання та майбутньої діяльності, а головне забезпечать умови її психологічного благополуччя.

Яблонська Т. М., Булатевич Н. М.

Проблема емоційного вигорання в контексті психологічного благополуччя особистості

Актуальність. Професійна діяльність є істотною складовою життєдіяльності людини, відтак психоемоційний стан її як суб'єкта цієї діяльності є важливою умовою психологічного благополуччя, яке серед інших складових включає позитивне ставлення до себе; почуття постійного розвитку і самореалізації; довірливі стосунки з іншими тощо. Вивчення проблеми емоційного вигорання особистості дозволило з'ясувати його причини і наслідки, структуру і динаміку, водночас низка питань потребують подальших досліджень.

Більшість науковців стверджують, що від синдрому вигорання страждають насамперед представники соціономічних професій, адже “ніщо не є для людини таким сильним навантаженням і таким сильним випробуванням, як інша людина”. Дослідження вигорання працівників різних професій виявили, що цей феномен проявляється в них по-різному, що

Meredith Lowe

Mental Health struggles, acting as barriers for students and employees

Whether student learning is face to face, in a public institution, private or specialty, the learner's life experiences can, and will, dictate their learning ability and success in a classroom. This is just as true in a workplace environment, where there is a diversity of people working together day in and out, where mental health is not the primary topic of conversation. Employees may not be aware of their colleague's life experiences or difficulties, that will directly impact how they function at and relate to others at work.

As a professor of Psychology for over 10 years and working in the mental health field for the last 20 years, I have seen countless situations where the behaviour of a student has been drastically misunderstood, and as a result, it has impacted their success and emotional experience in (and out of), the classroom. A person who experiences anxiety or depression can display behaviours of aloofness, disinterest, or negative social skills around others, and can be very quickly labelled by other students or co-workers as someone who doesn't care, or who isn't very pleasant. In contrast, on the inside they are feeling fear, stress, imaginings of the worst scenarios, panic, experiencing physiological symptoms such as sweating, heart racing, and feeling so down they have to put every effort they can into appearing 'normal'. In situations of diagnosed anxiety or depression, it is all that the person who is suffering can do to just show up for class or work.

I personally, see this in the facial expressions and behaviours of my students in class. I see them sitting at the back of the classroom with looks of carelessness, and then when I read through their assignments or work, I see a totally different side to them. It helps me understand that what they have been through in their life, is directly impacting their ability to perform academically, socialize with others, be engaged in the classroom or act appropriately in group work or sensitive discussions. If, as an educator, I did not take student's mental health struggles into account or take the time to interpret their behaviour in a classroom, it would negatively impact that student's success. This could become a vicious cycle as failure, or an inability to have others understand, can only increase the symptoms of anxiety or depression.

Conclusions. Understanding mental health and psychological disorders, and how they impact a person, in a classroom or workplace around us is so important. School and the workplace are spaces where overall success is the desired goal. These places also impact a person's life and future. If a person is struggling with anxiety, depression, or any other mental health issue, it can act as a barrier to the success that is expected every day.

There is always a story. For everyone. We just have to make an effort to understand it. If we all walked around with signs on our heads that told others what our struggle is, we would meet

with compassion and patience. This should just be the norm as there is an abundance of mental health issues in people all around us every day.

Michal Klementowicz

The Affective and Volitional Dimension of Communication. Analysis of Rhetorical Relevance on the Example of Argumentative of the Statements with People in Old Age

The subject of my speech focuses on the possibility of communicating (achieving a better level of communication) with older people. Definitely, it is about relevance, it means creating conditions of relevance of the communication process with older people.

There are several concepts in my speech that I have to explain. First of all, it is necessary to describe the target group of recipients, i.e. people over 75 years old. This specific group of recipients requires that additional argumentation methods, which were developed in classical rhetoric. It is about the possibility of using different kinds of arguments in relation to the feelings and to the will of the recipients. In psychology studies the old age is divided into (old age (early old age) between 60 and 74 years old, - old age (late old age) between 75 and 89 years old, - old age (longevity) 90 years and older. In this study I am focusing on people over 75. In this period of their live, they change significantly their special needs. Five of the most important needs are:

- 1) The need for integration – which satisfaction or dissatisfaction is evidenced by the intensity of contacts or loneliness, bond with the environment and family;
- 2) The need for utility and recognition – expressed through participation in institutional forms of social activity;
- 3) The need for autonomy – i.e. living and economic independence;
- 4) The security need – refers to physical and mental safety in everyday functioning;
- 5) The need for life satisfaction – it concerns the subjective satisfaction of an elderly person from being situated in a new environment, in new realities.

The implementation of the above needs is related to communication. Therefore the next (second) important aspect of my speech is related to various methods of relevance to communicating with older people. It is about the possibility of using different rhetorical tools.

In practice, the rhetorical influence on the attitude of a human being is based on a three-level system. Primarily, it concerns reference to the intellect (ad logos). On this basis, it is possible to refer to the acts of will (ad movere) and the feelings of the listener (ad delectare). An ad logos argument is based on the human mind's ability to create concepts and judgments. It is about addressing rational elements, so that the presented case will be both recognizable and credible in the eyes of the listeners. The rhetorical argument ad ethos (ad movere) refers to elements that can convince the listener based on the character of the speaker. The speaker proclaims universally

Висновок. Уроки фізичної культури і заняття спортом можуть послужити профілактичними і корекційними заходами в процесі подолання розвитку високого рівня тривожності в молодшому шкільному віці, завдяки чому буде сформована більш здорова, гнучка і соціально адаптована до навколишніх умов особистість.

Шувар Н. М., Закалик Г. М., Милян Л. М.

Благополуччя учня в умовах нової української школи

Нова українська школа – це ключова реформа Міністерства освіти і науки, головною метою якої є створення шкільних умов, у яких буде приємно навчатись і надаватимуться учням не тільки знання, як це відбувається зараз, а й вміння застосовувати їх у житті.

Формула Нової школи складається з дев'яти ключових компонентів, серед яких варто виокремити: компетенцію освіти, партнерство і співробітництво, формування педагога нової формації; особистісно-орієнтована модель освіти, заснована на ідеях дитиноцентризму; процес виховання цінностей тощо.

Компетенція освіти передбачає орієнтування на результат – у формі розвинутих ключових компетентностей учнів, їх структури знань, поглядів та ціннісних орієнтирів, їхньої успішної самореалізації в професії та житті, формування особистості, патріота, інноватора, здатного конкурувати на ринку праці, розвивати економіку, навчатися неперервно впродовж життя.

Компетенція педагогіки партнерства або співробітництво ґрунтується на принципах: гуманізму; діалогічної суб'єкт-суб'єктної взаємодії між учасників освітнього процесу (учень - школа - громада - родина); творчого підходу до розвитку кожної особистості, взаєморозуміння; підтримки, свідомої особистої відповідальності за результати, розподіленого лідерства; добровільність прийняття зобов'язань, обов'язковість виконання домовленостей.

Педагог нової формації перебуває в авангарді суспільних та освітніх перетворень, умотивований, компетентний, виконує в освітньому процесі ролі наставника, коуча, фасилітатора та тьютора.

Особистісно-орієнтована модель освіти, заснована на ідеях дитиноцентризму, що передбачає максимальне наближення навчання й виховання конкретної дитини до її сутності, здібностей і життєвих планів, забезпечення морально-психологічного комфорту, відмови від орієнтації освітнього процесу на середньостатистичного школяра.

Наскрізний процес виховання, що ґрунтується на морально-етичних (гідність, чесність, справедливість, турбота, повага до життя, повага до себе й інших людей) і соціально-політичних цінностях (свобода, демократія, культурне різноманіття, повага до

школяра. Наприклад, звичайний шкільний матч для більшості гравців команди може бути не особливо важливим, в той же час для гравця, який вперше вийшов на поле, цей матч дуже важливий. У зв'язку з цим необхідно постійно оцінювати ступінь важливості подій для школяра – новачка у грі.

У даному випадку, завдання педагога полягає в тому, щоб перетворити дані страхи особистості дитини у вольові якості. В першу чергу, вчителю необхідно скористатися діагностичним інструментарієм, що дозволить виявити ступінь присутності у дитини страхогенних якостей. Подальша робота пов'язана із виробленням комплексу методів, прийомів і засобів, за допомогою яких тривога буде трансформуватися у вольову якість.

Щоб розробити таку систему, потрібна нова технологія проведення занять фізичної культури з включенням в неї прийомів і способів подолання тривожності, які одночасно сприятимуть формуванню вольових якостей та емоційної стійкості. У шкільній програмі з фізичного виховання є багато вправ, виконання яких змушує долати тривогу. Серед них можна виділити акробатичні вправи, опорні стрибки, смугу перешкод. Ці вправи виконуються з граничним зусиллям волі. Тут тривога помірної сили добре «підбадьорює» учня, що не вміє працювати на межі своїх можливостей.

Цінність фізичного виховання в профілактичній роботі по подоланню тривожності полягає в тому, що саме по собі фізичне виховання є, так би мовити, «закритим» вихованням, при якому учень не здогадується, що стає об'єктом спрямованої корекційної роботи. Вчитель, даючи учням, певні фізичні вправи різного ступеня складності, розвиває вольові якості особистості. Працюючи з мотиваційної сферою, перевівши тренування в регулярні заняття, дитина зможе спостерігати поліпшення свого фізичного стану. Вчитель повинен вчасно помітити позитивні зміни і закріпити у дитини на психологічному рівні позитивний досвід, що сприятиме зниженню рівня тривожності.

Багато науковців стверджують, що на заняттях фізичною культурою необхідно проводити рухливі ігри, які сприяють закріпленню впевненості в собі, рішучості в своїх діях і вчинках, підвищують життєстійкість всього організму. Цей ряд необхідно доповнити заняттями з плавання, прогулянками, міні-походами на природу, регулярними відвідуваннями спортивного залу та спортивних секцій. Також, слід зауважити, що вчителю фізичної культури при роботі з особливою категорією дітей (слабке здоров'я, підвищене почуття тривоги, страху і т.п.) необхідно постійно співпрацювати з психологом. Така співпраця дозволить уникнути інтелектуальних перевантажень і підвищить інтерес до рухливих ігор і як наслідок до спорту. Адже, якщо не проводити профілактичну роботу з дітьми на зниження рівня шкільної тривожності, то з часом вона може перерости в «шкільний» невроз або «шкільну» фобію.

appreciated virtues. His action also is motivated by the good will of the listeners. It ultimately determines the recipient's conviction to carry out acts of will (for example to live the life of virtue) in his own life. The last form of classical rhetorical argument – ad pathos – refers to the listener's feelings. Feelings and emotions are very important in communication because they can play an important persuasive role associated with the objective good of the recipients.

Above described two kinds of argumentation – to the acts of will and to the feelings of the listeners – (based of course on reference to the intellect) give real possibilities to increase the relevance of messages addressed to older people.

In my speech I would like to describe how could be achieved a better communication with older people by using the extensive rhetorical tools of argumentation. The goal is to have a broad impact on old people to create within them internal state defined as “conviction” which is related to their different needs.

Neonila Partyko, Anastasiya Servetnyk

Personal Values as Personality's Well-Being in Organization

The problem of value orientations of the modern manager is relevant due to the important problems of the transforming society. The current researches do not cover the topic of value orientations of leaders in Ukraine. A well-known modern Ukrainian psychologist I. D. Bech uses the notion of “personal values”, which reflects the fact that the subject is included in social relationships and attitudes. He interprets a person as a sociocultural reality. More precisely, the notion of “personal values” is associated with the development of social values by particular individuals, and hence, the significance, personal meaning of certain objects, events, phenomena, etc. is fixed for a person.

The purpose of our research is to study the peculiarities of value orientations of contemporary managers in the Ukrainian society.

Using the Kruskal-Wallis test, it has been established that younger leaders (under 45) value health more than older people (46-55 years). Those who are under 35 years of age, compared to 35 years of age, are more likely to appreciate the material well-being, happiness of others and value an interesting job, happy family life, honesty (truthfulness, sincerity) less (see Table 1).

For married leaders, the following values are more important (compared to single/unmarried): public recognition, parenting (good manners). For unmarried leaders, more important values are freedom, rationalism and efficiency in business (see Table 2).

Table 1

The differences in the value self-determination of managers by age

Values	Age (rank, median group)			Kruskal-Wallis test		
	up to 35 years old	36-45 years old	46-55 years old	χ^2 -distribution	degrees of freedom	Asympt. value
health (physical and mental)	7,2	5,8	11,0	5,823	2	0,054
interesting job	12,0	9,0	3,0	6,363	2	0,042
material well-being	5,7	11,2	11,3	7,393	2	0,025
happy family life	14,7	13,3	8,5	5,255	2	0,072
happiness of others	4,4	14,3	14,5	8,596	2	0,014
honesty (truthfulness, sincerity)	15,0	10,0	5,0	7,089	2	0,029

Table 2

The differences in the value self-determination of managers by their marital status

Values	Marital status (rank, median group)		U-statistic	Z	Asympt. value (2-sided)
	Married	Single/ unmarried			
public recognition	9,6	11,3	62,500	-1,664	0,096
Freedom	14,5	9,3	58,500	-1,840	0,066
parenting (good manners)	4,6	9,2	45,500	-2,412	0,016
Rationalism	13,3	7,3	32,500	-2,980	0,003
efficiency in business	7,9	4,7	53,000	-2,092	0,036

Those who have a low work experience (un to 10 years) value independence (determination) more and happy family life. honesty (honesty. sincerity) less than their more experienced colleagues.

Those who worked in a managerial position to 5 years appreciate an interesting job less (see Table 3).

Table 3

The differences in the value self-determination of managers by the experience of work

Values	Experience of work (rank, median group)			Kruskal-Wallis test		
	5 years	10 years	10+ years	χ^2 -distribution	degrees of freedom	Asympt. value
interesting job	16,0	4,7	8,0	7,571	2	0,023
happy family life	15,5	15,0	9,2	5,727	2	0,057
independence (autonomy resoluteness)	6,3	8,0	15,3	12,531	2	0,002
honesty (truthfulness, sincerity)	16,0	9,3	7,3	5,443	2	0,066

Чопик Р. В., Біла Н.

Фізичне виховання як засіб зниження тривожності молодшого школяра

В умовах нестабільного сьогодення з його соціально-економічними негараздами, невпевненістю в завтрашньому дні та зростанням насильства у суспільстві все частіше можна спостерігати дезгармонізацію становлення особистості дитини, що супроводжується переживаннями негативної модальності і, перш за все, високим рівнем тривожності.

Найбільш виражені емоційні реакції та негативні переживання виникають у критичні моменти життя дитини та ведуть до розбалансованості взаємодії дитини і навколишнього середовища. Саме такий негативний емоційний стан, що характеризується відчуттям нервозності, хвилювання і тривоги часто виникає при переході дитини з дошкільного в молодший шкільний вік. У дітей даного віку можна спостерігати підвищену емоційну чутливість до зовнішніх впливів та сильну зовнішню і внутрішню реакцію на них; недостатньо розвинену довільність пізнавальної і, особливо, емоційно-вольової сфер; безпосередність сприйняття зовнішнього світу і обмеженість форм адаптивних реакцій на ці впливи; високий рівень наслідування та емоційного зараження; залежність від оцінок дорослих; низька здатність протистояти чужій думці тощо. Це дозволяє стверджувати, що досить часто саме в цьому віці тривожність може закріпитися як властивість особистості.

Тривожність у дітей молодшого шкільного віку і справді підвищена, причому у кожної дитини вона має різні характеристики. У когось шкільна (ситуативна), у когось особистісна, у когось тривожність з'являється тільки на уроці фізкультури або, навпаки, математики. Це залежить як від індивідуальних особливостей, так і від процесу соціалізації особистості дитини.

Якщо вести мову про уроки фізичної культури, то дійсно, вони відносяться до числа тих дисциплін, де виникає безліч стресогенних ситуацій різного характеру, що породжують у дитини страх та тривожність. У дітей часто можна спостерігати прояви страху перед водою, страху перед перешкодами, перед висотою; страху перед дистанцією; страху перед швидкістю і т.д., що веде до високого рівня тривожності. Для вчителя важливо знати, що почуття тривожності перед фізичними вправами має свою специфіку. Вона включає в себе три компоненти. Перший - це почуття тривожності перед предметом і об'єктом фізичної діяльності: перед водою, простором, перешкодою «під ногами, руками» і т.д. Другий - це почуття тривожності перед технічною стороною виконання фізичних вправ. І третій компонент - почуття тривоги (невпевненості) перед людьми, товаришами, глядачами, уболівальниками - це страх бути осміяним, отримати несхвалення, бути відкинутим. Слід також відзначити той факт, що важливість подій може бути не завжди очевидною. Подія, яка, на думку більшості людей, є незначною, може бути дуже важливою для молодшого

захищеності, перспективи у підприємницькій діяльності, можливості у сфері бізнесу, власній справі. Батьки часто ігнорують бажання та мрії своїх дітей, не враховують індивідуально-особистісні можливості та нахили. Це призводить до незадоволеності від отриманої професії, а в подальшому і від професійної діяльності. Крім того, родини, залежно від соціального статусу, мають різні уявлення щодо очікуваної цінності вищої освіти.

Основними важелями вибору закладу є престижність, рейтинговий показник серед закладів вищої освіти України, пріоритетність обраної спеціальності в тому чи іншому ЗВО, умови навчання, державний чи приватний заклад, наявність держзамовлення. Слід визнати, що у попередні роки фактор наявності бюджетних місць був одним з вагомих, і значна кількість випускників віддавали перевагу ЗВО, де могли поступити на спеціальності, навіть якщо вони не відповідали їх фаховим уподобанням та здібностям.

Сьогодні не втратили актуальності такі чинники, як регіональність, територіальна близькість, вартість навчання. Це обумовлено, перш за все, соціально-економічною ситуацією в країні в цілому і безпосередньо фінансовим достатком середньостатистичної української сім'ї. Певною мірою впливають на вибір учнів оцінка закладу на форумах випускників у соціальних мережах, а також поради знайомих, друзів.

Проведене дослідження дало можливість визначити рівні професійної спрямованості майбутніх фахівців:

– соціально ціннісний рівень (34% опитаних) – проявляє професійний інтерес, усвідомлює соціальну значущість та гуманістичні цінності обраної професії, власну потребу в активній співучасті в економічних процесах, прагнення бути корисним людям, суспільству; має уявлення про сферу та види професійної діяльності, чітке бачення кар'єрного зростання (мають бажання досягти успіхів в управлінській або науково-педагогічній діяльності); розуміє морально-етичні основи професійної діяльності та індивідуально-особистісну відповідальність;

– прагматичний рівень (49% опитаних) – вибір професії свідомий, усвідомлюють соціальний престиж професії, матеріальні перспективи та кар'єрне зростання; по закінченню академії працюватиму за фахом як професійна необхідність;

– професійно-невизначений рівень (17% опитаних) – вибір професії випадковий, спонтанний, прагматичний; слабо орієнтуються у особливостях та перспективі професійної діяльності; проявляють невизначеність у працевлаштуванні по закінченню академії, але усвідомлюють користь отримання диплому, можливості працевлаштування, отримання достойної заробітної плати; в основі професійного вибору утилітарні мотиви.

Висновки. Проведене дослідження свідчить, що головним внутрішнім регулятором поведінки людини у ситуації професійного самовизначення є система диспозицій особистості.

Conclusions. By matching the investigated group of managers with a group of subordinates as they identify the terminal values (TVs) and instrumental values (IVs), we have seen that they are statistically significant only in 5 out of 36 values (for Mann–Whitney U-test). The main factor of the value choice of managers is their age. It affects the instrumental values. Consequently, the managers and subordinates do not have significant differences in their value orientations in modern society.

Tom Dybsky

Positioning an Organization for Growth/Leading Successful Change

There are several common characteristics associated with successfully managing Change, and driving long-term profitable growth. That is, there must be a clear and compelling Vision; there must be talented and competent leaders in critical positions; and the Culture must be aligned with the strategic direction of the business.

When leading a major change initiative for the Tennant Company (A \$400M, Global Manufacturer) I found the Galbraith Star Model to be a very useful point of reference and we focused on three main elements: Vision and Strategy, People/Leadership, and Culture. Our sense was that we needed to first “fix” these areas before addressing the other elements of the Star Model (Systems & Processes, Rewards and Recognition, and Organizational Structure).

Vision and Strategy. When we first reviewed Tennant’s Vision and Strategy we found little direction. The Vision was certainly not compelling and provided little insight into the future (Tennant was: A North American manufacturer for horizontal cleaning surfaces). While the Vision was weak, no strategic plan was in place. As a result there was no communication to employees, people had little direction, which in turn had a negative impact on productivity. Thus, one of the first steps we took was to create a vision which was much broader in scope, created some excitement, and was clearly communicated throughout the organization. Creating a new vision took planning, time, and patience. We decided that one of the first things we needed to do was to bring in additional leadership talent to help create a compelling Vision. As the majority of our senior leaders had been with the company for twenty-five plus years, we felt that they were engrained in the past and it would be difficult for them to really “think out-of-the-box” in creating a new vision. As such we agreed (myself – CHRO, and the new CEO) that we needed to bring in at least two or three senior leaders who had a demonstrated skill/competency of being both visionary and strategic. Once we had hired additional senior talent (this took about 3-5 months) we then decided on hiring a consulting firm that specialized in strategic planning. In assembling our senior leadership team we then agreed to get as many of our leaders as possible in the rest of the organization engaged in the process. With that objective in mind we identified as many as 70 leaders (of our 3100 employee

base) to potentially be involved in the process. Essentially, we decided that leaders who might “touch” any of our key strategies, needed to be engaged, to some level, in the process. Thus we had the core group of executives (CEO, CFO, COO, CHRO, General Counsel, SVP R&D, SVP Marketing, and SVP Operations) responsible for driving and overseeing the entire process. Then, as we discussed the various topics (e.g. Finance, Marketing, Operations) we’d invite the respective teams in. In this way we not only received valuable input from additional leaders, we were able to gain their acceptance and commitment to the vision and the strategic plan. We also held them responsible for communicating and driving the message down through the organization. This group then created a new Vision, corresponding Strategies necessary for achieving the Vision, and was also responsible for developing corresponding metrics and accountabilities.

People/Leaders. The next critical “Star” element was around people. As mentioned above, it was already necessary for us to bring in some additional talent to help us create a new Vision and Strategy. However, our next step was to ensure that we had “world class” leadership throughout the organization. We made the decision, that as we did not have the resources to assess and develop each of our 3100 employees, our focus would be on building a world class group of leaders among our top 70. Given our strategic direction and the corresponding challenges, threats, and opportunities we determined the core leadership competencies necessary for achieving our Vision. With that information we developed a leadership competency profile. We then built that profile into several processes: our Talent Acquisition process; our Performance Management System; Leadership Assessment and Development Program; and into our Compensation/Pay for Performance System. We then assessed our current leadership team (i.e. our top 70 leaders) against these competencies as well as 360s, PA, and the like. From these assessments we realized that at least one-third of the group was not at that time capable of taking the company into the future.

The competency model provided us with valuable information. In particular we came to understand that with our current team of leaders we would never be able to achieve our long-term vision and get the company back on a path of profitable growth. Thus over the next 2-3 years we worked with our leaders who were not “meeting expectations”. We facilitated development programs, and worked to get our leadership team to a high performing level. This required a number of our leaders to move into new positions; move some of this group out of the company; and bring in new, more experienced talent. These moves proved to be perhaps the most critical element in moving the company forward and helping us realize our long-term vision.

Culture. Culture is certainly a key factor under Galbraith’s Star model. However, when we first started on our transformation journey we didn’t have a full appreciation for the impact culture has on an organization’s ability to achieve its Vision and long-term goals. Peter Drucker’s statement: “Culture eats strategy for lunch” could not have been more on target for Tennant. Additionally, I

суспільством, трудовим колективом, а також етичне ставлення до справи та засобів досягнення мети, до людей і до себе, до світу та духовних цінностей.

Черушева Г. Б., Сняжков А. В.

Соціально-психологічні фактори професійного самовизначення особистості

Проблема самовизначення особистості у психолого-педагогічних дослідженнях розглядається у площині її самореалізації (самоактуалізації). Процес самореалізації має гуманістичну спрямованість індивідуального розвитку і пов’язаний із постановкою життєвих, особистісних, соціальних, професійних цілей у системі соціальних цінностей.

Самовизначення кожної людини це усвідомлений вибір індивідуального життєвого шляху через пізнання себе, усвідомлення особистого покликання, зокрема професійного, та реалізації власного потенціалу. Професійне самовизначення як цілісний динамічний процес проявляється на когнітивному та мотиваційному рівнях із прийняттям на завершальному етапі відносно самостійного рішення у професійному виборі.

Авторами досліджено соціальні передумови вибору професії, динаміку ціннісних орієнтацій та установок учнівської молоді.

Аналіз результатів опитування показав, що учні переважно зорієнтовані на так звані «модні» професії. Молодь, перш за все, приваблює соціальна значущість професії, яка за офіційним рейтингом вважається перспективною та престижною (так, економічні та юридичні професії сьогодні за рейтингом входять в першу п’ятірку спеціальностей), і бажання представляти в майбутньому цю соціальну категорію працівників. На думку студентів, завдяки цим спеціальностям вони «матимуть можливість покращити життєвий стан і бути забезпеченою людиною». Таке ставлення не випадкове і обумовлено реальною об’єктивною економічною ситуацією у країні: низький прожитковий мінімум переважної більшості населення, труднощі із працевлаштуванням, складні умови життя тощо. Водночас більшість студентів недостатньо орієнтуються та обізнані у майбутній професії, не мають чіткого уявлення про функції та види діяльності, але впевнені у доцільності вибору цієї професії. В той же час вони формально прагнуть отримати вищу освіту, так як вона є «престижною». Для цієї категорії соціально значущим є потреба у новому оточенні однолітків, спілкування з ними, що є проявом зовнішніх мотивів, які знаходяться у площині поза межами навчальної діяльності.

Іншою проблемою в професійному виборі молоді людини виявляється «тиск» з боку оточення на прийняття нею самостійного рішення. Найбільш суттєвим, безперечно, є «втручання» батьків. Їх погляди на професійне майбутнє дитини носять більш прагматичний характер: впевненість у працевлаштуванні, соціально-економічній стабільності і

керуватися принципом на благо суспільства, діяти в рамках закону та професійної та загальнолюдської моральності, проявляти турботу про добробут споживачів, демонструвати корпоративну культуру. Етика бізнесу сьогодні спонукає до доброчесності підприємства і встановлює взаємозв'язок між добром і результатами діяльності. Особливо цей принцип є дійовим в системі соціального управління (Public Relations). Важливою складовою ділової етики є справедливість як між співробітниками, так і суб'єктами господарювання та органами державного управління. Особистим постулатом кожного менеджера вважається дотримання прав інших суб'єктів, зокрема клієнтів.

Досвід європейських країн є свідченням прогресивних досягнень у розвитку етичних основ управлінських кадрів багатьох компаній, які приділяють значну увагу морально-етичній підготовці менеджерів. Саме етичність та соціальна відповідальність виступають базовими складовими корпоративної культури. В Єдиному кодексі корпоративної етики компанії Procter&Gamble визначені основні морально-етичні цінності та принципи діяльності. «Головний принцип, якого дотримується компанія і кожен наш працівник, – завжди робити правильні речі. Саме тому нам довіряють наші споживачі, з нами працюють партнери, ми отримуємо інвестиції від акціонерів» [1].

Керівники компанії переконані, що тривалий успіх залежить від щоденних дій кожного співробітника, які дотримуються правових та етичних зобов'язань. Цей документ стосується всіх співробітників компанії та членів Ради директорів, незалежно від місця знаходження, рівня кваліфікації, бізнес-підрозділу, обов'язків чи регіону. У компанії працює (склалася) команда професіоналів-однотумців, яка володіє мистецтвом управління та дотримується найвищих стандартів відповідальності. Постачальники та бізнес-партнери мають діяти відповідно до тих положень Єдиного кодексу корпоративної етики, які їх стосуються.

Національна академія статистики, обліку та аудиту має певний досвід у формуванні морально-етичних основ майбутніх економічних кадрів. Згідно із планами та програмами у навчальний процес запроваджено курси «Соціальна відповідальність» та «Економічна культура та професійна етика», які є необхідною складовою професійної теоретичної та практичної підготовки. Вони спрямовані на засвоєння етичних принципів професійної діяльності, а також основних нормативно-кодифікаційних документів, що визначають вимоги до економічної праці. Так, курс «Економічна культура та професійна етика» дає можливість досягнути етичний вимір економіки в цілому, професійних колективів підприємств та інших економічних інституцій суспільства, а також кожного окремого працівника з точки зору професійної моральності його діяльності. В рамках дисциплін формується світоглядна позиція фахівця в контексті соціальної відповідальності перед

have found in working with companies and employees around the world, if an organization's culture (i.e. norms, values, and behaviors) is not aligned with its strategic direction the company will never realize its goals. For example, at Tennant we had determined that the old culture reinforced behaviors such as: risk aversion, lack of accountability, and little teamwork or collaboration. With our new Vision we needed people who valued: accountability, autonomy, teamwork, and taking quality risks.

Given our cultural environment we developed programs, practices, and systems which reinforced our new, desired behaviors. For example we redesigned our Talent Acquisition Program, and our Development/Assessment programs to ensure that we were hiring and developing our people to embrace these new norms. As with our "People/Leadership" factor described above, redefining our cultural norms had a significant impact on our overall performance and productivity.

Conclusions. The process at Tennant was quite involved but from my years of experience the approach is similar no matter where in the world one may be, no matter how complex the business, and no matter how small or large a change is required. I am convinced that there must always be a clear, and when possible a compelling vision. In achieving that vision there must be: clear strategies with corresponding objectives, goals, metrics, and accountabilities; the right leadership in the right (critical) positions (ideally leaders who are transformational, strategic, and inspirational); and a culture (i.e. norms, values, and behaviors) that is aligned with the strategic direction of the business/change.

With regards to Galbraith's three other factors (Systems & Processes; Rewards & Recognition; and Organizational Structure) my sense is that these are also critical elements for success. However, I believe from my experience that first one must have the Vision, Leadership, and Culture in place before moving on these final three factors. I have found that developing the appropriate systems, processes, structures, and programs are critical for anchoring the change and for driving long-term sustainable success.

Сняданко І. І., Ортинський В.Л.

Розвиток софт-скілів у студентів як умова їх психологічного благополуччя у роботі в організації

Одним із сучасних підходів у підготовці студентів до майбутньої професійної діяльності є формування та розвиток в них не лише професійних спеціалізованих умінь та навичок, а й неспеціалізованих. У сучасному світі неспеціалізовані навички є важливими навичками для здійснення ефективної професійно-управлінської діяльності, їх називають гнучкими («soft-skills») навичками. До софт-скілів належить широкий спектр навичок, а

само: вміння управляти власним часом, собою, вміння творчо мислити, розуміння власних емоцій та емоцій іншого тощо.

Кафедрою теоретичної та практичної психології Національного університету «Львівська політехніка» було розроблено навчальну програму розвитку софт-скілів для студентів, яка включає лекційні та практичні заняття.

Лекційний блок складається з таких основних тем:

1. Вступ до дисципліни «Психологічні основи софт-скілів». Розглядаються основні підходи до вивчення базових soft-skills. Аналіз основних навичок (професійних та неспеціалізованих), що необхідні для здійснення навчання, професійної та професійно-управлінської діяльності. Психологічні прийоми та методи розвитку базових soft-skills.

2. Психологічні основи самооцінки особистості. Вивчається роль самооцінки в структурі особистості. Основні підходи до вивчення самооцінки, умов її формування. Порівняння сучасних концепцій самооцінки, її вплив на ефективність діяльності, постановку цілей, очікувань від життя тощо.

3. Психологія управління часом (тайм-менеджмент). Вивчаються психологічні основи часосприйняття. Роль часу, управління ним в організації робочого простору та життєдіяльності особистості. Основні підходи та психологічні техніки подолання часових бар'єрів.

4. Психологія ефективного спілкування та роботи в команді. Здійснюється аналіз основних термінів: комунікація, спілкування, групове та міжособистісне спілкування, ділове спілкування. Розкриття основних підходів та сучасних вимог щодо ефективного спілкування в різних сферах життєдіяльності. Поняття команди та її ролі в здійсненні ефективної діяльності; структура команди; основні умови формування команди. Комунікація в команді; подолання конфліктів у команді.

5. Психологія творчого та критичного мислення. Ознайомлення з основами психології творчості та когнітивної психології. Обґрунтування доцільності застосування творчого та критичного мислення у житті та діяльності. Вивчення основних способів та прийомів творчого та критичного мислення.

6. Психологія емоцій та емоційний інтелект особистості. Вивчаються основні підходи до розуміння емоцій особистості. Аналіз базових емоцій. Поняття емоційного інтелекту особистості. Розкриття умов його розвитку. Роль емоційного інтелекту в спілкуванні та досягненні життєвих і професійних цілей.

7. Психологічні основи подолання конфліктів. Передбачається розкриття основних понять у конфліктології. Класифікація конфліктів. Структура конфлікту. Розкриття основних підходів щодо вивчення причин виникнення та подолання конфліктів. Аналіз основних типів

творчі групи, робота в кімнаті психологічного розвантаження, ділові ігри, індивідуальні консультації, діагностика.

Черушева Г. Б., Пархоменко В. В.

Морально-етичні та психологічні засади підготовки менеджерів

В умовах модернізації вищої освіти в Україні пріоритетна увага має надаватися підготовці нової генерації висококваліфікованих управлінських кадрів, які здатні оволодіти новою освітньо-світоглядною парадигмою національно-державного творення. Сьогодні суспільству необхідні фахівці із нестандартним мисленням, соціально відповідальні, готові до соціальних зрушень (перемін) з урахуванням євроінтеграційних процесів.

Не потребує доказів, що основним важелем розвитку сфери бізнесу, забезпечення його ефективності виступає управлінський менеджмент, що базується на підґрунті морально-етичних норм, принципів доброчесності та відповідальності.

Аналіз основних напрямів управлінської діяльності менеджера дозволяє стверджувати, що аспекти моралі складають основу системи «людина-людина». Усвідомлення сутності професійної етики сприятиме наповненню моральним змістом технологічні моменти професійної праці, утриманню у своїй свідомості соціальних орієнтирів інформаційної діяльності.

Ділова етика покладена в основу виробничих відносин і зв'язків соціально-економічного характеру, формуються системи суспільних цінностей у підприємстві. Етичні корпоративні кодекси будь-якого підприємства зобов'язують керівників приймати рішення відповідно до загально-людських цінностей, інтересів і потреб кожного працівника і колективу в цілому, бути провідником стратегії етичного ділового та міжособистісного спілкування. Вони виступають еталоном етичності поведінки ділових осіб на ринку товарів і послуг. Перший примірний кодекс з етики поведінки менеджерів був запропонований на III Європейському симпозиумі з менеджменту у м. Давосі ще у 1973 році. У ньому було чітко прописано, що професійним завданням менеджера є служіння клієнтам, акціонерам, працівникам і суспільству.

Прикладом провідного досвіду втілення етичних кодексів є діяльність японських компаній та підприємств. Основним принципом розробки Кодексу ділової етики виступають такі базові структурні складові, як ставлення: до компанії (відданість); до роботи (відповідальність, ошадливість, почуття гордості за свою роботу); до старших (повага, чемність); до співробітників (співробітництво, визнання заслуг).

Соціальна відповідальність компаній перед колективом працівників передбачає певні етичні норми, а кожен менеджер цієї компанії або підприємства у своїй діяльності має

Чеканська О. А., Данчук Ю. П.

Психологічні особливості професійного вигорання педагогів і

засоби його профілактики

Освоєння особистістю професії неминує призводити до змін у її структурі. Новоутворення, що здобуваються фахівцем у процесі професійної діяльності, можна розділити на дві великі групи: стенічні зміни, що сприяють успішній адаптації людини в соціумі, підвищенню ефективності її життєдіяльності, і астенічні, що перешкоджають успішному функціонуванню особистості в навколишньому середовищі. Значну частину негативних новоутворень, супроводжуваних деструктивною професіоналізацією, складає група змін, що отримали в психології назву «професійне вигорання».

Слід зауважити, що проблема професійного вигорання є однією з найбільш актуальних проблем сучасної психологічної науки і практики.

Таким чином, у силу приналежності до професії типу «людина - людина», педагоги є досить сприйнятливими до виникнення синдрому «професійного вигорання» і через це потребують особливого психологічного супроводу та підтримки.

Синдром «професійного вигорання» вчителя – це багатокомпонентне, стадіальне, динамічне утворення, в процесі розвитку якого відбуваються деструктивні зміни в професійно-особистісному становленні і механізмах саморегуляції та забезпечення працездатності. Причинами професійного вигорання вчителя є: бажання всіх навчити, надмірна відповідальність щодо проблем кожного учня, відповідальність за розвиток підростаючого покоління, недостатня соціальна оцінка, напруженість і конфлікти у професійному оточенні, одноманітність діяльності й невміння творчо підійти до виконуваної роботи, робота без перспективи, невмотивованість учнів, результати роботи з якими «непомітні», невіршені особистісні конфлікти; постійні стресові ситуації. Проявами професійного вигорання вчителя є: втома, стомлення, виснаження; психосоматичне нездужання; порушення сну; негативне ставлення до клієнтів; агресивні прояви (дратівливість, тривожність, напруженість, занепокоєння, схвилюваність, гнів). Наслідками «професійного вигорання» є емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних обов'язків.

Психолого-педагогічний напрямок психопрофілактики «професійного вигорання» передбачає таку організацію профілактично-корекційної роботи з учителями, що поєднує теоретичні та практичні форми роботи. До теоретичних форм роботи належать: педагогічні ради, методоб'єднання, семінари, конференції, педагогічні читання, проблемні лекції, бесіди, ознайомлення з літературою. Практичні форми роботи – це семінари-практикуми, тренінги,

конфліктів: внутрішньоособистісні, професійні, міжособистісні, конструктивні та деструктивні та ін.

На практичних заняттях даного курсу планується розвиток софт-скілів за допомогою застосування сучасних психологічних методів і технік. Впровадження даного курсу є важливим для підготовки майбутніх спеціалістів, адже сприятиме їх кращій адаптації в команді працівників, розумінню себе, накопиченню соціального капіталу тощо.

Андрешко Я. С.

Психологізм емоційного розуму особистості

Кожна епоха має свої тривожні сили. Так і сьогодні статистика засвідчує, що рівень емоційного нездоров'я або радше емоційної некомпетентності сягає свого апогею, адже виявлено чимало випадків неконтрольованого насильства, агресії, гніву та нетерпимості по відношенню до інших людей, так і до власної персони. Проблема емоційної освіченості суспільства постає гостро та своєчасно.

Д. Гоулман зауважує, що поява моделі емоційного розуму дозволяє хоч і частково, однак пояснити чому ми робимо так чи інакше, як емоції здатні керувати нашими діями, вчинками, життям загалом.

Когорта американських психологів, незалежно один від одного, описали особливості емоційної діяльності мозку, звертаючи увагу на свої прикладні дослідження. Зокрема, П. Екман та С. Епштейн, на основі теоретико-практичних фактів запропонували базовий список особистісних якостей, які дозволяють виокремити емоції в нашому ментальному житті.

Так важливо пам'ятати, що наша афективна сфера реагує швидше на різного роду стимули, а ніж раціональна. На думку Пола Екмана, швидкість емоційного відреагування є потрібною умовою успішної адаптації емоцій. Тобто емоції виступають особистісними мобілізаторами, які дозволяють не задумуватись довго як поводитися і як реагувати.

В продовження цієї думки вчений зауважує, що в людини спочатку активізуються почуття, а вже потім йдуть роздуми про це, оскільки для аналізу потрібно більше часу. Водночас це стосується не всіх почуттів чи складних емоцій, а саме сорому, почуття провини тощо, оскільки вони з'являються пізніше і є результатом довгого раціонального процесу, продумування. Розрізняють два шляхи виникнення емоцій – швидкий та повільний. Перший відбувається у зв'язку з безпосереднім сприйняттям реальності, а інший через осмислення. Також є емоції на вимогу, такий прийом, зазвичай, використовують актори, які свідомо викликають ті чи інші особистісні переживання. Однак наш розум не вирішує, як і коли нам переживати, а лише «контролює» перебіг тієї чи іншої емотивної реакції.

Говорячи про емоційний розум маємо на увазі його асоціативну логіку, яку ще на початку XX сторіччя описав З. Фройд. У концепції науковця мислення за типом «первинного процесу» бачимо звернення до логіки релігії, поезії, сновидінь, міфів. Аби розшифрувати ці послання не обійтись без методу вільних асоціацій, що допомагає ідентифікувати витіснені емоції та почуття, виявити їхню природу.

Отже, функціонування емоційного розуму зумовлюється нашими психічними станами, орієнтуючись на ті почуття, які мають місце «тут і тепер». Це є ознакою вираженості емоційного розуму в реальності відповідно до домінуючого стану.

Астахов Д. В.

Комунікативна компетентність як складова ефективної професійної діяльності ІТ-фахівців

Сфера інформаційних технологій (ІТ) є однією з тих, що сьогодні не тільки активно розвивається, а й межує та постійно проникає в інші, не тільки професійні, сфери діяльності людини. Однак, для великої кількості людей ІТ є саме сферою професійної діяльності із своїми особливостями, вимогами і правилами. Загальновідомо, що ІТ-сфера є водночас інтелектуальною, техногенною і творчою, умови діяльності в якій є швидко змінюваними, такими, що детермінуються багатьма чинниками та вимагають від фахівців постійного та різнопланового удосконалення, опанування різноманітних додаткових навичок та компетенцій.

Враховуючи той факт, що розробка програмного забезпечення зазвичай є командною роботою, оскільки особливості завдань, які стають перед розробником, унеможливають або значно ускладнюють їх виконання самостійно навіть висококваліфікованими фахівцями, професійні комунікації в команді мають надто велике значення для успішної реалізації різноманітних проєктів.

У формуванні ефективної професійної комунікації в команді вирішальну роль відіграє комунікативна компетентність окремих її членів. Отже, метою нашої роботи стало аналізувати особливості комунікативної компетентності як складової ефективної професійної діяльності фахівців ІТ-сфери.

Комунікативну компетентність прийнято розглядати як сукупність знань про спілкування в різноманітних умовах з різними комунікантами, а також уміння ефективно застосовувати ці знання у ситуації конкретного спілкування, виступаючи при цьому не тільки в ролі комунікатора, але й реципієнта. Будучи складним багатоаспектним утворенням, комунікативна компетентність інтегрує цілу низку ієрархічно підпорядкованих компетентностей: інформаційну компетентність, що виявляється у чіткій комунікації та

його психологічне благополуччя. Теоретико-методологічну основу дослідження становлять положення психології про системність як оптимальну форму функціонування особистості (Б.Г. Ананьєв); теорія функціональної єдності прагнення особистості до індивідуальної цілісності і спрямованості на саморозвиток (О.В.Киричук, В.А.Роменець), експериментально-генетичний метод вчення про детермінацію і закономірності розвитку психіки (Г.С. Костюк, С.Д. Максименко); психологічні основи дозвілленої діяльності (В.Й. Бочелюк, В.В. Бочелюк), становлення особистості майбутнього офіцера (В.І. Осьодло, М.І. Томчук, В.В. Ягупов), засади гуманістичної психології (К. Роджерс). Методика та організація дослідження. Дослідження проводилось упродовж чотирьох років на контингенті майбутніх офіцерів (120 осіб), що навчаються у Військовій академії (м. Одеса). Проведено теоретичний аналіз наукової літератури щодо зовнішніх і внутрішніх чинників психологічних особливостей організації вільного часу курсантів, які вважаються більш благополучними та менш благополучними. Використовувались метод спостереження, тест Д. Келлі, експертна оцінка. Результати дослідження. Феномен психологічного благополуччя розглядають у контексті внутрішніх чинників, серед яких толерантність, ціннісні орієнтації та стратегії поведінки, самоактуалізація, усвідомленість цінності життя, суверенність психологічного простору особистості, рівень домагань і самооцінка, життєві стратегії (А. Б. Коваленко, 2017). Вільний час особистості досліджувався у відносній незалежності від таких чинників, як обрана професія, освіта, соціальний статус. Тренінг щодо сприяння самоорганізації майбутнім офіцером свого вільного часу та дозвілля в індивідуальній та групових формах взаємодії з курсантами дозволяє вплинути на розуміння значущості усвідомленої ініціативи (як альтернативи спонтанності) у вільний час, розуміння необхідності вольових зусиль у підготовчому періоді організації власного вільного часу, вияв можливостей обирання творчої діяльності у вільний час, характер дій у зв'язку з орієнтацією на інших членів, що знаходяться в ситуації спільного дозвілля, що загалом спричиняє задоволеність суб'єктом реалізації свого вільного часу у вибраних видах діяльності.

Висновки. Спонтанність проведення вільного часу або недооцінка вільного часу негативно впливає на благополуччя особистості. Важливим чинником психологічного благополуччя виступає висока оцінка значущості вільного часу у зв'язку з реалізацією своїх можливостей, задоволенням вищих потреб (моральних, естетичних, пізнавальних) та рівнями самоефективності та самоорганізації. При спеціальному процесі сприяння розвитку психологічних факторів організації вільного часу, який показав свою ефективність (показник t-Стюдента $t = 5, 1$ при $p < 0,05$ між двома групами на кінці експерименту при t-Стюдента $t = 2, 8$, $p > 0,05$) можливо досягти більшого рівня благополуччя майбутнього офіцера.

При аналізі перших етапів дослідження виявлені кореляційні зв'язки високого рівня між рівнем критичного мислення слухачів та інтегральним показником адаптації ($p < 0,01$, $r_s = 0,544$), рівнем критичного мислення та поведінковою регуляцією ($p < 0,01$, $r_s = 0,451$), між рівнем IQ і інтегральним показником адаптації ($p < 0,01$, $r_s = 0,496$), рівнем IQ та поведінковою регуляцією ($p < 0,05$, $r_s = 0,432$). Не виявлено кореляційних зв'язків між творчим мисленням та показниками адаптації. Самостійність в поведінці корелює з інтегральним показником емоціонального комфорту ($p < 0,05$, $r_s = 0,422$) та неприйняттям інших ($p < 0,05$, $r_s = 0,432$). Конформізм в поведінці та інтегральний показник домінування мають високі негативні кореляційні зв'язки ($p < 0,01$, $r_s = -0,580$).

Висновки. В нашому випадку адаптація відбувається у досить незнайомому для безробітного соціальному середовищі, в якому його попередні уявлення, вміння, навички неможуть бути використані. У таких випадках значну роль грають процеси, які забезпечують здатність до мислення, аналізу, саморефлексії, абстрагування, вмінням осмислювати ситуацію в цілому, робити висновки, відкритістю розуму; утриманням від судження при недостатності підстав – рівнями розвитку інтелекту та критичного мислення.

Соціально-продуктивне творче мислення як фактор адаптивності може бути присутнім, коли особистість вже досить добре орієнтується у сфері докладання професійних зусиль та представляє місцеположення мети творчої діяльності, але в планах на шляху до її досягнення є розриви, які не вдається подолати, використовуючи логічне мислення. Критичне мислення є передумовою, попереднім етапом для використання різних способів мислення, в тому числі і творчого, в залежності від ситуації, не втрачаючи націленості на мету. Критичне мислення дозволяє проявляти когнітивну гнучкість, яка є одним з важливих факторів успішності соціально-психологічної адаптації особистості. Ціннісна гнучкість також є значним чинником зростання адаптивності особистості.

Цимбал М.

Психологічне благополуччя та вільний час курсантів

Актуальність даного дослідження зумовлюється тим, що психологічне благополуччя залежить від вільного часу і значною мірою ним спричиняється, але дослідження цього взаємозв'язку у майбутніх офіцерів, благополуччя яких після участі у воєнних діях потребує соціальної підтримки, спеціально не вивчалось.

Метою нашого дослідження стало створення тренінгу, спрямованого на сприяння особистісному розвитку майбутнього офіцера за типом ініціативно-продуктивного дозвілля. Предмет дослідження – психологічні механізми розвитку суб'єктності дозвілєвої діяльності курсантів у період підготовки у вищому навчальному військовому закладі для впливу на

правильній передачі та відтворенні різного роду інформації; мовленнєву компетентність, що включає сформовану культуру мови, багатий словниковий запас, правильність, виразність й естетичність мовлення; компетентність соціальної взаємодії, що пов'язана не тільки із здатністю встановлювати контакти з іншими людьми, але й вмінням конструктивно вирішувати конфлікти, злагоджено взаємодіяти з іншими людьми при вирішенні різного роду завдань; компетентність у сприйманні та розумінні іншої людини, що передбачає розвинені рефлексійні та емпатійні здібності.

Аналіз принципів комунікативної компетентності ІТ-фахівців, її ролі в оптимізації проектної діяльності та створення програмного продукту, є неможливим без розгляду особливостей командної роботи та процесу професійної комунікації у цій сфері, оскільки сучасний ІТ-проект – це завжди робота в команді, результат якої залежить від ефективності комунікативних стратегій під час взаємодії не тільки серед членів даної проектної групи, а й із замовниками, керівниками, кінцевими користувачами систем, що розробляються, та часто із складом інших проектних груп.

Серед основних особливостей зазвичай виокремлюється: значна неоднорідність членів команди за кваліфікацією, досвідом, функціями; висока інтенсивність спілкування між окремими членами команди на всіх етапах роботи; тісне спілкування із замовником, запит якого має тенденцію до постійного коригування; поставлені задачі часто складно стандартизувати, оскільки в їх основі наявною є не тільки суто інтелектуально-технічна складова, а й значний творчий компонент; широке застосування глобальної розробки програмного забезпечення із створенням міжнародних команд, робота в яких має свою специфіку; наявність різної культури створення, особливостей роботи та правил комунікації на різних проектах, у різних компаніях, до яких постійно доводиться адаптуватися.

Виходячи із зазначеного, зрозумілою є необхідність формування та постійне удосконалення комунікативних навичок ІТ-фахівців, що сприятиме ефективному виконанню власних професійних обов'язків та активній участі у організації командної роботи в проектних групах; формуванню вміння ідентифікувати і правильно використовувати професійний та особистісний потенціал, а також робочий час всіх членів проектної групи; ефективному спілкуванню на всіх рівнях.

Висновки. Отже, професійний комунікативний процес в командній роботі ІТ-фахівців має свої особливості, а відповідний рівень комунікативної компетентності окремих членів команди є вагомим складовим для успішної реалізації діяльності. Формування навичок ефективного спілкування та підвищення рівня комунікативної компетентності фахівців ІТ-сфери є актуальним завданням, що доцільно реалізовувати як на стадії підготовки фахівців,

так і під час їх професійної діяльності, а всебічне дослідження зазначеного питання є перспективним напрямком нашої подальшої роботи.

Баранюк Н. І., Клапоушак А. Р.

**Емпіричне дослідження психологічної ефективності
управління персоналом в організації**

Досягнення успіху та благополуччя організації в конкурентній боротьбі залежить від якості управління. Успіхи чи невдачі перетворень в організації багато в чому будуть залежати від людей, які здійснюватимуть ці перетворення та керуватимуть цим процесом. Тому у розвитку персоналу, підвищенні ефективності його управління важливе місце займає соціально-психологічна політика організації. Соціально-психологічний розвиток організації означає зміни на краще в її соціальному середовищі – у тих матеріальних, суспільних і духовно-моральних умовах, в яких персонал організації працює. З огляду на це проблема ефективного управління розвитком персоналу організації є актуальною.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні психологічних аспектів ефективності управління персоналом.

Методика і організація дослідження. Для проведення дослідження були використані наступні методики: методика «Дослідження різних типів організаційної культури» (Р. Харрісона); методика «Оцінка стилю управління»; методика «Вивчення мотивації до успіху» Т. Елерса; методика «Визначення спрямованості «на себе» - «на справу» - «на взаємодію»; «Орієнтаційна анкета» В. Смейкала і М. Кучера»; методика «Типологія «акцентуованих особистостей» К. Леонгарда (опитувальник Х. Смішека)».

Дослідження проведено серед працівників «Львівської залізниці», на базі «Пасажирського вагонного депо Львів», у якому пройшли тестування 70 працівників керівного складу.

Результати дослідження. Аналіз отриманих даних показав, що домінуючим типом реальної організаційної культури є культура ролі – 53%, культура завдань – 21%, культура особистості – 14% та культура влади – 12%. А бажаною організаційною культурою є культура завдань – 59%, культура влади – 23%, культура ролі – 16% і культура особистості – 2%. Аналізуючи наукову літературу, ми дійшли до висновку, що формування організаційної культури залежить від ряду психологічних факторів, серед яких стиль управління керівника, дослідивши який ми з'ясували, що авторитарний стиль управління на високому рівні представлений лише у 1% респондентів, на середньому рівні – 7%, і на низькому рівні – у 92% досліджуваних. Ліберальний стиль на високому рівні не проявляється у жодного із респондентів, у 12% представлений на середньому рівні та у 88% – на низькому рівні, а

розвиток конструктивного мислення; відновлення здорових соціальних зв'язків. Проведення кожної техніки супроводжується психоедукативним поясненням її доцільності.

Висновки. Таким чином, можна стверджувати, що застосування програми технік психологічного відновлення може бути ефективною формою роботи психолога з персоналом будь-якої організації та сприяти психологічному благополуччю цього персоналу, особливо в час інтенсивних стресових подій в Україні та світі.

Хубетов О. В.

Когнітивні чинники адаптивності безробітних при оволодінні новою професією

Для підтримки благополуччя в сучасному світі особистості необхідно вміти адаптуватися до прискорених темпів всеохоплюючих змін соціального середовища. Соціально-психологічна адаптація відбувається у середовищі, що є динамічним. Це визначає важливість дослідження властивостей адаптивності особистості, аналізу чинників, які впливають на її рівень. Адаптивність, тобто здатність особистості адаптуватися до змін, що відбуваються у суспільстві, лишаючись психологічно збалансованою та соціально успішною, бути актуальною для оточуючого середовища є визначальною характеристикою її соціального успіху, задоволеності життєдіяльністю. Чим досконаліше особистість перебудовується в напрямку ефективного здійснення діяльності в обставинах, що відрізняються від тих, у яких вона до цього перебувала, тим вище рівень її адаптивності. У визначенні адаптивності важливо акцентувати увагу не тільки на здатності адаптуватися до змін, але і на бажання адаптуватися до них, на бажанні самоактуалізації та самореалізації особистості у соціальному середовищі. Особливості проявлення адаптивності залежать як від емоційних, так і від когнітивних та ціннісно-поведінкових факторів, які забезпечують перехід від скалярної форми адаптивності, як здібності, до направленої проявлення адаптації, як процесу.

З метою детального дослідження впливу когнітивних чинників та особистих цінностей на адаптивність нами було розпочато дослідження серед безробітних, які короткочасно вивчають нову професійну діяльність на базі Одеського центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. На першому етапі досліджені дані 82 слухача зі спеціальностей: візажист, електромонтажник, кухар, перукар, кравець. В дослідженні використовувались наступні методики: багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність» А.Г.Маклакова і С.В.Чермяніна, методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонда, методика Ш. Шварца «Вивчення цінностей особистості», тест творчого мислення Торенса (фігурна форма), тест критичного мислення Л. Старки, тест на рівень інтелекта Кеттелера.

Христук О. Л.

Техніки відновлення після стресових подій як умова психологічного благополуччя персоналу організації

Ситуації, що їх переживає Україна впродовж вже семи років, є такими, що виходять за межі звичайного, нормального людського досвіду: громадянські протести під час Революції Гідності та намагання влади їх придушити насильницькими методами, постійні інформаційні впливи, окупація Криму, початок військових дій на сході України та продовження російсько-української війни на сучасному етапі, ситуація з поширенням пандемії коронавірусу в світі (COVID-19), зокрема, в Україні та запровадження карантинної ізоляції як протидії цьому – все це спричиняє порушення життєдіяльності людей, погіршення їх фізичного та психічного здоров'я, зокрема, зростання тривожно-депресивних станів та розладів, матеріальні втрати й ін.

Люди, які пережили інтенсивні стресові, кризові чи травматичні події, через певний час після цих подій можуть мати психологічні труднощі та психічні розлади. Із них, окремій категорії людей буде необхідне психіатричне та психотерапевтичне лікування, проте для більшості людей може бути потрібно тільки кілька психологічних консультацій, що зможуть допомогти їм відновити свою ефективність, а також посприятимуть їх здатності справлятися зі своїми потребами та запитами і зможуть запобігти дезадаптивній поведінці, визначаючи та підтримуючи адаптивну поведінку.

Для розвитку та підтримки психічного здоров'я суспільства, зокрема персоналу організацій важливо мати тренінгові програми технік психологічного відновлення для особистостей, які пережили гострі стресові, кризові чи психотравмуючі події.

Психологічна кризова служба спільно з іншими громадськими організаціями в 2016 році долучилася до навчання однієї з таких програм – тренінгу навичок для психологічного відновлення (НПВ) від американських колег з Національного центру ПТСП.

Програма навичок психологічного відновлення (НПВ) складається із тренінгу навичок, зокрема, окремих технік, які спрямовані на підвищення відновлення та самоефективності, контролю та компетентності особистості після пережитих травматичних подій. Ця програма є більш ефективною, ніж підтримуюче консультування, не скерована на роботу із психопатологією та ПТСП, проте може доповнювати основне лікування, і є моделлю вторинної профілактики, а також, середнім рівнем інтервенцій, що спрямований на зниження стресу, навчання саморегуляції, покращення функціонування та зниження необхідності в психіатричному супроводі.

Програма НПВ складається із первинного інтерв'ю та п'яти технік: формування навички вирішення проблем; заохочення позитивної діяльності; управління реакціями;

демократичний стиль управління – у 11% на високому рівні, в 69% досліджуваних – на середньому рівні та в 20% проявляється на низькому рівні. Також важливим психологічним фактором, що може впливати на ефективність управління, є правильна мотивація до успіху. На підставі чого і була використана методика вивчення мотивації до успіху Т. Елерса. Згідно неї були отримані наступні дані: у 47% досліджуваних – середня мотивація до успіху, 40% – висока мотивація до успіху, у 13% – мотивація до успіху надто висока, низька мотивація до успіху у досліджуваних не спостерігається. Оскільки формування мотивації може залежати від спрямованості особистості, нами досліджено спрямованість персоналу, внаслідок чого отримано такі результати: 59% досліджуваних спрямовані на спілкування, 23% спрямовані на справу, а 18% керівних працівників спрямовані на себе. Ключовим фактором у формуванні спрямованості відіграє характер, дослідивши який, ми отримали такі результати, – домінуючими типами акцентуацій характеру, які отримали високі показники є афективно-екзальтований тип, циклотимічний тип та дистимічний тип акцентуацій характеру.

Висновки. Отже, на підставі отриманих результатів можемо стверджувати, що на ефективність управління персоналом можуть впливати: стаж роботи, стан організаційної культури, афективно-екзальтований тип акцентуацій характеру, спрямованість на спілкування, середня мотивація до успіху та демократичний стиль управління, де ключовим фактором впливу є стаж роботи.

Барчі Б. В., Осуєкі М. М.

Особливості прогнозування поведінки як чинник психологічного благополуччя особистості

Розуміючи психологію як галузь знання та систему поглядів, що зумовлюють формування уявлень про психіку як таку, що розвивається, ми вже предметом дослідження визначаємо виникнення психічних явищ, їх проходження, становлення у життєвих процесах, функціонування та відновлення після їх втрати дієвих функцій. Іншими словами, психологія покликана вивчати об'єктивні процеси зародження нових психічних явищ, становлення нових психічних механізмів і знання про них на основі знайдених перспектив і проєктів розвитку.

Будь-яка активність індивіда виявляється тісно пов'язаною з прогнозуванням: від елементарних сенсорно-перцептивних актів відображення – до складних особистісних акцій, коли треба спрогнозувати наслідок певного вчинку. Виявляється, що майбутнє набагато більше детермінує розвиток особистості, ніж минуле (А. Адлер, Л. Виготський, Г. Оллпорт).

Предметом прогнозування може бути тільки цілісна особистість і аж ніяк не окремі її елементи. Будь-яку здібність ніколи не можна прогнозувати саму по собі. Здібність існує

поруч із особистісними структурами, серед яких найважливішими є такі, що не мають поки що чіткої верифікованості у науковій психології.

Здатність прогнозувати, як будь-яка здібність людини, проявляється та формується в діяльності, має свої природні передумови розвитку, що зумовлені суспільно-історичними чинниками. Передбачення – це інформаційний, когнітивний аспект випереджального відображення, властивий живій матерії (Базилевич Т., Батраченко І., Белинская Е.) Поруч із дефініціями «прогностична компетентність» та «антиципаційна спроможність» досить часто в психологічній літературі вживаються такі терміни, як «антиципація», «ймовірне прогнозування», «попереджувачий синтез», «настановна», «модель бажаного майбутнього», «оперативна надбудова», «акцептор результату дії, випереджаюче відображення», «нервова модель стимулу», «екстраполяція», «попереджувальна поведінка».

Антиципація як психологічний феномен у його різноманітних формах має універсальне значення для всіх сторін діяльності людини. Для людини типовим є не тільки відображення теперішнього, не тільки збереження минулого, але й активне оволодіння перспективою майбутнього. Діяльність людини має цілеспрямований характер, що виступає на початку діяльності у свідомості людини як уявлення про очікувані нею результати, про майбутні зміни навколишнього оточення чи про результати власних дій.

Усі ці образи майбутнього ґрунтуються на минулому досвіді та мають імовірнісний характер. Саме прогноз є ланкою між оцінкою наявного стану об'єкта й організацією засобів і способів впливу на нього. Така взаємозалежність елементів призводить до розуміння прогнозу як основи регулювання поведінки й активності індивіда. Спрямованість у майбутнє, яка опосередкована минулим, забезпечує свідому цілеспрямовану діяльність особистості.

У разі порушень антиципаційної компетентності людина втрачає орієнтацію у напрямках розвитку своєї професійної ідентичності та бачення свого місця в професійній спільноті та професійній діяльності загалом. Підходячи до процесу оптимізації професійної ідентичності, необхідно звернути увагу на вміння регулювати свою діяльність, ставити цілі та їх усвідомлювати, прогнозувати наслідки й очікувані позитивні результати; підвищення рефлексивної здатності до розвитку професійних знань, умінь та навичок.

Проблеми уявлень про професію свідчить, що становлення та розвиток професійної самосвідомості фахівця залежать від особливостей змісту уявлень обраної професії, уявлень про себе як майбутнього фахівця та суб'єкта обраної професійної діяльності, зокрема, рівня сформованості цих уявлень на початковому етапі професійного становлення особистості.

Особистість має балансувати між задоволенням власних потреб і потреб суспільства; вона повинна підтримувати рівновагу між внутрішніми механізмами функціонування та

За шкалою «самокритика» отримано такі показники: високий рівень – 8,1%, середній – 10,8%, низький – 81,1%, тобто вчителі не схильні до надмірної самокритики.

За шкалою «соціально-приписаний перфекціонізм» отримано такі дані: високий рівень – 16,2%, середній рівень – 21,6%, низький рівень – 62,2%. Ці результати свідчать про знижену тенденцію сприймати оточуючих, зокрема, вихованців, як таких, що вимагають досконалості.

Серед досліджуваних низький рівень «перфекціонізму, орієнтованого на інших», виявлено в 97,3% респондентів, 2,7% на середньому рівні. Отримані результати можна пояснити тим, що завищені очікування вчителів в основному відносять до своєї діяльності, а не до діяльності інших.

Згідно отриманих даних за шкалою «гіперкритика» (високий рівень – 2,7%, середній – 8,1%, низький – 89,2%) вчителям, здебільшого, не властива критичність до інших, адже знецінення та прискіпливість до учнів не сприяють ефективній педагогічній взаємодії.

Окрім того, дані шкали «Впевненість в тому, що мені усі щось винні» подібні до попередньої шкали (високий рівень – 8,1%, середній рівень – 5,4%, низький – 86,5%).

Високий рівень (97,3%) серед вчителів виявлено за шкалою «претензійність». Це виявляється у прагненні вчителя підкреслити свою значущість, індивідуальність та оригінальність. Високий рівень претензійності може спричинити зниження ефективності у роботі вчителя.

Зважаючи на отримані дані та досвід інших досліджень щодо перфекціонізму, де доведено, що профілактика перфекціонізму вчителя є актуальною та потребує подальшого дослідження на більшій вибірці вчителів загальноосвітніх шкіл.

Висновки: Проблема перфекціонізму є надзвичайно актуальною та важливою у сучасному світі, особливо для вчителя. Отримані дані свідчать про необхідність проведення профілактичних заходів, які будуть спрямовані на зниження рівня перфекціонізму вчителів як умови їх психологічного благополуччя. Оптимальною формою є проведення майстер-класів на методичних та педагогічних радах вчителів, метою яких є ознайомити вчителів з основними принципами та методами профілактики перфекціонізму особистості. Перспективою дослідження є розробка програми профілактики перфекціонізму як умови психологічного благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти.

Хижняк Д. В., Грубі Т. В.

Профілактика перфекціонізму як умова психологічного благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти

Сьогодення характеризується стрімкими соціально-економічними перетвореннями, прискореним темпом життя, змінами в законодавстві, новими вимогами. Перераховані чинники впливають на професійну сферу особистості. Крім того, постійно зростаючі запити, необхідність відповідати високим стандартам, конкуренція сприяють розвитку перфекціонізму особистості.

В опитувальнику «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Смітта та ін. в адаптації Т. Грубі, перфекціонізм розглядається як багатовимірний конструкт, що поєднує три типи перфекціонізму – «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм». В тому числі, ці складові поділяються на декілька шкал: «проблеми з самооцінкою», «перфекціонізм, орієнтований на себе», «стурбованість помилками», «сумніви у власних діях», «самокритика», «соціально-приписаний перфекціонізм», «перфекціонізм, орієнтований на інших», «гіперкритика», «впевненість в тому, що мені усі щось винні» та «претензійність».

В дослідженні взяло участь 50 вчителів Баштанського опорного закладу загальної середньої освіти I-III ступенів №1 та №2 Миколаївської області.

За результатами опитувальника «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Смітта та ін. в адаптації Т. Грубі встановлено, що «перфекціонізм, орієнтований на себе», який характеризується високими стандартами та завищеними очікуваннями стосовно самої людини у респондентів на високому (83,8%), середньому (13,5%) та низькому (2,7%) рівнях. Це може сприяти професійному вигоранню вчителів, яке згодом призводить до зниження рівня психологічного благополуччя.

Згідно з дослідженням, за шкалою «проблеми з самооцінкою», результати розподілились приблизно однаково за усіма трьома рівнями: 32,4% високий, 32,4% середній та 35,1% низький. Це може свідчити про індивідуально-психологічні розбіжності між вчителями.

За шкалою «стурбованість помилками» виявлено, що у більшості респондентів стурбованість помилками на низькому рівні (64,9%), середньому (21,6%) та високому (13,5%) рівнях. Отримані дані можна пояснити тим, що вчителі, які брали участь у нашому дослідженні, здебільшого впевнені у власній професійній компетентності.

За шкалою «сумніви у власних діях» отримано подібні результати: високий рівень – 35,1%, середній – 16,2%, низький – 48,6%. Тобто майже половина вчителів не сумнівається в правильності своїх професійних дій

умовами соціально-психологічного простору. Отже, задоволеність життям у цілому чи його окремими сторонами взаємопов'язана з емоційним ставленням до життя, до себе, до інших і відображена в оцінках якості життя, в можливості прогнозувати своє майбутнє.

Висновки. Отже, розглядаючи психологічне благополуччя, як інтегральний показник ступеня реалізованості особистістю власної професійної спрямованості, що суб'єктивно виявляється у відчутті щастя, задоволеність життям та собою, можливість прогнозування (антиципацію) можна виділити як чинник, що має тісний зв'язок з психологічним благополуччям та впливає на його рівень.

Барчі Б. В.

Фактори ризику психічного здоров'я працівників на робочому місці

Досвід робочого місця є одним із факторів, що визначають психологічне благополуччя людини, оскільки велику частину свого часу доросла людина проводить на роботі. Впровадження ініціативи на робочих місцях сприяє зміцненню психічного здоров'я та підтримці співробітників, які страждають психічними розладами, що врешті-решт призводить до ефективності їх роботи. Неприятливі умови праці можуть спричинити порушення фізичного і психічного здоров'я, призводити до зловживання алкоголем чи психоактивними речовинами, зниження продуктивності праці.

Згідно з дослідженнями Н. Бредберна, Р. Раяна, К. Ріффа, К. Кейса, Е. Десі, Е. Дінера, А. Вотермана, П. Фесенко, А. Вороніної, А. Созонтової, Н. Бахаревої, М. Бучатської, Л. Жуковської психологічне благополуччя розглядають, виходячи з розуміння суб'єктивної природи щастя, благополуччя, задоволеності життям, а також визначають його джерела та основні чинники.

Психічне здоров'я має значний вплив на продуктивність праці. Робота настільки важлива для здоров'я людини, що багато хто воліє працювати у важких умовах, ніж бути без роботи. Робота не тільки є джерелом грошових коштів, але і підтримує такі базові психологічні функції, як відчуття часу, соціалізація та особиста ідентичність.

Безробіття асоціюється зі зниженою задоволеністю від життя, соціальною стигматизацією, втратою власної гідності та соціальних зв'язків, що негативно впливає на психічне здоров'я. Є цілий ряд досліджень, що показують, як безробіття змушує людей погоджуватися на нову, важку роль, стикатися з невизначеністю і непередбачуваністю, долати відчуття втрати контролю і проблеми ідентичності. Крім того, безробіття означає підвищений ризик наркоманії, алкоголізму, нездорового харчування, фізичної неактивності, порушень сну. Воно також асоціюється з психічними розладами - депресією і схильністю до самогубства.

За кожною посадою у колективі стоїть жива людина з власною життєвою історією та досвідом, для якої робота – це і можливість самореалізації, і потенційне джерело стресу. У сприятливих умовах людина розвивається і реалізує свій потенціал. Але, якщо вона регулярно перебуває у стресовому стані, це може стати проблемою не тільки для неї, але й для компанії.

Існує безліч факторів ризику для психічного здоров'я, які можуть бути присутніми в робочому середовищі. Більшість ризиків пов'язана із взаємодією між типом роботи, організаційним та управлінським середовищем, навичками та компетенцією співробітників і підтримкою, доступною для співробітників під час виконання своєї роботи. Наприклад, людина може володіти навичками для виконання завдань, але у неї може бути занадто мало ресурсів для виконання необхідних дій або будуть прийматися невідповідні управлінські або організаційні рішення.

Ризики для психічного здоров'я включають: неадекватну політику в галузі охорони здоров'я та безпеки; погану практику спілкування та управління; обмеження участі в прийнятті рішень або недостатній контроль над ділянкою роботи; низький рівень підтримки співробітників; негнучкі робочі години; неясні завдання або організаційні цілі.

Ризики також можуть бути пов'язані зі змістом роботи, наприклад, невідповідними для компетенції людини завданнями або значним і невідкладним робочим навантаженням. Деякі робочі місця можуть нести більш високий ризик для особистості, (наприклад, співробітники гуманітарних організацій), який може впливати на психічне здоров'я і бути причиною симптомів психічних розладів або приводити до шкідливого вживання алкоголю або психоактивних речовин. Ризик підвищується в ситуаціях, коли відсутня згуртованість команди або соціальна підтримка.

Залюкування і психологічне переслідування (також відоме як «мобінг») зазвичай бувають причиною пов'язаного з роботою стресу і становлять небезпеку для здоров'я працівників. Ці наслідки для здоров'я збільшують витрати для роботодавців з точки зору зниження продуктивності та збільшення обороту персоналу. Вони також можуть негативно впливати на сімейні та соціальні взаємини.

Протягом останніх десятиліть глобалізація і технічний прогрес змінили світ праці. Нові форми організації праці, трудових відносин та працевлаштування сприяли поширенню стресу і пов'язаних з ним розладів.

Хронічний стрес може бути спричинений фізичною і емоційною втомою; невідповідністю очікувань реальності; порушенням особистих і професійних кордонів на роботі; соціальною та емоційною ізоляцією; знеціненням себе чи колег / клієнтів; зниженням якості власного життя і роботи.

професійно-педагогічної самоідентичності уможлиблюється в процесі виконання професійних обов'язків під час практики у школах чи дитячих садках.

Професійна ідентичність педагога виконує таку функцію, як розвиток «професійного почуття», тобто емоційного прийняття себе як людини, яка, займається певною справою, усвідомлення певної ментальності, впевненість у своїй професійній приналежності, самостійності та ефективності, переживання своєї професійної цілісності та визначеності. Професійну ідентичність характеризує приєднання та накладання образу професії (зі всіма її закономірностями) на особливості конкретної особистості. У структурі професійної ідентичності виділяють наступні компоненти як: переконання у правильності вибору професії та позитивного ставлення до себе як суб'єкта учбово-професійної діяльності та майбутньої професійно-виробничої діяльності; професійної ідентичності (усвідомлення своєї тотожності з професійним образом-Я); професійного образу-Я; Я-концепції та Я-образів (ідеального, нормального, реального); образу – професії.

Зазначимо, що одним із завдань психологічної служби освітніх організацій є забезпечення психологічного благополуччя учасників навчально-виховного процесу. Основними ознаками психологічно безпечного освітнього середовища є: людиноцентризм, гуманістична спрямованість; взаємодія, вільна від проявів психологічного насилля; референтна значущість і причетність кожного до конструювання й підтримки психологічної комфортності освітнього середовища тощо. У такому випадку йдеться про особистісне зростання кожного суб'єкта освітнього процесу, а відповідно, й створюються умови для ефективного становлення їх професійної ідентичності.

Висновки. Професійно-педагогічна спрямованість являє надійну систему координат для усвідомлення професійного та особистісного досвіду сучасного педагога. Діяльність психологічної служби повинна спрямовуватись на: діагностику етапів становлення ідентичності майбутніх педагогів, визначення причин, що ускладнюють її формування, проектування на цій основі змісту і напрямків індивідуального розвитку студента, спрямованості їх самореалізації, у тому числі й у професійному контексті; корекцію – здійснення психолого-педагогічних заходів з метою усунення відхилень у психічному та особистісному розвитку, а також поведінці студентів; профілактичну та просвітницьку роботу – попередження конфліктів у міжособистісних стосунках, поведінці; психологічне консультування – надання допомоги майбутнім педагогам в її саморозумінні, самопізнанні, формуванні та збереженні адекватної самооцінки і адаптації до реальних життєвих умов, формуванні професійної ідентичності, подоланні критичних ситуацій і досягнення емоційної стійкості.

осягненню образу майбутньої професійної діяльності у майбутніх фахівців актуалізується усвідомлення особистісного досвіду, формуються власні цілі, здійснюється вибір стратегій професійного саморозвитку. Таким чином, працівники психологічної служби навчальних закладів мають надати допомогу майбутнім фахівцям у виборі конкретної галузі професійної діяльності та рекомендації щодо вдалого вибору професії. У процесі психологічної консультації фахівець може виявити психофізіологічні можливості та особливості організму студента, сформулювати висновки про наявність чи відсутність медичних протипоказань щодо роботи за обраним фахом тощо, тобто зробити науково обґрунтований висновок про професійну придатність студента до певного фаху. Крім того, психологічна служба забезпечує супровід становлення професійної ідентичності майбутніх педагогів протягом усього періоду навчання у закладах вищої освіти.

Професійний розвиток є комплексним процесом, який насамперед складається із цілеспрямованої діяльності особистості та її спілкування й співпраці з колегами-фахівцями в межах певної професії. Причому, цей процес є одночасно як унікальним, так і випадковим, оскільки він суб'єктивно залежить від кожної особистості. Проте професійний розвиток особистості підпорядковується певним об'єктивним законам і закономірностям, які залежать від середовища, загального соціального досвіду людства, рівня технологічного розвитку держави, закономірностей розвитку психіки й колективної свідомості тощо. Центральне місце в професійному становленні учителя займає формування його професійної ідентичності. Професійна ідентифікація, як процес професійної ідентичності, пов'язана з професійним самовизначенням, що є емоційно забарвленим ставленням особистості до свого місця у професійному світі і важливою характеристикою соціально-психологічної зрілості особистості, потреби в самореалізації та самоактуалізації. Професійна ідентичність педагога виконує таку функцію, як розвиток «професійного почуття», тобто емоційного прийняття себе як людини, яка, займається певною справою, усвідомлення певної ментальності, впевненість у своїй професійній приналежності, самостійності та ефективності, переживання своєї професійної цілісності та визначеності. Професійну ідентичність характеризує приєднання та накладання образу професії (зі всіма її закономірностями) на особливості конкретної особистості.

У проведеному нами емпіричному дослідженні виявлено зв'язок самоідентичності студента та його самооцінки у такий спосіб: високий і середній рівень професійної самооцінки впливає на формування таких компонентів професійно-педагогічної спрямованості як «ставлення до себе як до вчителя» та «позитивне ставлення до предмета». І навпаки, низький рівень професійної самооцінки перешкоджає їх формуванню. Більшість студентів не мають досвіду професійної педагогічної діяльності, тому становлення

Висновки. Будь-яка компанія працює як єдиний організм, що складається з людей. А людям властиво переживати різні почуття і виражати різні думки. Важливо, щоб умови праці та стосунки у колективі сприяли особистісному і професійному розвитку, забезпечували психологічне благополуччя особистості. Турбота про психічне здоров'я працівників на робочому місці та належна профілактика психічних розладів можуть поліпшити якість життя співробітників, а, отже, і продуктивність їхньої роботи.

Бацилєва О. В., Пузь І. В., Астахов В. М.

До проблеми переживання синдрому емоційного вигорання у представників соціономічних професій

На сучасному етапі розвитку суспільства особливою популярністю серед різного виду професій вже протягом тривалого періоду часу користуються професії соціономічного типу, однією з основних особливостей яких, як відомо, є постійна активна взаємодія з різними людьми, групами населення, спільнотами та соціальними системами. Слід зазначити, що незважаючи на наявність низки позитивних моментів, пов'язаних із роботою з людьми, саме у представників соціономічних професій найчастіше виникають різноманітні проблеми, пов'язані зі специфічними робочими ситуаціями (велика кількість соціальних контактів протягом робочого дня, високий рівень відповідальності, діяльність в умовах дефіциту часу та інформації тощо), результатом чого стає виникнення різного виду негативних переживань, тривалість, інтенсивність та частота яких зумовлюють розвиток синдрому емоційного вигорання.

Аналіз наукової літератури показав, що поняття «синдром емоційного вигорання» є достатньо складним та багатоаспектним. Оперуючи цим поняттям, дослідники найчастіше розуміють, по-перше, особливий стан фізичного і психічного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно перенавантажених ситуаціях; по-друге, стан психоемоційного виснаження, що призводить до розвитку неадекватної самооцінки, негативного ставлення до професійної діяльності, втрати розуміння і співчуття у ставленні до клієнтів (пацієнтів), що виникає на тлі стресу, викликаного необхідністю постійного міжособистісного спілкування; по-третє, стан професійної деформації, який тісно пов'язаний зі змістом хронічної втоми; по-четверте, стан поступової втрати емоційної, когнітивної та фізичної енергії, що проявляється у симптомах емоційного, розумового виснаження, фізичної втоми, особистого відчуження і зниження задоволення від виконання професійних обов'язків.

Виникнення та розвиток синдрому емоційного вигорання не відбувається раптово – це динамічний процес, який розвивається в часі та має відповідні стадії щодо механізму

розвитку стресу. Так, у дослідженнях В. Бойко виокремлюються три основні стадії, для кожної з яких характерними є свої специфічні симптоми. Так, перша стадія – стадія напруження – виникає внаслідок постійного перебування у хронічній психоемоційній атмосфері, в умовах нестабільних обставин, підвищеної відповідальності, незадовільної взаємодії з оточуючими. Переживання стану напруги супроводжується підвищенням рівня тривоги, дратівливості, виникненням депресивних розладів. У фахівців відмічається незадоволеність власною діяльністю та самим собою, що часто може зумовлювати виникнення стійкого бажання звільнитися з роботи та взагалі змінити сферу діяльності.

На другій стадії – стадії резистентності – людина намагається певною мірою відгородити себе від неприємних вражень і деструктивних впливів. Характерним для цієї стадії є неадекватне вибіркове емоційне реагування на різного роду ситуації, розвиток байдужості, емоційного відчуження, втрата бажання виконувати професійні обов'язки, які вимагають емоційних витрат.

На третій стадії – стадії виснаження – відбувається втрата психічних ресурсів особистості, зниження емоційного тону внаслідок неефективного протистояння дії психотравматичних чинників. У людини може спостерігатися розвиток емоційної нечутливості, відсутність емоційного відреагування як на позитивні, так і негативні обставини. Також відмічається порушення професійних стосунків, знецінення осіб, з якими людина вступає у взаємодію під час виконання професійних обов'язків. Окрім цього, на даній стадії виникає погіршення фізичного самопочуття, розвиток низки психосоматичних та психовегетативних порушень, зокрема, порушення сну, головний біль, загострення хронічних хвороб, поява психосоматичних розладів та захворювань.

Висновки. Отже, узагальнюючи вищевикладене, можна зробити висновок, що характерними ознаками синдрому емоційного вигорання є емоційна спустошеність, виснаженість, втота, неможливість підтримувати конструктивні стосунки внаслідок підвищеної дратівливості, психоемоційної нестабільності. Синдром емоційного вигорання часто може призводити до професійного вигорання фахівців. Враховуючи негативні наслідки синдрому емоційного вигорання, особливого значення набувають питання, пов'язані із профілактикою даного явища. На нашу думку, одним із ефективних заходів може виступати проведення соціально-психологічних тренінгів, які мають бути спрямовані на формування навичок ефективної психічної саморегуляції, розвитку стресостійкості, підвищення рівня комунікативної компетентності. Саме запровадження у трудовому колективі фахівців соціономічних професій (перш за все, лікарів, психологів, педагогів) комплексної, системної роботи сприятиме не тільки попередженню низки деструктивних явищ, у тому числі й розвитку синдрому емоційного вигорання, але й збереженню та зміцненню професійного

копінг-стратегія в категорії «звернення до інших» стоїть окремо від категорій «ефективного» і «неефективного» копіngu. Отже, незважаючи на те, що дана класифікація базується на вимірюванні «ефективності / неефективності», дослідниками тут все ж зроблена спроба виділити ще один вимір – «соціальна активність», який не може однозначно оцінюватися як продуктивний або непродуктивний.

Серед багатьох копінгів в контексті психологічного благополуччя слід виділити оптимізм як відчуття впевненості щодо досягнення життєвих цілей, коли людина впевнена в результативності своєї діяльності, вона продовжує діяти попри численні труднощі і перешкоди. Оптимізм як захисна реакція відноситься до проблемно-фокусованого копіngu, однак при неможливості сконцентруватися на досягненні цілей і безпосередньому вирішенні проблем, особи, у яких домінує стратегія оптимізму, звертаються до таких емоційно-фокусованих копінгів як гумор та позитивний рефреймінг ситуації. Оптимізм, на відміну від песимізму, є стабільною копінговою тенденцією, яка виявляється, насамперед, у кризових умовах, а не при повсякденних неприємностях, де частіше виникають песимістичні реакції. Оптимізм також сприяє розвитку соціальних ресурсів, що дозволяє зменшити негативний вплив подій (наприклад, шляхом соціальної підтримки) або сприяти позитивним подіям.

Висновки. Психологічне благополуччя – це переживання людиною ставлення до власного буття, а копінг-стратегії – є індивідуальним способом взаємодії людини із ситуацією відповідно до її значущості та власних психологічних ресурсів, взаємозв'язок даних понять найкраще розкривається в контексті соціальної адаптації особистості, оскільки копінг-стратегії сприяють психологічному благополуччю і забезпечують позитивний погляд на світ, що допомагає долати складні ситуації.

Харченко Н. А., Коренюк Г. Т.

Роль психологічної служби у формуванні професійної ідентичності майбутніх педагогів

Стратегії розвитку психологічної служби системи освіти в Україні актуалізується проблема педагогічно доцільної і неконфліктної адаптації особистості молоді людини до суспільних змін, її підготовка до самостійного життя в суспільстві. Більш глобальна життєва перспектива у молоді, як правило, поєднується із проблемою професійного самовизначення, працевлаштування, матеріального забезпечення майбутнього життя. На сучасному етапі розвитку суспільства система освіти і науки достатньо відображає зміст наявних перетворень. Від чутними є зрушення, що відбуваються у взаємодії особистості і діяльності майбутнього вчителя. Саме на основі усвідомлення студентом індивідуальних особливостей особистості у нього формується позитивне ставлення до педагогічної діяльності, завдяки

задоволеності життям індивіда, яке дослідник пропонував вимірювати за допомогою психодіагностичної методики «Шкала Балансу Афекту» (Affect Balance Scale, N. Bradburn, S. Y. Moriwaki). Респонденту необхідно було дати відповідь так чи ні на питання на кшталт: «Протягом останнього тижня Ви відчували себе на вершині світу?» (шкала позитивних емоцій), «Протягом останнього тижня Ви відчували себе дуже самотнім, покинутим іншими людьми?» (шкала негативних емоцій).

Перші відомі дослідження щастя показали, що із відчуттям задоволеності життям корелюють як особистісні, так і демографічні чинники, на його думку, найбільш щасливими є молоді люди чоловічої статі, із гарним фізичним здоров'ям, оптимісти, екстраверти, матеріально забезпечені, позбавлені повсякденних турбот, релігійні, одружені, з високою самооцінкою, задоволені роботою та з регулярним статевим життям. Натомість А. Campbell, P. E. Converse, W. L. Rodgers прийшли до висновку, що такі демографічні чинники як вік, освіта, походження не впливають на відчуття задоволеності життям й, підтверджуючи думку N. Bradburn, констатували, що щастя – це перевага позитивних емоцій над негативними. У 1980-х роках дослідження задоволеності життям продовжені E. Diener, а у 90-х роках і С. Diener, згідно з ним вік, стать практично не впливають на якість життя, крім того особистісні риси теж не є визначальними у відчутті щастя, дослідник стверджував, що абсолютно усі люди помірно щасливі та відносно нещасні, втім більшість з них все ж задоволені своїм життям.

Вважається, що успішність адаптації до стресових ситуацій багато в чому визначається ефективністю розвитку копінг-ресурсів, серед яких С. Фолкман виділяє: фізичні (здоров'я, витривалість), психологічні (переконання, самооцінка, локус контролю, мораль), соціальні (соціальна мережа, соціальна підтримка) і матеріальні (гроші, обладнання). Тобто, копінгові ресурси – це потенціальні копінгі, а саме: оптимізм, висока адекватна самооцінка, компетентність і соціальна підтримка, які дозволяють людині успішно долати стреси, тобто без негативного впливу на її психічне та фізичне здоров'я (R. L. Repetti, S. E. Taylor, T. E. Seeman).

Функціональні (ефективні) копінгові стилі являють собою безпосередні спроби впоратися з проблемою, водночас дисфункціональні (неефективні) стилі пов'язані з використанням непродуктивних стратегій. Дисфункціональні копінг-стилі отримали назву «уникаючого копіngu». E. Frydenberg, R. Lewis пропонують класифікацію, в якій 18 стратегій згруповані в три категорії: звернення до інших (звернення до інших за підтримкою, будь це однолітки, батьки або хтось ще), непродуктивний копінг (стратегії уникнення, які пов'язані з нездатністю впоратися із ситуацією) і продуктивний копінг (працювати над проблемою, зберігаючи оптимізм, соціальний зв'язок з іншими і життєвий тонус). У даному випадку,

здоров'я, що безумовно матиме позитивне значення як для подальшого особистісного функціонування особистості фахівця, так і діяльності організації в цілому.

Березовська Л. І.

Ціннісно-мотиваційна сфера як складова психологічного благополуччя

Психологічне благополуччя для людини не є однозначним поняттям. Хтось вважає себе благополучним, якщо є здоровим. Інший вважає, що, досягнувши соціального визнання, є психологічно благополучним. Третій відчуває себе благополучним тільки тоді, коли може допомогти іншим. Є категорія тих, хто є благополучним тільки тоді, коли має великі матеріальні статки. Хтось через переборення перепон відчуває себе психологічно благополучним.

Отже, психологічне благополуччя є тим станом, у якому людина усвідомлює свої власні можливості, особливості, самопочуття, стани, може справлятися з життєвими стресами, продуктивно та плідно працювати. Думки окремих науковців (О.С. Бочарова, І.А. Джидар'ян, Н.П. Іванова, Л.В. Куликов та ін.) сходяться у тому, що благополуччя є чимось дещо більшим, ніж відсутність неблагополуччя.

Часто в науковій літературі поряд із поняттям психологічного благополуччя використовуються такі концепти, як суб'єктивне, емоційне та загальне благополуччя, якість життя, задоволеність життям, щастя, сенс життя, емоційний комфорт, соціальне самопочуття тощо.

Щодо підходів до розуміння психологічного благополуччя, то найбільшою популярністю серед дослідників користується багатовимірною моделлю психологічного благополуччя К. Ріфф, базисом якої стали основні теоретичні концепції (А. Маслоу, К. Роджерса, Г. Оллпорта, К.-Г. Юнга, Е. Еріксона, Ш. Бюлер, М. Яходи, Д. Біррена), орієнтовані на дослідження позитивного психологічного функціонування особистості.

К. Ріфф запропонував узагальнену модель психологічного благополуччя:

– позитивне ставлення до себе і свого минулого життя (самоприйняття – Self-Acceptance), як позитивна самооцінка себе і життя в цілому, прийняття себе і життя, задоволеність собою і своїм досвідом, навіть негативним;

– наявність цілей і завдань, що додають життю сенс (цілі в житті – Purpose in Life), як смислове існування, відчуття цінності того, що робить людина і того, що з нею відбувається, відбувалося в минулому і буде відбуватися надалі;

– здатність виконувати вимоги повсякденного життя (компетентність – Environmental Mastery), як відчуття власної компетентності, почуття контролю над обставинами,

оволодіння різними видами діяльності, здатність домагатися бажаного і долати труднощі на шляху реалізації власних цілей;

– відчуття безперервного розвитку і самореалізації (особистісне зростання – Personal Growth), як прагнення до розвитку і самоактуалізації, відкритість новому досвіду, здатність вчитися, відчуття власної зміни у часовій перспективі на протигагу почуттю нудьги, стагнації та відсутності віри в свої здібності;

– взаємини з іншими, пронизані турботою і довірою (позитивні взаємини з іншими – Positive Relations with Others), як здатність встановлювати і підтримувати довірчі стосунки, відкритість спілкуванню, вміння співпереживати, емпатія, вміння йти на компроміс заради підтримки взаємин;

– здатність наслідувати власні переконання (автономність – Autonomy), як незалежність від оточення, нонконформізм, самооцінка, що виходить з власних уподобань, здатність до оригінальних суджень.

Отже, психологічне благополуччя досліджують на основі розуміння, що позитивне психологічне функціонування особистості відображає високий рівень її психологічного благополуччя.

Дослідження психологічного благополуччя у студентів Національного університету «Львівська політехніка» здійснено за опитувальником «Шкали психологічного благополуччя» К. Ріфф (адаптований С.В. Карскановою). В опитуванні взяли участь 59 осіб 1 та 4 курсів.

У студентів обох курсів найсильніше проявляється психологічне благополуччя, коли вони відчують особистісне зростання, безперервність розвитку, відчуття самоудосконалення та реалізацію свого потенціалу. Також вони є благополучними, коли здатні наслідувати власні переконання, до оригінальних суджень та незалежні від оточення. Отже, студенти є благополучними тоді, коли спрямовані на особистісне зростання та мають можливість автономії.

Найбільше проблем у переживанні психологічного благополуччя у таких сферах, як управління середовищем, цілі у житті та самоприйняття у студентів першого курсу. Вони проявляють низький рівень прояву психологічного благополуччя за зазначеними сферами. Очевидно, це пов'язано з тим, що студенти початкових курсів ще не зовсім адаптувалися до нових умов. Щодо студентів четвертого курсу, то тут переживання психологічного благополуччя за зазначеними сферами є вищим. Очевидно, закінчення навчання та початок трудової діяльності позитивно впливає на сприйняття себе та свого життя, у них все є більш структурованим і визначеним, вони краще керують собою, своїм життям, оточуючим світом.

Приватність слугує оптимізації спілкування, селекції контактів з іншими людьми, визначенню інтенсивності взаємодії та удостоєненню Я-концепції у всіх її модусах, що має місце у процесі встановлення меж між сферою приватності суб'єкта, що діє і спілкується, і приватністю інших.

Та приватність важлива не лише для спілкування. Трактвана як форма вибору параметрів взаємодії чи відмови від неї, використання інформації про самого себе і спроб оцінювання своєї поведінки у сьогоднішньому і майбутньому, вона становить собою спосіб творити і захищати власне Я – таким чином, приватність необхідна для збереження автономії і особистої гідності людини. Основна теза праці М. Вольфе полягає в тому, що якість і форма приватності, що переживається особою, визначає якість її життя у всіх проявах. Це створює підстави розглядати приватність як один з головних механізмів розвитку особи, передовсім, на рівні її особистості, як вияв авторства людини в послідовно здійснюваних нею виборах. Узагальнюючи ці функції, можемо дійти висновку, що приватність слугує можливості оптимізації спілкування, переживанню почуття інтегрованості і незалежності, тобто досягненню особистої автономії і справжності буття.

Харченко Н. А., Голуб К. О.

Діагностичні критерії психологічного благополуччя і копінг-стратегії особистості

Психологічне благополуччя є складовою позитивного функціонування, що, на думку С. D. Ryff, С. L. M. Keyes, характеризується самоприйняттям, вмінням створювати позитивні стосунки з іншими, автономією, зрілістю (мова йде не про вік, а про компетентність, майстерність у певній справі), наявністю життєвих цілей, особистісним зростанням (прагненням до самореалізації та самовдосконалення). На відміну від поняття «психічне здоров'я», «психологічне благополуччя» за своїм змістом співвідноситься, насамперед, з екзистенційним переживанням людиною ставлення до власного життя. Тобто, воно, передусім існує у свідомості власне носія психологічного благополуччя і є, з цієї точки зору, суб'єктивної реальністю, що характеризується цілісністю й базується на інтегральній оцінці людиною власного буття.

Психологічне благополуччя в контексті гедоністичного підходу (N. Bradburn, E. Diener) визначається шляхом досягнення задоволення і уникнення неприємних емоцій, при цьому задоволення тлумачиться у широкому сенсі – не лише як задоволення тілесне, а й отримане від досягнення значущих цілей і результатів. Дослідження задоволеності життям в контексті даного підходу розпочаті N. Bradburn у 1969 р., згідно з яким існування людини неможливе поза двома різноспрямованими, але водночас взаємозумовленими компонентами – позитивними та негативними емоціями, перевага позитивних емоцій визначає рівень

Таким чином, толерантність можна розглядати як одну з детермінант психологічного здоров'я особистості.

Висновки. Психологічне здоров'я є комплексним явищем, яке обумовлено впливом багатьох особистісних детермінант. Врахування толерантності як однієї з основних його детермінант сприятиме глибшому розумінню шляхів забезпечення психологічного здоров'я особистості.

Хазратова Н. В., Дзядів Н.

Приватність як феномен організаційного простору

Приватність є своєрідною психологічною характеристикою середовища, як просторового, так і соціально-психологічного. Вона є важливим параметром, який дає змогу аналізувати благополуччя особистості (групи) в організації. І. Альтман виокремив декілька форм вияву приватності:

1. Дистанція – підтримання у ході спілкування певної, відносно стабільної, відстані між собою та іншою людиною, і відповідна організація місць спілкування. Дистанція є лінійною і одновимірною (ближче-далі).

2. Особовий простір – просторова сфера довкола тіла людини, вторгнення у яку призводить до переживання дискомфорту (введено Е. Холлом і Р. Сомером поняття «invisible bubble» -- «невидима бульбашка»). Особовий простір, як і простір загалом, тривимірний і включає в себе деякі просторові зони перед, за, справа, зліва, під і над суб'єктом.

3. Територіальність – контроль і управління з боку людини, у тому числі і дистанційні, здійснювані щодо певних місця, території, об'єкта, структурування середовища на «свої» і «чужі» частини.

4. Персоналізація середовища – включення деякого місця чи об'єкта у сферу власного «Я», експонування з його допомогою себе іншим і наділення власними маркерами свого володіння цим місцем.

Усі ці іпостасі приватності доцільно розглядати при аналізі організаційного середовища. Чим більше особистість має можливість реалізувати кожну з цих форм приватності, тим сприятливішим є організаційний простір, тим вищим буде рівень благополуччя особистості в організації.

Складною проблемою перебування особистості в організації є одночасно залишатися, з одного боку, в контакт з співробітниками та в усіх процесах ділового обміну, а з іншого – зберігати особистісну автономію. Чимало досліджень, присвячених цій проблемі, свідчать про випадки, коли регулярні порушення приватності в організації призводили до підвищеної конформності працівників, незахищеності та нестійкості Я особистості.

Висновки. Психологічне благополуччя – це позитивне психологічне функціонування особистості, яке складається з таких компонентів, як: самоприйняття, цілі в житті, компетентність, особистісне зростання, позитивні взаємини з іншими, автономність. У студентів найсильніше проявляється психологічне благополуччя через особистісне зростання та автономію, а найменше через управління середовищем, цілі у житті та самоприйняття.

Білан Т. О.

Екзистенційні аспекти психологічного благополуччя особистості

Розуміння феномену «психологічне благополуччя» в своїй основі базується на осмисленні стану внутрішнього світу людини, на зумовленості переживання благополуччя, задоволеності життям та поведінці людини, і завдяки цьому проявляється благополуччя у конкретно визначеній ситуації.

Психологічне благополуччя взаємопов'язане із станом духовного, морального здоров'я, соціального середовища – така взаємопов'язаність призводить до внутрішньо-екзистенційного благополуччя. Відомо, що Н. Бредбурн, Р. Еммонс, Е. Дінер визначили концепт «суб'єктивне благополуччя» як змістовніший ніж концепти «щастя», «задоволеність життям». Так, Е. Дінер вважає, що суб'єктивне благополуччя ідентичне переживанням позитивних емоцій, як високий рівень «задоволеності життям», «задоволеності своїм здоров'ям». У науковій психологічній думці спостерігаємо дискусії щодо співвіднесеності конструктів «суб'єктивне благополуччя» та «психологічне благополуччя». Ми схилиємося до думки, що суб'єктивне благополуччя є складовою психологічного, водночас і не виключаємо синонімічність цих понять, адже їхня спільна сутність виражається в суб'єктивному розумінні «щастя», «задоволеності життям», «задоволеності особистісним буттям», «реалізації особистістю загальнолюдських цінностей», «особистісній компетентності».

Екзистенційна психологія, психологія здоров'я орієнтуються на засади екзистенційної філософії, і в такій єдності продукується екзистенційне мислення, що проявляється в екзистенційній аналітиці психологічного благополуччя, виокремленні екзистенціалів у структурі особистості, обґрунтуванні психологічності «модусів»: «буття-у-світі», «забігання вперед», «буття-при-внутрішньосвітовому-існуючому» (за М. Гайдеггером). Екзистенцію розуміємо як: сутнісні характеристики Я-концепції; «справжнє» існування людини; «модус буття», що взаємодіє з «буттям людської свідомості»; злітність людського існування з життєвим світом; ціннісні орієнтири; світоглядні конструкти особистості; духовність; щастя.

Для того, щоб осмислити екзистенційну сутність благополуччя варто взяти до уваги окремі спільні категорії філософії та психології, такі як щастя, цінності, здоров'я особистості, що дасть нам змогу вести мову про «суб'єктивне благополуччя». Важливою є

думка Г. Сковороди про те, що щастя людина здобуває у собі, а метою людського життя є «внутрішній світ», «радість і веселість серця», «міцність душі», а життєве благополуччя людини проявляється в гармонії великого світу (макрокосму) та людини (мікрокосму). Загальновідомо, що проблеми, які розглядаються крізь призму філософсько-психологічного знання, стосуються свободи, буття, відповідальності, моделі людини як унікальної істоти. Принагідно, можемо навести приклад екзистенційного тлумачення Г. Сковородою «сродної» праці, завдяки якій людина стає щасливою, знаходить «веселість» серця, спокій душі, співзвучне зі загальноприйнятим трактуванням психологічного благополуччя особистості, котре проявляється у позитивному самоприйнятті, цілісного сенсу власного життя, здатності людини відповідати на виклики життя, постійне особистісне зростання та саморозвиток і самореалізація, позитивні взаємини, що сповідаються та слідує власним переконанням та цінностям.

Загальновідомо, що здоров'я – це стан повного фізичного, душевного, духовного, психологічного, соціального благополуччя. Екзистенційна рефлексія феномену «психологічне благополуччя» зосереджена у внутрішньому світі особистості, але це не єдиний механізм його формування, адже не виключаємо соціальне середовище. При розгляді структури особистості крізь призму екзистенційної площини категорії «здоров'я», «щастя», «психологічне благополуччя», «цінності» взаємопов'язані, адже в екзистенціалізмі осмислення цінностей завжди відбувалося крізь призму особистісного, самостворення, самоствердження особистості. Людське буття є джерелом досвіду людини, в основі якого знаходяться осмислені душевно-емоційні акти, що породжують цінності як результат взаємодії буття «внутрішньої» природи, особистості та світу.

Самобутнє методологічне трактування «психологічного благополуччя» у своїй концепції «здоров'я людини» висвітлює професор М. Савчин, котрий розглядає здоров'я, як передумову самореалізації індивіда, як задоволення від духовно-морально-соціально-тілесно-психічно-психологічно здорового функціонування свого організму, ставлення до свого здоров'я, як життєвої цінності, як осягнення, самопізнання, самоусвідомлення людиною себе в умовах здоров'я, повноцінного життя, внутрішньої гармонії, благополуччя.

Усвідомлення сенсу власного буття, і, звідси психологічного благополуччя тісно переплітаються з оптимізмом, задоволеністю екзистенційних потреб, свободою особистості, щастям, здоров'ям, адже відомо, що психологічне благополуччя властиве здоровій людині.

Висновки. Екзистенційні аспекти поняття «психологічне благополуччя» визначаються кореляцією з поняттями-екзистенціалами «щастя», «самотворення», «самоздійснення», «задоволеність життям», «індивідуалізація», «наявність вибору». Психологічне благополуччя проявляється у щасливому, здоровому проявах особистості, в її самобутності, в емоційному

Разом з тим, на думку багатьох вчених, толерантність не є пасивною рисою та виходить за межі суто терпимості. Дійсно, згідно з поглядами Ю. Яценко, толерантність – це, перш за все, особистісна якість, що виражається в активній моральній позиції і психологічній готовності людини до побудови конструктивної взаємодії з іншими людьми, що відрізняються від неї соціальною, культурною, конфесійною приналежністю, інтересами, потребами, світоглядом.

У суспільних науках толерантність розглядають як філософську категорію (В. Лекторський), установку (А. Реан), соціальну цінність (О. Олексюк), психологічну стійкість (Л. Почебут), здатність (А. Скок), толерантну свідомість (О. Асмолов), особистісну якість (А. Ремньова, Ю. Яценко). Наприклад, дослідниці Г. Солдатова та Л. Шайгерова виокремлюють такі чотири аспекти вивчення толерантності особистості: як психологічної стійкості, як системи позитивних установок, як сукупності індивідуальних якостей, як системи особистісних та групових цінностей.

Характеристики толерантної особистості за Г. Олпортом включають знання самого себе, захищеність, відповідальність, відсутність схильності обвинувачувати в усіх бідах оточуючих, автономію, здатність до емпатії, тощо. Навпаки, інтолерантна особистість характеризується авторитаризмом, консерватизмом, упередженістю, стереотипністю, проективністю, тощо.

Про наявність зв'язку між різними аспектами психологічного здоров'я та толерантністю особистості свідчать роботи І. Белашевої, С. Панченко, В. Павленко та ін. На думку І. Белашевої, толерантність, як інтегративна риса особистості, бере участь у реалізації функції поведінкової та діяльнісної регуляції, є важливим компонентом життєвої позиції особистості, сприяє збереженню особистісної цілісності, що виявляється у психологічній стійкості особистості у ситуаціях спрямованого негативного впливу.

У свою чергу, Н. Бахарева, досліджуючи зв'язок між суб'єктивним благополуччям людини та її толерантністю, відмічає, що розвиток суб'єктивного благополуччя особистості відбувається здебільшого на основі формування внутрішньої безпеки, яка є постійно-позитивним фоном сприйняття поточної дійсності, а також на основі довіри, що дозволяє людині зайняти певну ціннісну (упереджену) позицію по відношенню до самого себе. Саме така позиція, на думку вченої, є передумовою проявів терпимості, прийняття та інших толерантних тенденцій особистості.

Згідно з поглядами С. Панченко, толерантність є сенсоутворювальним компонентом ціннісної системи особистості, сприяє збереженню особистісної цілісності, є динамічним фактором особистісного становлення, детермінантою розвитку мотиваційної сфери психологічно здорової особистості.

Терещенко К. В.

Толерантність як детермінанта психологічного здоров'я особистості

У сучасних умовах соціально-політичної та соціально-економічної нестабільності усе більше уваги приділяється питанням забезпечення психологічного здоров'я та благополуччя особистості. Отже, актуальним є пошук детермінант і критеріїв психологічно здорової особистості.

Мета цього дослідження полягає в аналізі толерантності як детермінанти психологічного здоров'я особистості.

У наукових дослідженнях психологічне здоров'я розглядають у термінах гармонії, балансу, рівноваги. Зокрема, І. Дубровіна розуміє психологічне здоров'я як динамічну сукупність психічних властивостей, що забезпечують гармонію між різними сторонами особистості людини, а також між людиною і суспільством, можливість повноцінного функціонування людини в процесі життєдіяльності. Зміст і структуру психологічного та психічного здоров'я аналізували у своїх працях Б. Братусь, Г. Ложкін, Г. Нікіфоров, Н. Ярема та ін.

Поняття психологічного здоров'я тривалий час розглядалося як похідна психічного здоров'я, тоді як сучасні знання трактують психологічне здоров'я не тільки як відсутність хвороб, але і як психологічне, духовне та соціальне благополуччя та позитивне ставлення до життя в цілому.

До основних критеріїв психологічного здоров'я вітчизняні вчені Н. Колотій та Ю. Кашлюк відносять адекватне сприйняття навколишнього середовища, свідоме здійснення вчинків, активність, працездатність, цілеспрямованість, здатність встановлювати близькі контакти, повноцінне сімейне життя, почуття прихильності і відповідальності по відношенню до близьких людей, здатність складати та здійснювати свій життєвий план, орієнтацію на саморозвиток, цілісність особистості, високий рівень особистого розвитку, розуміння себе і інших, уявлення мети і сенсу життя, особистісну саморегуляцію, уміння адекватно відноситися до інших людей та до себе, усвідомлення відповідальності за своє життя і свій розвиток. Отже, толерантне ставлення до інших людей та до себе можна розглядати як один з критеріїв психологічного здоров'я особистості.

У літературних джерелах існує кілька підходів до тлумачення поняття «толерантність» (лат. *tolerantia*), що у перекладі означає «терпимість». Зокрема, згідно з Філософським енциклопедичним словником «толерантність» – це термін, котрим позначають доброзичливе або, принаймні, стримане ставлення до індивідуальних та групових відмінностей (релігійних, етнічних, культурних, цивілізаційних).

комфорті, здатності співпереживати, особистісному зростанню, задоволеності власною життєдіяльністю.

Білозерська С. І.

Психологічні передумови формування особистості майбутнього вчителя

Україні сьогодні потрібні конкурентоспроможні фахівці, які відповідають таким вимогам: ґрунтовні професійні знання і вміння, високий рівень самоорганізації, впевненість у собі, готовність ефективно працювати в команді, розвинуті комунікативні, організаторські та творчі здібності, культура мовлення. Це зумовлює необхідність пошуку нової, більш ефективної системи підготовки майбутнього спеціаліста в освітньому просторі вищого навчального закладу. Сутність даної системи полягає в тому, що студент під час навчання повинен бути самостійним суб'єктом освітнього процесу. На даний час існує чимало теоретичних досліджень, що вказують на те, що формування особистості майбутнього вчителя є однією з вузлових завдань професійної підготовки фахівців.

Процес формування особистості майбутнього фахівця, якісна перебудова системи ціннісних орієнтацій і відповідної структури мотивів та системи цілей і цінностей починається з перших днів перебування студента у вузі. Ефективність цього процесу багато в чому залежить від формування та розвитку професійної свідомості, яка дозволяє особистості розуміти те, що вона робить, свідомо ставити й вирішувати педагогічні завдання, планувати свої дії й дотримуватися установлених правил і обов'язків, виявляти недоліки у своїй роботі та визначати шляхи їх корекції. Вона веде до активного осмислення свого професійного призначення, та є тим засобом, що забезпечує здатність до саморегуляції та самоактуалізації. Тільки тоді, коли студент усвідомить важливість і суть ролі вчителя, саме тоді він відкриває для себе можливість активного професійного саморозвитку, буде намагатися сформувати в себе професійно значущі якості особистості та прагнути підвищити рівень своєї професійної майстерності.

Провідними механізмами даного феномену виступають: професійне пізнання, що базується на самоаналізі, самооцінці та самопрогнозуванні, та наявність у майбутніх педагогів явно вираженої професійної позиції. Остання, в свою чергу, проявляється у прагненні до досягнення в своїй діяльності соціально значущого результату і продуктивного розвитку особистості засобами професії, перетворення своєї професійної діяльності в інструмент власного духовно-морального розвитку. Необхідно звернути увагу і на те, що особистісна позиція майбутнього педагога повинна стати органічною частиною його професійної діяльності.

Для педагогічної діяльності саме духовність повинна виступати основою професійного світогляду, стійкої позиції, основою для розвитку фундаментальних здатностей: вірити, любити, творити добро та боротися зі злом, творити свободу та відповідальність. Поряд з тим вона, як принцип саморозвитку та самореалізації, дає можливість майбутньому педагогу усвідомити важливість таких чеснот як істина, добро, краса, любов. Там, де є духовність як діяльний гуманізм, як любов, там завжди є успішна педагогічна діяльність, педагогічна творчість, є виховання, утвердження цінностей розвитку й саморозвитку, самореалізації, самодостатності особистості.

Свідоме прийняття студентом професійно значущих цінностей і їх прагнення реалізувати себе в процесі професійної підготовки говорить про особистісну зрілість, яка найбільш повно характеризує особистість майбутнього фахівця і стає у майбутньому фактором професійного становлення особистості. Особистісна зрілість дає можливість людині приймати конструктивні рішення (як в особистому житті, так і в професійній діяльності) і регулювати свою поведінку, виходячи із своїх внутрішніх критеріїв і уявлень.

Основний закон особистісного зростання спирається на відому формулу К. Роджерса «якщо – то». Якщо є необхідні умови, то в людині актуалізується процес саморозвитку, природним наслідком якого будуть зміни в напрямку його особистісної зрілості. Головний сенс особистісного зростання – звільнення, набуття себе і свого життєвого шляху, самоактуалізація і розвиток всіх основних особистісних атрибутів.

Органічна єдність особистісного та професійного зростання педагога можливі тоді, коли в процесі «вростання» в професію (вибір професії, професійне навчання, здійснення педагогічної діяльності) формується здатність організовувати свої внутрішні і зовнішні ресурси для досягнення поставлених цілей та перспектив розвитку.

Від того, якою мірою студент – майбутній вчитель буде здатний осмислювати особливості своєї особистості, сферу своєї професійної компетенції, свої мотиви і потреби, цінності та смисли професійної діяльності, залежить не тільки його професійна успішність, а й реалістичність життєвих цілей, продуктивність у побудові кар'єрних планів і їх реалізація. Для професійної педагогічної діяльності важлива гармонія особистісного і професійного зростання суб'єкта праці, яка може забезпечити не тільки ефективність і надійність результатів, а й розвиток особистості в діяльності, формування еталонної концепції «Я-професіонал», самоствердження, самореалізацію і повну адаптацію до соціального і професійного оточення.

Висновок. Психологічними передумовами формування особистості майбутнього вчителя є: 1) сформованість уявлення про себе, позитивне ставлення до себе та прагнення реалізувати себе в процесі професійної підготовки, що говорить про особистісну зрілість

Теоретичний аналіз розуміння поняття «благополуччя» вдало здійснила Ю. І. Кашлюк, яка зазначила, що особистісне переживання благополуччя, на думку Е. Позднякової, включає в себе когнітивний компонент задоволеності життям і залежить від наявності стійкого позитивного емоційного фону та позитивної суб'єктивної оцінки дійсності. Особистість балансує між задоволенням власних потреб і потреб суспільства; вона повинна підтримувати рівновагу між внутрішніми механізмами функціонування та умовами соціально-психологічного простору – проявляти творчу адаптацію.

З'ясовано, що важлива включеність людини в життя соціуму, актуалізація її певних соціальних компетенцій і спрямованість на соціальні норми, а з іншого – орієнтація на власні інтереси та особистісне зростання, що і передбачає творчу соціалізацію особистості.

Таким чином, аналіз всіх прагнень, за Ю. І. Кашлюк, нам демонструє баланс між адаптацією як пристосуванням до вимог соціуму і самореалізацією, як втіленням свого потенціалу, тобто максимально ефективним використанням людиною всієї сукупності своїх сил, здібностей, навичок і інших ресурсів в своїй індивідуально неповторній ситуації. Власне від цього балансу і залежить те, чи почуває себе людина благополучною, чи ні, чи є вона творчо соціалізованою чи ні.

Аналіз літератури показує, що усі фактори, які визначають рівень та структуру психологічного благополуччя, в залежності від специфіки підходу до його розуміння, можна поділити на чотири групи: соціально-економічні, соціокультурні, біологічні і психологічні.

Своєю чергою, творча соціалізація як фактор благополуччя персоналу організації у своєму процесі включає всі чотири фактори, оскільки її результат – це взаємозалежність розвитку соціального середовища від творчих звершень особистості та, навпаки, реалізація творчих задумів особистості – від суспільного простору. Дана взаємозалежність розглядалася через призму процесів пасивної і активної соціалізації, соціальної творчості, соціальної креативності, соціальної обдарованості, творчої адаптації, життєтворчої адаптованості, творчої соціалізації, а також від гармонізації внутрішнього і зовнішнього волевиявлення і задоволення основних потреб, самоактуалізації, усвідомленості тощо.

Висновки. Обґрунтовано, що зміст і структура творчої соціалізації персоналу організацій проявляються у наступному: соціальній творчості, соціальній креативності як вищих формах соціальної активності особистості або суспільства; творчій адаптації як процесі змін, перебудові соціальних ситуацій на основі незахисних адаптивних механізмів, а також у майстерності, винахідливості, творенні нових, корисних продуктів діяльності. Тому творча соціалізація є найвищим щаблем соціалізації людини в середовищі, яка надає відчуття благополуччя особистості та персоналу будь-якої організації чи виробничої структури.

Сторож О. В.

Творча соціалізація як фактор благополуччя персоналу організацій

Реалії сьогодення ставлять перед особистістю все нові та нові завдання, які необхідно реалізувати швидко, якісно, творчо і професійно. Така ефективність персоналу організацій потребує затрати енергії і внутрішніх ресурсів, тому лише відчуття психологічного благополуччя особистості є тим балансом у вирішенні наміченої цілі та продуктивного результату на виробництві. Досягнення психологічного благополуччя персоналу організацій залежить від багатьох факторів. Один із них – це творча соціалізація особистості.

Досліджуючи творчу соціалізацію особистості, слід виокремити деякі концепції соціалізації, які є важливими у даному науковому аналізі. До них варто віднести адаптивно-розвивальну (Дж. Дьюї, В. Кукарц), гуманістичну (А. Маслоу, К. Роджерс), діяльнишу (Г. М. Андреева, Л. С. Виготський, В. В. Москаленко, В. Т. Циба та інші) концепції соціалізації особистості, у розумінні яких є взаємодія з оточуючим середовищем шляхом зміни адаптацій у кожній царині життєдіяльності та життєтворчості, яка триває впродовж усього життя. Ці моделі соціалізації на основі механізму освоєння нових соціальних ситуацій орієнтовані на формування творчої, мобільної особистості. Основну базу у вивченні творчої соціалізації особистості стали дослідження В. О. Моляко щодо творчої діяльності особистості, її вмінню розв'язувати складні, нестандартні задачі та проявляти відповідні вміння і стратегії у всіх сферах життя. Також важливими є дослідження Л. В. Коломийченко і О. А. Туриної щодо творчої соціалізації та індивідуалізації, в створенні людиною себе і нової культури в умовах мінливого соціального буття.

Феномен «психологічного благополуччя» розглядали як вітчизняні, так і зарубіжні вчені, серед яких варто виділити: Н. Бахарєву, О. Бочарову, Н. Бредберна, А. Вороніну, А. Вотермана, М. Григор'єву, Е. Десі, Е. Дінера, Л. Жуковську, К. Кейс, Л. Куликова, Д. Леонтьєва, Г. Пучкову, Н. Растрігіна, Р. Раяна, К. Ріфф, М. Соколову, А. Созонтову, П. Фесенку та інші. Вчені дослідили, що даний феномен як баланс між двома комплексами емоцій: позитивними і негативними, що нагромаджуються впродовж життя; це сукупність як зовнішніх факторів: ступінь задоволення основних потреб, характер міжособистісних стосунків, тощо; так і внутрішніх факторів: толерантність, ціннісні орієнтації і стратегії поведінки, самоактуалізація, усвідомленість цінності життя, суверенність психологічного простору особистості, рівень домагань і самооцінка, життєві стратегії; це розуміння суб'єктивної природи щастя, благополуччя, задоволеності життям; це рівень суверенності психологічного простору, реальні відносини зі світом, висока оцінка значимості світу і своїх можливостей, самоефективність тощо.

майбутнього педагога; 2) вираженість прагнення до пізнання себе і своєї професійної діяльності; 3) сформованість відповідного рівня професійної свідомості та уявлень про професійно-важливі якості, про професійну діяльність; 4) сформованість здатності організувати свої внутрішні та зовнішні ресурси для досягнення цілей особистісно-професійного розвитку. Таким чином, весь процес професіоналізації зумовлений необхідністю підготовки майбутніх педагогів, які здатні, з одного боку, до особистісного зростання, самовизначення, саморозвитку, з другого – до професійної відповідальності, самоствердження у професійній (педагогічній) діяльності.

Більдер Н. Т.

Вища художня освіта – простір розвитку і корекції відносин особистості зі світом

Потреби у структуруванні простору і часу, зниження рівня невизначеності, стабільності та передбачуваності у людських стосунках – базові, які забезпечують не лише відчуття благополуччя, а й само існування людини у сучасному світі.

Між тим на сьогодні, у час, коли людство зіткнулося із проблемою планетарного масштабу – пандемією, створення умов для формування у художньо обдарованої молоді навичок адаптивного поведіння стає одним із важливих завдань системи вищої художньої освіти.

На сьогодні недостатньо вивчено, як впливають на становлення творчої індивідуальності, в якій супідрядності знаходяться найбільш значущі для творчої самореалізації художника особистісні та суб'єктивні властивості. Також нині мало диференційовані такі поняття, як «психологічне благополуччя», «психологічне здоров'я», «суб'єктивне психологічне благополуччя», недостатньо вивчена специфіка досягнення і збереження позначених станів.

Між тим стрімкі зміни впливають на формування інтересів, ідеалів і самої особистості сучасного студента. Життя у світі, який швидко змінюється, потребує формування навичок швидкої адаптації, високого рівня пошукової активності. У людини пошукове поведіння нерідко стає самоціллю й реалізується у творчості. Пошук може бути спрямований не стільки на зміну самої ситуації, скільки на зміну у ставленні до ситуації, організацію власного поведіння, відчуття контролю над ситуацією.

У складній життєвій ситуації людина стає перед вибором стратегії її вирішення, адекватного способу прикладення зусиль для вирішення виниклих труднощів.

Сам факт вступу до закладу вищої художньої освіти ще не означає прийняття на себе нової ролі – комфортна роль «учня» змінюється некомфортною, але такою бажаною роллю «студента».

Для того, щоб ефективно виконувати цю роль, потрібний певний рівень особової зрілості, одним з показників якого є сформовані навички самооцінювання і вираженість контрзалежних моделей поведінки.

З початком навчання у художньому виші молода людина потрапляє в абсолютно нову для себе ситуацію, яку можна схарактеризувати як «маргінальну». Слово це (від латинського *marginalis* — прикордонний) позначає людей, що вибилися з однієї соціальної групи й тих, хто не до кінця інтегрувалися в іншу. Назвемо їх людьми при кордоні.

Нарешті, маргінальність може бути й чисто психологічним феноменом – без втрати людиною соціальної визначеності. Маргінали – діти нестабільності. Маргінальна ситуація виникає на рубежі несхожих форм соціокультурного досвіду, може бути джерелом неврозів, деморалізації, індивідуальних і групових форм протесту. Водночас вона буває джерелом нового сприйняття і осмислення суспільства, нетривіальних форм інтелектуальної і художньої творчості.

По суті, маргінальна ситуація, як ситуація прагматичної невизначеності стимулює прояви пошукової активності та творчості, а чи це не краща умова для самоактуалізації, розвитку і корекції відносин зі світом художньо обдарованої особистості?

До ситуації навчання в художньому виші можна застосувати теорему Уільяма Айзека Томаса, що стала класичною в соціології (англ. William Isaac Thomas): «Если человек определяет ситуацию как реальную, она — реальна по своим последствиям».

Теорема відповідає реаліям сьогодення — для успішної терапії спочатку треба вибити людину із зони комфорту (як казав Е. Берн, «лікує любов, війна і психотерапія»), змусивши її стати сприйнятливою до «незручної» інформації, але цього не вистачає – після цього треба запропонувати їй «ліки», прийнятний вихід із ситуації.

В останні роки психологи розробляють концепції та поняття про особистісний адаптаційний потенціал; особливий інтерес, в контексті проблеми справляння зі складними ситуаціями, викликає така особистісна характеристика, як життєстійкість, яка описує виживання людини у важких життєвих ситуаціях і містить аттитуди включеності, контролю і виклику (прийняття виклику життя), дає змогу людині одночасно розвиватися, збагачувати свій потенціал і впоратися зі стресами, що зустрічаються на її життєвому шляху, включає три порівняно автономних компоненти: залученість, контроль, прийняття ризику (виклик).

Контроль є переконаністю в тому, що боротьба дозволяє впливати на результат того, що відбувається, нехай навіть цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Людина із сильно розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власну діяльність, свій шлях.

В Україні в середньому 2,5% населення щороку звертаються за психіатричною допомогою до фахівців, а 72 % із таких людей переживають тимчасові або пограничні психічні розлади (депресії, неврози, зміни особистості через певні органічні розлади тощо), при цьому більшість із них залишаються практично здоровими, а частка таких пацієнтів виявляється з патологічними психічними розладами. До 80 % українців із психічними розладами жодного разу не зверталися до лікарів .

До основних критеріїв психічного здоров'я, визначених ВООЗ, відносяться відповідність психічних реакцій (адекватність) силі та частоті впливів середовища, соціальним обставинам та ситуаціям; здатність самокерування поведінкою відповідно до соціальних норм, правил, законів.

У великій компанії з охорони здоров'я (США) впроваджено Програму підтримки працівників, яка налічувала 54 тис. осіб. Платформу розроблено для надання допомоги людям, які мають складнощі соціального характеру, проблеми зі здоров'ям, зокрема з психічним. Ця робота побудована за принципами кейс-менеджменту – менеджери відповідних відділів (у разі виявлення певних складнощів у членів колективу) організують зустрічі працівника та кейс-менеджера програми, який оцінює потреби, робить відповідні настанови й здійснює супровід до відповідних фахівців.

Одним із методів забезпечення психологічного здоров'я персоналу є використання методики позитивної психотерапії. Якщо у людини є проблеми (вона роздратована, агресивна або відчуває себе подавленою, живе у постійній напрузі чи не бачить сенсу життя), то вона виражає їх у чотирьох сферах (тіло, діяльність, відносини, сенс). Саме за допомогою позитивної психотерапії можна досягнути балансу в цих сферах та забезпечити благополуччя персоналу.

Також для дослідження благополуччя персоналу, емоційного інтелекту можна використовувати опитувальник К. Ріффа «Шкала психологічного благополуччя», тест емоційного інтелекту Н. Хола та Mental Health Check. Mental Health Check — шкала оцінки політики компанії щодо психічного здоров'я, яка дає змогу виявити її сильні та слабкі сторони, а відтак згенерувати рекомендації щодо вдосконалення системи.

Висновки. Таким чином, психологічне здоров'я працівників забезпечується хорошими умовами праці, чіткими інструкціями виконання роботи, розвитку позитивних аспектів праці і сильних сторін працівників, шляхом зменшення факторів ризику, пов'язаних із трудовою діяльністю, вивчення потреб окремих працівників і можливостей їх залучення до формування більш сприятливої для психологічного здоров'я політики в організації.

підвищення рівня психологічного благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти в умовах інклюзивного навчання.

Столяренко О. О., Волошин О. Р., Галайко Н. В.

Основні загрози психологічному здоров'ю персоналу

Психологічне здоров'я передбачає інтерес людини до життя, свободу думок та ініціативу, активність і самостійність, відповідальність і здатність до ризику, віру в себе та повагу іншого, здатність до сильних почуттів і переживань, усвідомлення своєї індивідуальності, творчість у найрізноманітніших сферах життя і діяльності.

Відсутність психологічної та кадрової безпеки може вплинути на психічне здоров'я персоналу. На роботі особистість може отримати механізм психічного захисту у формі повного чи частково виключення емоцій (зниження їхньої енергетики) у відповідь на обрані психотравмувальні впливи. Ця форма професійної деформації особистості є синдромом емоційного вигорання. Виділяють три фази формування синдрому емоційного вигорання:

1) нервова напруга. Її створює дестабілізуюча обстановка, підвищена відповідальність, важкість роботи із контингентом. Ознаки наявності цієї стадії в людини проявляються у легкій формі та виражаються у підвищенні турботи про себе⁴

2) резистенція, тобто супротив. Працівник намагається відмежувати себе від непримних вражень чи подій. На цій стадії яскраво проявляються симптоми неадекватного емоційного реагування, емоційно-етичної дезорієнтації, економія емоцій поза межами роботи, а також редукція та спрощення професійних обов'язків;

3) виснаження. Дефіцит психічних ресурсів, пониження емоційного тону, яке відбувається через неефективність проявленого супротиву, ослаблення нервової системи призводять до того, що емоційний захист у формі «вигорання» стає невід'ємним атрибутом особистості.

Крім емоційного вигорання, загрозою психологічному здоров'ю працівників може бути мобінг. Мобінг (від англ. mob – натовп) – психологічні утиски, переважно групові, працівника з боку роботодавця або інших працівників, що включають в себе постійні негативні висловлювання, критику на адресу працівника, його соціальну ізоляцію в середині організації, виключення з його службових дій соціальних контактів, поширення про працівника завідомо неправдивої інформації тощо. Головною характеристикою мобінгу є те, що після того, як мобер закінчує переслідування однієї жертви (вона, наприклад, змушена залишити місце роботи), починається переслідування іншої жертви, і так до нескінченності.

Емоційне вигорання, мобінг, конфлікти в колективі та інші загрози можуть спричинити загрозу не лише психологічному, але й психічному здоров'ю.

Якість «життєстійкості» особистості безпосередньо пов'язана з адаптивними копінг-стратегіями. Поняття «копінг» (від англ. Coping - упорання) закордонні дослідники (Л. Мерфі, 1962, Р. Лазарус, 1966) ввели для опису стійких способів упорання зі складними життєвими ситуаціями. «Копінг» — форма поведінки, що визначає процес конструктивного пристосування, в результаті якого людина опиняється в стані впорання із пред'явленими вимогами таким чином, що труднощі долаються, і виникає відчуття зростання власних можливостей, а це, своєю чергою, веде до саморозвитку особистості.

Серед студентів Харківської державної академії дизайну і мистецтв, які протягом останніх років брали участь у дослідженнях рівня самоактуалізації, сформованості образу «Я», рівня егоцентризму (як маркера особистісної зрілості), потреби у схваленні, співзалежності та вивченої безпорадності, рівня сформованості навичок цілеутворення, самооцінювання результатів навчальної діяльності, за результатами дослідження було сформовано групи студентів, які взяли участь у програмах тренінгів різної спрямованості за авторськими програмами.

За результатами вихідного діагностування зафіксовано позитивну динаміку формування навичок цілеутворення, показників рівня самоактуалізації, самосприйняття, що свідчить про ефективність корекційних заходів.

Висновки. Пандемія спричинить глибокі культурні наслідки, ми мимоволі кожен новий день ставитимемо під сумнів систему, відому нам з народження. Зміниться сама філософія нашого життя, споживання і виробництва речей, способів розваги, ставлення до художньої творчості.

Оскільки здобуття вищої художньої освіти є етапом адаптації до умов сучасного арт-ринку, необхідно використати навчальний простір як рухливу систему для особистісного зростання, опановування ефективним копінг-поводженням — особливим видом соціальної поведінки людини, що забезпечує її здоров'я і благополуччя.

Бойко-Бузиль Ю. Ю.

Задоволеність професією керівників органів і підрозділів МВС України

Задоволеність професією є складним психологічним феноменом, що визначає спрямованість особистості до виконання професійної діяльності та є показником благополуччя, ціннісного ставлення особистості до діяльності, що, в свою чергу, відображає наявність професійних цілей, усвідомленості себе в професії, професійної відповідальності тощо. Для керівника важливо бути задоволеним своєю професією, оскільки він є не лише прикладом для підпорядкованого особового складу, але і від його настрою та ставлення залежать результати діяльності організації чи підприємства в цілому.

Проблемою задоволеності професією опікувалися В. Асеев, Ж. Богдан, Д. Брайндер, Є. Ільїн, А. Леонтьєва, Л. Митіна, Х. Рамперсад, Д. Шермерорн, В. Ядов та ін. Однак, досі відсутнє єдине розуміння даного феномену, що і зумовило актуальність реалізованого емпіричного дослідження.

Індекс задоволеності професією керівників органів і підрозділів МВС України був діагностований за допомогою методики дослідження факторів привабливості професії В. Ядова в модифікації Н. Кузьміної-А. Реана. Отримані результати порівнювалися з аналогічними показниками працівників, які не виконують управлінські функції (див. табл. 1).

Таблиця 1

Рейтинг індексу задоволеності професією

Керівники	Не керівники
0,50 Можливість самовдосконалюватися	0,41 Важливість професії
0,46 Соціальне визнання, повага	0,39 Можливість самовдосконалюватися
0,39 Робота відповідає здібностям	0,37 Велика зарплата
0,38 Важливість професії	0,37 Робота відповідає характеру
0,37 Велика зарплата	0,35 Соціальне визнання, повага
0,29 Робота відповідає характеру	0,30 Робота з людьми
0,26 Робота з людьми	0,26 Робота відповідає здібностям
0,16 Робота вимагає постійної творчості	0,08 Робота вимагає постійної творчості
-0,07 Невеликий робочий день	-0,07 Невеликий робочий день
-0,12 Робота не викликає перевтоми	-0,10 Робота не викликає перевтоми
-0,35 Відсутність частого контакту	-0,19 Відсутність частого контакту

Аналізуючи отриманий рейтинг індексу задоволеності професією, виявилось, що керівники органів і підрозділів МВС України на 1 місце відносять «Можливість самовдосконалюватися в професійній діяльності» (0,50), тобто для керівників виконувана діяльність є не лише тією сферою життя, яка приносить фінансову незалежність, але й сприяє їх особистісному розвитку і формуванню навичок, якостей, здібностей. На 2 місце потрапило «Соціальне визнання, повага» (0,46), тобто керівники розуміють, що їхня професія та професійна діяльність зумовлює їх соціальний статус й повагу оточення. Фактор «Робота відповідає здібностям» (0,39) на 3 місці засвідчує, що індивідуально-психічні властивості керівників органів і підрозділів МВС України у достатній мірі відповідають вимогам професії та професійної управлінської діяльності. Таким чином, при розподілі факторів задоволеності професією, керівники перші позиції віддають особистісним факторам, а вже потім матеріальним. На відміну від не керівників, які на

У структурі психологічного благополуччя виділяють шість основних компонентів (К. Ріфф):

- самоприйняття, як позитивна самооцінка себе та свого життя, усвідомлення та прийняття як позитивних якостей, так і власних недоліків;
- позитивні стосунки з оточуючими людьми, як уміння співпереживати, знаходити компроміс, бути контактним, гнучким у взаємодії та відкритим для спілкування;
- автономія, як здатність до незалежності, коли особистість не боїться протиставляти свою думку думці більшості, характеризується нестандартним мисленням та поведінкою;
- управління навколишнім середовищем, як наявність якостей, які зумовлюють успішне оволодіння різними видами діяльності, здатність досягати бажаного, долати труднощі на шляху реалізації власних цілей;
- мета у житті – наявність життєвих цілей і цінностей, що є орієнтиром та породжує почуття усвідомленості буття;
- особистісне зростання, як прагнення розвиватися, сприймати нове, а також мати відчуття власного прогресу.

Щодо чинників, які впливають на рівень психологічного благополуччя, виділяють такі чотири групи (Ю. Кашлюк, 2016):

- соціально-економічні чинники, тобто існує зв'язок між психологічним благополуччям та соціально-економічним рівнем життя: високий рівень доходів та проживання в стабільній, економічно розвиненій країні дає можливість сфокусуватися на інтересах, не пов'язаних з матеріальними, що асоціюються у людини з досягненням щастя (Е. Дінер);
- соціокультурні чинники впливають не на загальне психологічне благополуччя, а на окремі його компоненти: якщо особистість приймає соціокультурну модель власного існування, то вона відчуває психологічне благополуччя (Е.Бочарова);
- біологічні чинники, тобто зв'язок між фізичним здоров'ям та психологічним благополуччям: суб'єктивна життєздатність є індикатором психологічного благополуччя, а хвороби і погане самопочуття викликають страх, тривогу, функціональні обмеження, тим самим зменшують можливості задоволеності життям (Р.Раян);
- психологічні чинники: основою благополуччя є задоволення психологічних потреб, а щасливі дні – це дні, коли в людини головна діяльність гармоніє з потребами (Р.Раян, К.Шелдон).

Висновки. Психологічне благополуччя є важливою складовою психологічно здорової особистості, яка може справлятися зі стресами повсякденного життя. Саме тому важливим є розробка тренінгових програм, спрямованих на зниження рівня професійного стресу та

Психологічне благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти до роботи з дітьми з особливими потребами

Проблема психологічного благополуччя є об'єктом дослідження багатьох науковців як за кордоном, так і в Україні. Підвищений інтерес до психологічного благополуччя, як прагнення особистості до внутрішньої рівноваги та комфорту, можна пояснити складними соціально-економічними умовами сьогодення, пришвидшеним темпом життєдіяльності, високим рівнем емоційної напруженості, постійно зростаючими вимогами в професійній діяльності, невпевненістю в майбутньому.

Вивчення та створення умов для психологічного благополуччя вчителів закладів загальної середньої освіти є основою розвитку особистісної готовності цих вчителів до роботи з дітьми з особливими потребами. Актуальність цього питання зумовлена переходом до НУШ, інклюзивною освітою, збільшенням навантаження. Сучасні вимоги, які висувуються до вчителів, провокують значні потреби у змінах алгоритму виконання професійних дій, що, своєю чергою, позначається на їх самостваленні до себе як до фахівців і згодом призводить до розвитку професійного вигорання внаслідок намагання відповідати усім цим вимогам.

Дослідженням психологічного благополуччя активно займалися такі науковці як Р. Ахметов, Н. Бахарєва, О. Бондарчук, Н. Бредберн, А. Вотерман, А. Вороніна, Р. Десі, Е. Дінер, Л. Жуковська, К. Кейс, О. Кронік, М. Лінч, Р. Раян, К. Ріфф, А. Созонтова, Т. Шевеленкова, П. Фесенко та ін.

Однак, аналіз наукової літератури свідчить, що на даний момент загальноприйнятого визначення терміну не існує, натомість виділяють два підходи:

– гедоністичний підхід, де основою є переживання щастя та задоволеності життям. В гедоністичних теоріях задоволеність протиставляється незадоволеності та будується на балансі позитивного та негативного афектів. У повсякденному житті існують події, які нас надихають, дарують радість та щастя, і ці події накопичуються у вигляді позитивного афекту. Також, трапляються певні неприємні події, які несуть розчарування та смуток, і вони накопичуються у вигляді негативного афекту. Різниця між позитивним і негативним афектами є показником психологічного благополуччя та відображає загальний рівень задоволеності життям (Н. Бредберн, Е. Дінер);

– евдемоністичний підхід, де основою є ідея про повноту самореалізації особистості. Тобто, особистісне зростання – це головний та необхідний аспект благополуччя людини (А. Вотерман, О. Кронік).

перше місце виносять соціальний фактор, а саме «Важливість професії» (0,41), тобто її цінність та значущість.

Цікавим виявився той факт, що чотири останні позиції у рейтингу індексу задоволеності професією співпали у керівників та не у керівників органів і підрозділів МВС України. Зокрема, 8 місце у рейтингу отримала позиція «Робота вимагає постійної творчості», 9 місце – «Невеликий робочий день», 10 місце – «Робота не викликає перевтоми» та 11 місце – «Відсутність частого контакту». Таким чином, зазначені фактори є найменш значимими та важливими як для управлінців так і осіб, які не виконують професійну управлінську діяльність.

Отримані результати також підлягали статистичному аналізу, зокрема, однофакторному дисперсійному аналізу за методом Фішера за допомогою команди ANOVA статистичної програми SPSS. Було виявлено вищі показники в групі не керівників за шкалою «Відсутність частого контакту з людьми» ($F = 9,39, p=0,002$). У керівників органів і підрозділів МВС України встановлені вищі показники за шкалами «Відповідає моїм здібностям» ($F = 6,13, p=0,013$), «Можливість самовдосконалення» ($F = 5,59, p=0,018$), «Можливість досягти соціального визнання, поваги» ($F = 5,14, p=0,024$). Таким чином, керівникам органів і підрозділів МВС України важлива реалізація та визнання у виконуваній професійній управлінській діяльності.

Висновки. Нині нагальною потребою якісного кадрового забезпечення системи МВС України є створення відповідних умов для успішного виконання професійної діяльності, які разом з тим мають також сприяти саморозвитку, самоствердженню і самореалізації суб'єкта відповідної діяльності. Керівниками органів і підрозділів МВС України не народжуються, а стають. Задоволеність професією і виконуваною професійною управлінською діяльністю є важливим показником можливих ризиків. Аналізуючи індекс задоволеності професією керівників органів і підрозділів МВС України виявлено, що перші позиції належать особистісним факторам, а в групі ризику – емоційні фактори. Таким чином, психологічне забезпечення професійної управлінської діяльності керівників органів і підрозділів МВС України обов'язково має включати профілактику професійного емоційного вигорання, що і вбачаємо в перспективах подальших досліджень.

Васильченко-Держуко К. А.

Компоненти суб'єктивного психологічного благополуччя студентів

Вивчення благополуччя – це одна із тем, яка залишається актуальною в різні історичні епохи. Проблема психологічного благополуччя особистості є однією з фундаментальних у психології, тому інтерес до неї зберігається протягом всієї історії психологічної науки.

Традиційно психологічне благополуччя розглядалося через протиставлення психологічного нездоров'я і неблагополуччя. Разом з тим, на рубежі XX і XXI століть під впливом екзистенційно-феноменологічного підходу до особистості, який активно розвивається, сформувалося уявлення про недостатність медичної моделі психологічного благополуччя. У цей період потреба виходу за межі дихотомії «здоров'я—хвороба» і звернення дослідників до позитивних аспектів функціонування особистості зумовили актуальність дослідження даного феномена в його взаємозв'язку з різними сторонами людського буття.

На сьогодні, існує достатня кількість оглядів робіт психологів, які висвітлюють теоретичні та практичні напрацювання досліджень в царині психології благополуччя. Існуюча кількість робіт дає змогу виділити напрями вивчення благополуччя, галузі, де вивчався феномен в особливих умовах, виділення вже сформованих моделей та напрацьованих підходів для узагальнення результатів для проектування результатів для широкого загалу.

Проблема психологічного благополуччя вивчається з кількох сторін:

- 1) у термінах задоволеності – незадоволеності;
- 2) з позиції особистісного зростання;
- 3) задоволеність власним життям, що відображає одночасно як актуальні, так і потенційні аспекти життя особистості;
- 4) позитивне психологічне функціонування особистості.

Відомі й широко застосовувані методики для вимірювання психологічного благополуччя такі, як шкала задоволеності життям Е. Динера в адаптації Д. Леонтьєва та Є. Осіна (2008), шкала психологічного благополуччя К. Ріфф в адаптації Л. Жуковської та Є. Трошихіної (2011). Серед вітчизняних методик – опитувальник параметрів суб'єктивного соціального благополуччя Т. Данильченко (2015).

Вивчення психологічного благополуччя досліджувалося у різних вибраних групах, опубліковані роботи Волинець Н.В. (2020) – вивчення психології благополуччя персоналу державної прикордонної служби України, Дубовик Ю.Б. (2011) – дослідження психологічного благополуччя в літньому віці, Ширяєва О.С. (2008) – дослідження благополуччя в екстремальних умовах.

Вивчення благополуччя серед студентів вишів – ще не досліджена ніша. Проте суб'єктивне психологічне благополуччя молоді є актуальним і необхідним для вивчення, оскільки такий етап життя особистості характеризується великою активністю та значними змінами в житті студента. Відбувається різкий перехід від усталеного протягом понад десяти років життя за шкільною партою до студентства. Змінюється форма навчання, в умовах

Військова професія – така, яка потребує спільної дії з іншими. Звернімося до духовності, вираженої у творах мистецтва й розглянемо ситуацію єднання до цілого на сюжеті фільму Ф. Фелліні “Репетиція оркестру”. У цьому фільмі підмічено необхідність ролі диригента в оркестрі та трагічну можливість перетворення його в деспота й диктатора. Усі оркестранти прекрасно вміють грати на своїх інструментах, але в них є щось, що не відповідає гідності людини. І цим негативом гармонію може бути зруйновано. Люди можуть бути разом, коли звучить тільки те в їхній духовній основі, що належить музиці. У душах людей важливе звучання того, що допомагає їм піднятися, згуртуватися навколо вищої духовної цінності, яка може позбавити їх від буденності й самотності. І тут головне – це єдність як основа того, що може зберегти людей перед ударами сліпої долі. І тому треба знайти й зрозуміти ті таємні зв'язки між людьми, які єднують їх. У цьому процесі єднання людина сама зобов'язана знайти і зрозуміти сенс і цінність свого власного, особистісного існування і тим урятувати не тільки своє фізичне Я, а й душу. У цьому розірваному, сповненому протиріч і конфліктів світі єднає людей ідея боротьби за мир, – взагалі й у душі кожної особистості – побудованого на основах добра, краси, естетичності, взаємоповаги, любові. Це – цінності, що об'єднують людей незалежно від фаху, спеціальності, освіти. Результатом отримання якісної освіти має бути цілісна особистість, що здатна мислити, не обмежуючись параметрами професії або класів, не розподіляючи світ на бідних і багатих, а приймаючи відповідальність за всіх співвітчизників.

Основна характеристика військової людини і громадянина своєї країни полягає в тому, щоб “бути, а не мати”. Прагнення до “мати” дуже часто обертається деформаціями особистості. Головне не в придбанні речей, а в отриманні чи втраті сутності людини. Трагедія – у втраті почуття болю за страждання співвітчизників, бажанні відійти від їхніх страждань, не брати відповідальності за проблеми сучасності. Е. Фромм і В. Франкл розглядали благополуччя у зв'язку із сенсом буття і можливістю життєтворчості як реалізації власного потенціалу у гармонії здібностей і характеру.

Висновки. 1. Благополуччя військового (офіцера) – це діяльність за покликанням. 2. Громадянськість слід розглядати як важливий соціальний резерв благополуччя особистості. 3. Благополуччя опирається на філософське і психологічне розуміння цілісності як складової і фундаменту благополуччя.

підтримки та уникнення. Зрозуміло, що найбільш ефективною стратегією буде вирішення проблем, оскільки воно спирається на активну, ефективну життєву стратегію особистості.

Снігур Л. А., Якобчук Л. О.

Психологічні вимоги до благополуччя особистості військовослужбовця у сучасному світі

Актуальність благополуччя воїна в роки збройного конфлікту, що продовжується, визначається як суспільними факторами, так і недостатньою розробленістю у сучасних психологічних дослідженнях.

Метою нашої статті став аналіз наукових і літературних джерел для з'ясування розуміння суті благополуччя по відношенню до військовослужбовця з вищою освітою – офіцера ЗСУ.

Зі спадщини Платона відомо, що благополуччя є відносним соціальним станом особистості. Офіцер – це особистість, що відрізняється від солдата, перш за все, відповідальністю за особовий склад ввіреного йому підрозділу. Тому його благополуччя складається з благополуччя ввіреного йому особового складу.

Г.С. Сковорода постійно підкреслює, що благополуччя людей і суспільства ґрунтується на праці, але він бачить різницю між процесом праці та її результатами. Концепція «спорідненої праці» передбачає обрання людиною заняття і життєвого шляху, споріднених з «іскрою Божою», що дає людині впевненість, відчуття повноти свого буття, душевний спокій тощо. Споріднена діяльність, на думку Г. С. Сковороди, може принести людині справжню насолоду, причому не стільки своїм результатом, скільки процесом діяльності. Цю діяльність характеризують як живий процес, М. Чиксентміхайм – як діяльність, що має характер «поток», основу справжнього психічного розвитку. Г. Л. Тульчинський визначає її як характеристику вищого рівня орієнтації людини на самореалізацію. Необхідними умовами «поток» є баланс між вимогами діяльності й індивідуальними здібностями людини. «Потоку» немає, коли завдання не забезпечено відповідними навичками і внаслідок цього з'являється стан тривоги, а також, коли особистісні можливості в даних умовах діяльності є не повністю використаними. І тільки діяльність характеру «поток» спонукає людину до повного виявлення своїх здібностей, до повної мобілізації себе.

Громадянськість слід розглядати як важливий соціальний резерв благополуччя особистості (Л. Костенко та ін.). Є в тому певна закономірність, що хлопчик з дитинства ,... без надбання почуття громадянина, зростаючи, перетворюється на людину чоловічої статі... середніх, а потім і літніх років, але чоловіком не стає, зокрема, як це зазначив М. Г. Чернишевський, не стає чоловіком шляхетного характеру.”

переїзду до іншого міста змінюється навколишнє середовище, яке тягне за собою не тільки зміну кола спілкування, а й потребу в облаштуванні побутової сфери життя.

Таким чином, теоретичний аналіз дозволив виділити основні компоненти психологічного благополуччя: самоповага, здоров'я, надійність, життєздатність, цілеспрямованість, стійкість, впевненість, зацікавленість, осмисленість, стабільність, гармонійні стосунки, довіра, сумнів (гнучкість), самореалізація, благочинність.

Правильність вибору цих компонент підтвердило опитування студентів. В опитуванні взяло участь понад 40 студентів, здебільшого технічної спеціальності. Вибрані компоненти майже рівномірно розподілилися. По 7% отримали самоповага, здоров'я, надійність, життєздатність, цілеспрямованість, стійкість, впевненість, зацікавленість, осмисленість, стабільність, гармонійні стосунки, довіра (в сумі компоненти набрали 82%); сумнів та самореалізація отримали по 6% та 5% – благочинність. Окремо студентами були виділені такі елементи благополуччя як матеріальне забезпечення, мир і постійний розвиток особистості.

Дослідження продовжуються, вивчаються і доповнюються складові благополуччя, проводяться дослідження за межами університетських стін для можливості порівняння як змінюються пріоритети особистості в постійних умовах життя (включаємо такі елементи як сімейне життя та кар'єрне зростання).

Висновки: виділені компоненти благополуччя під час дослідження майже рівномірно розподілилися, по 7% отримали самоповага, здоров'я, надійність, життєздатність, цілеспрямованість, стійкість, впевненість, зацікавленість, осмисленість, стабільність, гармонійні стосунки, довіра (в сумі компоненти набрали 82%); сумнів та самореалізація отримали по 6% та 5% – благочинність.

Окремо студентами були виділені такі елементи благополуччя як матеріальне забезпечення, мир і постійний розвиток особистості.

Березовська Л. І., Вихопень Д. М.

Вплив акцентуації характеру на психологічне благополуччя особистості

Психологічне благополуччя як цілісне суб'єктивне переживання пов'язане з базовими людськими цінностями та потребами, а також з буденними поняттями, серед яких щастя, щасливе життя, задоволеність собою та життям загалом. Тут особистість робить акцент на емоційній оцінці, а також на аспектах самоактуалізації та особистісному зростанні. Особистісне переживання благополуччя, на думку Е. Позднякової, включає в себе когнітивний компонент задоволеності життям і залежить від наявності стійкого позитивного емоційного тла та позитивної суб'єктивної оцінки дійсності. Важливим аспектом є міра

паритетності задоволення потреб різного рівня, в тому числі соціальних, адже спонукання людини включають потяг належати до соціальної групи та займати у ній певне місце, користуватися зв'язками, добрими стосунками, увагою оточуючих. Особистість має балансувати між задоволенням власних потреб і потреб суспільства. Власне від цього балансу і залежить почуття благополучності людини.

Дослідники А. Вотерман, Е. Лесі, Д. Каннеман, Р. Раян, звертають увагу на те, що психологічне благополуччя забезпечується не тільки внутрішнім, фізичним і психічним благополуччям, але й станом духовно-морального здоров'я і соціального середовища. Саме здатність людини пристосовуватися до соціальних умов, що змінюються, є основною складовою позитивного мислення, що разом із позитивною соціальною поведінкою забезпечують досягнення соціально значущих результатів.

В процесі адаптації, як і в життєдіяльності загалом, значну роль відіграє характер, адже він розуміється як певна система властивостей особистості, що відображають її життєву спрямованість суб'єктивних відносин (до суспільства, до інших людей, діяльності, до самого себе), що проявляються своєрідно, в способах дій, властивих даній людині. Риси характеру виконують стабілізуючу функцію; інтегрують у собі різні психічні процеси і стани; виконують інструментально-смыслову функцію, тобто реалізують змістовні ознаки особистісних властивостей і якостей; визначають змістовно-стильові характеристики вчинків і дій. Певні риси характеру, що є його типовими особливостями, за своєю інтенсивністю проявляються по-різному. Коли риса надміру розвинена та яскраво проявляється в поведінці особистості, виникає акцентуація характеру.

Акцентуація характеру – це крайні варіанти норми, в яких окремі риси характеру надміру підсилені, через що спостерігається вибіркова вразливість до певних психогенів, протидія чи навіть підвищена стійкість до інших.

Особистість, яка визначається як акцентуована, не є патологічною. Ці риси мають тенденцію переходити в патологічні, але в більшості випадків такого не спостерігається. Леонгард висловив думку, що така особистість не орієнтована на життєвий шлях людини з дивацтвами, але малоімовірним є й те, що вона відзначиться в позитивному руслі. В акцентуованих особистостях потенційно закладені як можливості соціально-позитивних досягнень, так і негативних, що відбувається під впливом неблагополучних обставин. Кожному типу акцентуації характеру властиві власні слабкі місця. Якщо це психічна травма, навіть важкого ступеню, не спрямована на місце найменшого супротиву, не зачіпає цієї «ахілесової п'яти», то все обмежується звичайною адекватною реакцією особистості, не порушуючи суттєво соціальної адаптації. Навпаки, навіть може проявлятися підвищена

Копінг-стратегії діють на свідомому, а механізми психологічних захистів – на несвідомому рівні. При цьому дія захистів, спрямована на зняття емоційної напруги, спрацьовує миттєво при зіткненні з проблемною ситуацією і спотворює її. Копінг процес на свідомому рівні орієнтований на відновлення порушених стосунків між оточенням і особою, копінг-стратегія утворюється послідовно та дозволяє адекватно реагувати на ситуацію. Основна відмінність копінг-стратегій від механізмів психологічних захистів у тому, що копінг-стратегією людина може обирати або змінювати, регулювати її в залежності від ситуації.

Р. Агню виділяє три основні типи копінг-стратегій, що характеризують неделінквентні відповіді людини на напругу: когнітивні, емоційні та поведінкові копінг-стратегії. Саме вони і можуть бути застосовані з метою зменшення напруги.

А.В. Лібіна поділяє копінг-стратегії таким чином : 1) за характером їх організації відносно результату (опанувальні та захисні); 2) за модальністю (емоційні, когнітивні, поведінкові); 3) за спрямованістю (на інших, на предмет (справу), на себе); 4) за ступенем інтенсивності (активні, пасивні). Згідно даної концепції опанувальними (копінговими) вважаються стратегії, сфокусовані на вирішенні актуальних труднощів.

В.А. Бодров запропонував свою класифікацію стратегій копінгу, яку систематизував за такими ознаками: а) превентивну, оперативну, комплексної направленості впливу; б) орієнтованості прийомів регуляції поведінки на особистість, тобто на емоційні переживання, на вирішення проблем, або на поведінку по уникненню складних ситуацій; в) активності або пасивності форм подолання; г) характеру мобілізованих на подолання особистих ресурсів (психологічних, фізіологічних, професійних, соціальних).

Деякі автори розглядають копінг-стратегії як свідомі (або вдалі) варіанти підсвідомих захистів. Бо ж справді, по мірі розвитку і формування самосвідомості особистість здатна усвідомлювати те, що раніше робила автоматично, несвідомо. Це положення беруть за основу в багатьох психотерапевтичних підходах.

Взагалі, про копінг-стратегії говориться завжди, коли мають місце певні стресові ситуації, не лише форс-мажорні, а й щоденні. Актуальним стає питання, як виходити із стресових ситуацій найбільш ефективно та екологічно. А оскільки для правничої сфери характерно надзвичайна відповідальність, велика кількість конфліктних ситуацій і надмірна кількість стресових ситуацій, що, безумовно, не може не впливати на професійне життя та розвиток особистості, тому вивчення способів зниження стресу є надзвичайно важливим як для працівників, так і для керівництва.

Висновки. Хоча зараз і існують різні підходи до поняття копінгу, але загалом науковці виділяють певні основні копінг стратегії, такі як: вирішення проблем, пошук соціальної

Копінг-стратегії як необхідна складова успішної адаптації особистості

Сьогодні поняття стресу вже стало невід'ємною частиною життя, оскільки ми живемо в дуже динамічний час. Останні прогнози міжнародних організацій констатують, що в майбутньому кількість негативних факторів, що впливають на психологічне здоров'я людини лише збільшиться (різні катастрофи, воєнні конфлікти, економічна ситуація). Тому в останній час дослідження процесів психологічної адаптації особистості до стресових ситуацій є надзвичайно актуальним.

Дослідниками стресу розроблено безліч класифікацій реакцій на стрес і типів поведінки в ситуації стресу. Зрозуміло, що різні люди по-різному реагують на одну і ту саму стресогенну ситуацію. Від того як людина реагує на стресову ситуацію залежить наскільки гармонійно розвивається наша індивідуальність і, звичайно, наше психічне здоров'я. Саме тому при дослідженні стресу та його наслідків необхідно визначати і поведінку (способи) його подолання з урахуванням викликів, що виникають на різних етапах розвитку людської особистості. Такі способи подолання криз прийнято називати копінг або копінг-стратегії.

Поняття "копінг" походить від англійського "cope" (переборювати). Основоположниками поняття «копінг» вважаються психологи Р. Лазарус і С. Фолькман, які розробили у 1966 році одну із найвідоміших та найпопулярніших теорій із існуючих копінг-моделей когнітивної теорії стреса і копінга. Вчені визначали психологічне подолання як когнітивні й поведінкові зусилля особистості, спрямовані на зниження впливу стресу. За визначенням Р. Лазаруса, копінг – це зусилля індивіда, спрямовані на вирішення проблем, якщо вимоги мають величезне значення для його гарного самопочуття (як у ситуації, пов'язаній з великою небезпекою, так і в ситуації, спрямованій на великий успіх), оскільки ці вимоги активують адаптивні можливості. Тобто, основна функція копінга – це адаптація людини до певної ситуації.

При подоланні важких життєвих ситуацій людина використовує великий арсенал активних (копінг), а також пасивних (захисні механізми) стратегій, всі вони представляють собою найважливіші форми адаптаційних процесів і реагування індивіда на стресові ситуації. Таким чином, психологічна адаптація людини відбувається, головним чином, за допомогою двох механізмів: психологічного захисту і копінг-поведінки.

Безумовно, якщо людина не може впоратися зі стресом, то тоді ймовірна поява негативних емоцій і дій. Відповідно, існує дві різних категорії поведінки подолання: делінквентний (кримінальний) і неделінквентний (некримінальний) копінг – другий, на відміну від першого, не вступає у супереч з існуючим у суспільстві законам. Способами подолання стресу є відповідні копінг-стратегії.

стійкість. Шизоїдний тип легко може переносити самотність, гіпертимний – ситуацію, що вимагає високої активності, кмітливості.

Ми виділили кілька типів акцентуацій, що можуть сприяти психологічному благополуччю особистості. До них відносимо:

– гіпертимний тип, якому властиві позитивний настрій, активність, енергійність, також такі особистості вирізняються говірливістю, розумовою активністю, волелюбністю. Для них властивий вищий рівень самореалізації;

– циклотимний тип акцентуацій притаманний особистості, яка не протиставляє себе іншим, реалістична та досить лояльна до недоліків інших; їм властиві раптові емоційні спалахи, але при цьому напруження та злоба не проявляються, дуже швидко заспокоюються. У період піднесення вони привітні та говіркі, легко заводять нові знайомства і знаходять спільну мову з оточуючими. В особистостей з таким типом акцентуації спостерігається вищий рівень креативності;

– емотивний тип, для якого характерна відкритість, гуманне ставлення до світу, душевне тепло, глибоке та тривале переживання вражень, епізодів взаємних стосунків позитивного і негативного характеру. Тут домінує співчуття та співпереживання, проникливість, розвинута інтуїція.

Тобто, можна з впевненістю сказати, що акцентуації характеру відіграють чималу роль у адаптації особистості, відповідно мають місце у встановленні психологічного благополуччя особистості.

Висновки. Благополуччя – це питання перцепції життя, суб'єктивного ставлення до ситуації і до власних можливостей, відчуття самореалізованості, затребуваності, реалізація свого потенціалу. Для людини важливо бути включеною в життя соціуму, актуалізація її певних соціальних компетентностей і спрямованості на соціальні норми, так само важлива орієнтація на власні інтереси та особистісне зростання. Важливе значення тут відіграє характер особистості, оскільки впливає на діяльність, міжособистісні стосунки, реагування на навколишнє середовище. Акцентуацію характеру не варто визначати як щось негативне, як те, що межує з нормою, оскільки це також може сприяти позитивному зростанню особистості. Відповідна акцентуація здатна стимулювати становлення психологічного благополуччя особистості.

Вінтюк Ю. В.

Конкурентоспроможність викладача ВНЗ як умова його особистого благополуччя та безпеки в організації

Життєдіяльність в умовах ринкової економіки надає особливої ваги проблемі безпеки особистості, зокрема, при функціонуванні у складі різних підприємств та організацій. Адже для її забезпечення необхідно досягнути виконання виробничих завдань на рівні сучасних світових вимог, що змушує фахівця до виходу на якісно новий рівень функціонування. Дана обставина повністю стосується й особистої безпеки викладача ВНЗ, оскільки тільки висока конкурентоспроможність дозволяє йому функціонувати і виконувати наявні завдання вчасно та на належному рівні. Необхідність розгляду даної проблеми зумовлює актуальність проведення відповідного дослідження.

Мета роботи: розглянути вимоги і можливості щодо функціонування викладача ВНЗ у сучасних умовах, які забезпечують його конкурентоспроможність і визначають благополуччя та безпеку функціонування в організації.

У сучасних умовах суспільної життєдіяльності, для якої характерні економічна нестабільність, соціальна незахищеність, відсутність впевненості у можливості досягнення благополуччя особливої гостроти набуває проблема безпечного функціонування як окремих організацій, так і кожної особистості. Сказане повною мірою стосується також професійної діяльності викладача ВНЗ. Наявність цієї проблеми зумовлена новими умовами організації життєдіяльності як організацій, так і окремих людей, що постійно змінюються, а відсутність можливості вчасно й адекватно адаптуватися до них спричинює всеможливі негаразди, породжує невпевненість, тривогу та неспокій.

Сучасна наука розглядає проблему безпеки з позицій конкурентоспроможності організації загалом, її підрозділів і кожного суб'єкта діяльності зокрема. Вона забезпечується шляхом освоєння й ефективного застосування ними певних конкурентних переваг, що забезпечують кращі показники діяльності при можливості їх підтримувати.

Можна припустити, що конкурентні переваги викладачу ВНЗ забезпечує відповідний рівень його професійної компетентності, що дозволяє йому на належному рівні виконувати свої професійні обов'язки, покладені на нього керівництвом: кафедри, певного підрозділу організації як і ВНЗ загалом. До них, передусім, слід віднести наступні:

- рівень педагогічної майстерності;
- показники публікаційної активності;
- показники цитованості праць у наукових публікаціях;
- участь у конференціях різного рівня;

праці, тобто надмірних трудових навантажень. Нещасні випадки пов'язані з наявністю травмонезбезпечної ситуації та дезорганізацією поведінки людини в даній ситуації.

В операторській діяльності значна нервово-психічна напруженість (перенапруга) призводить до розвитку розумового стомлення і стресу, що, своєю чергою, є причиною порушення працездатності людини і, як наслідок, зниження ефективності діяльності та розвитку захворювань серцево-судинної та нервової систем.

Ефективність і безпека професійної діяльності, стан здоров'я людини-оператора значною мірою залежать від організації праці — системи заходів щодо найбільш раціонального планування трудового навантаження протягом робочого циклу (зміна, день, тиждень тощо), відновлення працездатності, розподілу службових обов'язків і розміщення кадрів, стимулювання праці з метою забезпечення ефективності та безпеки праці, збереження професійного здоров'я. Головним завданням організації праці є розробка і дотримання раціонального режиму праці та відпочинку. Під ним розуміється регламентація послідовності та тривалості періодів роботи і відпочинку (перерв) із метою забезпечення високої продуктивності праці та збереження здоров'я людини-оператора.

Психологія безпеки праці в застосуванні до практики визначає такі завдання щодо створення методологічного забезпечення: методологія профвідбору, тобто максимальне недопущення осіб, схильних до допущення помилок чи нестабільних психічних станів; створення методик психологічного впливу для вирішення наслідків емоційно нестійких ситуацій на виробництві, тобто усунення психологічних причин, що можуть призвести до втрати психічної рівноваги працівником; методичні вказівки щодо психологічної допомоги в екстремальних ситуаціях; методики ліквідації посттравматичних синдромів, пов'язаних із наслідками нещасних випадків на виробництві.

Висновки. Безпеку праці на виробництві як складову благополуччя персоналу організації можна досягти двома шляхами: зниження рівня виробничої небезпеки шляхом створення більш безпечних знарядь праці, предметів і умов праці чи більш ефективних засобів захисту; підвищення рівня індивідуальної захищеності працюючих шляхом організації їх більш безпечної поведінки.

Психологічні засоби, покликані на встановлення відповідного рівня безпеки праці, дозволять створити нові технології та методики, що допоможуть зберегти людині її психічне здоров'я та допоможуть уникнути впливу низки негативних психологічних факторів виробництва, будуть спрямовані на безпосередню розробку методологічних основ психології безпеки праці та створення нових методик визначення впливу психофізіологічних факторів виробництва і суспільного середовища на людину в процесі праці.

Семенів Н. М.

Психологічні аспекти безпеки праці як складова благополуччя персоналу організації

У складній системі благополуччя персоналу організації важливе місце займає безпека праці як важлива складова цієї системи. Сучасний розвиток суспільних відносин, окрім традиційних завдань забезпечення психічного здоров'я людини та створення сприятливого психологічного клімату на робочому місці, ставить нові завдання перед психологічною наукою, суть яких полягає в наступному: робота повинна вимагати від працівника більш широкого використання його можливостей і здібностей, а не лише фізичної витривалості; працівник повинен мати можливість вчитися на роботі та продовжувати свою освіту; робота повинна мати певний компонент прийняття рішення, яке виконавець міг би вважати власним; на робочому місці у визначеній мірі повинні бути присутні соціальна підтримка і визнання; працівник повинен мати можливість співвідносити результати своєї праці з громадським життям; працівник повинен бути налаштований на те, що його майбутнє залежить від результатів його праці.

Сучасний світ праці стрімко змінюється. Безупинно оновлюються технології (у тому числі інформаційні), від працівника постійно вимагаються нові знання й уміння. Підвищуються інтенсивність і монотонність праці, що негативно позначається на здоров'ї працівників. Розвиток техніки призвів до виникнення нових ризиків, пов'язаних із упровадженням цифрових технологій, використанням штучного інтелекту, нанотехнологій. Вони привертають увагу до проблем психічного здоров'я людей, зокрема, психосоціальних ризиків, викликаних стресовими ситуаціями. У зв'язку з постійним перенавантаженням зростає ризик захворювання інфарктом міокарда, посилюється стрес. Через зміну природи праці (широке використання нестандартних форм організації праці, тимчасових проєктів тощо) особливістю стресового стану працівників стає невпевненість у завтрашньому дні, боязнь втратити робоче місце.

Згідно з даними міжнародної статистики, головним винуватцем нещасних випадків в організаціях є не техніка, а сам працівник. Розвиток соціальної психології та психології управління розкрив взаємозв'язки суспільних процесів у державі та поведінки окремої людини у всіх сферах її діяльності, в тому числі щодо її трудового процесу.

Безпека праці – стан умов і організації праці, при яких відсутня можливість впливу на людину небезпечних і шкідливих виробничих факторів. Небезпечним вважається такий фактор, вплив якого призведе до нещасного випадку чи травмування працівника, а шкідливим – фактор, який призводить до захворювання. Психолого-фізіологічні фактори характеризують зміну функціонального стану людини під впливом тяжкості та напруженості

- наявність ЕНМК з навчальних дисциплін, які читає даний викладач, у ВНС;
- кількість виданих підручників, навчальних посібників;
- кількість опублікованих навчально-методичних матеріалів;
- знання іноземних мов на професійному рівні;
- своєчасне підвищення кваліфікації;
- участь у редагуванні наукових видань;
- участь у реалізації грантових програм;
- проходження стажування у закладах відповідного профілю й ін.

У сукупності наведені показники діяльності викладача повинні визначати його рейтинг, а, відповідно, рівень його благополуччя та безпеки в організації. Сукупність даних показників для всіх працівників певного підрозділу визначає його рейтинг серед інших підрозділів, а сумарний показник визначає рейтинг навчального закладу. Проте наскільки можливо для викладача здобути необхідні для забезпечення особистого благополуччя та безпеки конкурентні переваги? Чи забезпечують високі показники професійної компетентності викладача його благополуччя і належну безпеку?

Щодо рівня професійної майстерності кожного викладача оцінити її вкрай важко, оскільки відповідні методики, призначені для цього, не використовуються. Її також можна оцінити, провівши бесіди зі студентами старших курсів, однак одержані оцінки містять чималий вміст суб'єктивності.

Стосовно показників публікаційної активності, спроби скласти рейтинг наукових здобутків кожного викладача, як і підрозділів навчального закладу, проводяться. Але у викладачів практично повністю відсутня можливість проводити наукові дослідження, оскільки для цього немає ні відповідних лабораторій, ні будь-якого фінансування, не кажучи вже про відсутність державних дослідницьких програм і т. ін.

Щодо вивчення іноземних мов на фаховому рівні, який би забезпечив можливість викладання навчальних дисциплін студентам, слід відзначити, що досягнути його неможливо самотужки. Крім цього, рівень знання іноземних мов студентами не є таким, щоб вони могли вивчати навчальні предмети за програмою підготовки фахівців певної спеціальності цими мовами.

Стосовно проходження практики, як і стажування у навчальних закладах і дослідницьких організаціях, слід відзначити, що це потрібно робити за кордоном, але у викладачів для цього відсутні практично будь-які можливості.

Можна сказати і про написання та видання необхідних навчальних матеріалів, зокрема, підручників і посібників. Адже у них необхідно навести результати найновіших

наукових досліджень, які фактично давно не проводяться. Не краща ситуація і в інших сферах діяльності викладача.

Висновок. Проведений аналіз проблеми дозволяє констатувати, що за наявних реалій як окремих викладач, так і кожен підрозділ та заклад загалом не мають можливості забезпечити собі належний рівень конкурентних переваг, а отже, благополуччя та безпеки, оскільки всі вони поставлені фактично на грань виживання; відповідно, ситуація, що склалася, потребує належного вивчення, переосмислення та впровадження необхідних змін.

Вінтюк Ю. В.

Тренінг особистісної причинності як засіб формування конкурентоспроможності майбутніх фахових психологів

Забезпечення формування необхідного рівня конкурентоспроможності майбутніх фахівців з вищою освітою вимагає впровадження сучасних підходів до організації навчального процесу і відповідних методів викладання. Вирішення даного завдання набуває особливої актуальності з огляду на те, що майбутнім фахівцям доведеться працювати в умовах конкуренції у ринкових умовах. Сказане повною мірою стосується також підготовки майбутніх фахових психологів, оскільки сучасний рівень їхньої підготовки далекий від бажаного та потребує серйозного вдосконалення. Необхідність розгляду даного аспекту проблеми підготовки фахових психологів у ВНЗ зумовлює актуальність проведення відповідного дослідження.

Мета роботи: розглянути можливості застосування тренінгу особистісної причинності для формування конкурентоспроможності майбутніх фахових психологів.

Важлива особливість мотивації людини – прагнення змінювати оточення у бажаному напрямку, бути активним суб'єктом, причиною того, що відбувається. У такому випадку формування мотивації розглядається як розвиток відчуття особистісної причинності, тобто відчуття того, що особистість сама є причиною і джерелом власної поведінки.

Дослідник мотивації Роберт де Чармс установив, що прагнення бути причиною власних дій – провідний принцип, який пронизує різноманітні мотиви, зокрема, і мотивацію досягнення. Відповідно, він виділяє два типи особистості: «джерела» (тобто самобутні особистості) і «пішаки»; приналежність до них визначає особистісну причинність як ініціацію індивідом поведінки з наміром викликати зміни у своєму оточенні.

Переживання особистісної причинності включає такі складові:

- розуміння своїх сильних і слабких сторін;
- впевненість в ефективності власної діяльності;

Самоідентичність може реалізуватися у різних модальностях, наприклад, у модусах *idem* та *ipse*, які описані у роботі П. Рікера “Я-сам як інший”.

Idem – це певна логічна структура, в рамках якої можна стверджувати, що ця людина або предмет – той самий, що був рік назад, вчора, той, що виконав певну дію тощо. Цей тип ідентичності (Дерек Парфїт називає його *numerical identity*, нумеричною ідентичністю) сконструйований часом, оскільки, в першу чергу, тут розуміється незмінність у часі, а лише на другому плані – ідентичність в сенсі “той самий, а не інший”, в рамках пари “тотожний – різний”.

Idem фіксує достатньо складний момент: ми протягом життя вважаємо, що залишаємося тими ж самими людьми, навіть якщо змінили ім'я, зовнішність, стать, громадянство і т. д. Людина визначається такою самою, якщо на фоні змін чогось у неї, вона все одно залишається незмінною, навіть якщо це тільки ім'я, або внутрішні органи. Але про точну незмінність можна вести мову, лише у фізичному(тіло) або юридичному(той самий громадянин) аспектах, але не у всіх інших, адже вони є дуже суперечливими.

Інший тип ідентичності – це ідентичність *ipse* (самість, *ipse dixit* – “сам сказав”, у термінології Парфїта, *qualitative identity*, якісна ідентичність). *Ipse* пов'язана з деяким особистісним ядром, сутністю. Вона передбачає, що у людини є набір ментальних якостей, за якими можна її ідентифікувати та котрі, все-таки, не повинні змінюватись у часі. Для утворення цієї ідентичності, принципово в неї діалектично включається іншість, тобто Я розпізнає себе через Іншого. Якщо *idem* ідентичність структурного порядку, то *ipse* – якісного. У її сферу входять: воля, мотивація, здатність нести відповідальність, розпізнавати себе як суб'єкта своїх учинків.

Отже, у результаті розгляду проблеми самоідентичності було виявлено те, що вона для своєї реалізації потребує великої кількості темпоральних форм. До таких відносяться: незмінність внутрішнього складу, пам'ять, діахронічна тотожність особистості, адекватність станів (відсутність розривів у розвитку, психологічна неперервність) та, врешті-решт, конституювання унікальності свого буття через унікальність кожного моменту поділу свідомості. Час у аспекті єдності минулого, теперішнього та майбутнього та самоідентичність є самозбігом, або нетавтологічною тотожністю, якій притаманний саморозвиток.

Висновок. Таким чином, усередині виміру самоідентичності можна побачити, і навіть більше, детально розглянути темпоральність свідомості, а темпоральність свідомості, її часовий характер може дати нам вагоме підґрунтя для виокремлення необхідних вимог та умов, що будуть сприяти благополуччю особистості у сучасному світі.

Якісно сформована самоідентичність як умова благополуччя особистості в сучасному світі

Психологічна сфера – це ступінь благополуччя людини, що визначається в термінах дискомфорту і дистресу. Соціальна сфера відображає так звані психосоціальні стресори, до яких відносяться як серйозні, драматичні ситуації (наприклад, втрата роботи, розлучення, смерть близької людини), так і повсякденні (вони описуються як «сутички» (hassles) дратівливі, фруструючі чинники навколишнього середовища) стресові ситуації і події.

Самоприйняття (Self-Acceptance) – позитивне оцінювання себе та свого минулого, знання та прийняття власних переваг і недоліків. Протилежна сторона позитивного самоприйняття – незадоволення собою, розчарування тим, що відбувалося з особистістю в минулому, неприйняття певних рис особистості, бажання бути не тією людиною, яка є на даний момент. Самоприйняття тісно пов'язане з поняттям ідентичності, тобто позитивним ставленням до себе, як члена певної групи, її минулого і сьогодення, соціального статусу групи в суспільстві, переваг і недоліків власної групи. З протилежного боку негативна ідентичність призводить до розчарування ролі своєї групи у побудові життєвих настанов особистості, негативні очікування, які викликані низьким соціальним, економічним чи громадським статусом.

Проблема самоідентичності виникла у психології на стадії її переходу від ідеалів класичної раціональності до ідеалів неklasичної, з того моменту вона чітко зайняла своє місце серед центральних проблем теорії та практики. Із моменту виникнення, її варто відносити до числа найскладніших суспільно-наукових, а також філософських проблем, у рішення котрих значний вклад вносить психологічна наука. Якщо розглядати суспільно-науковий аспект цієї проблеми, то питання полягає у тому, як і за рахунок чого забезпечується стійке буття систем, способом існування котрих є саморозвиток. Тобто, якщо говорити про особистість, як цілісну систему та враховувати принцип розвитку, можна побачити, що постає актуальна проблема самоідентичності особистості, а саме у тому, як ми ототожнюємо себе із собою, беручи до уваги те, що наші фізичні характеристики та деякі психічні перебувають у безперервній зміні.

Термін “ідентичність” (від лат. “idem” – такий самий) означає тотожність, схожість будь-чого із будь-чим (тіла із самим тілом або із іншим). Під самоідентичністю особистості ми розуміємо “міцно закріплений та особистісно прийнятний образ себе, почуття адекватності та стабільного володіння особистістю власним “Я” незалежно від різних, незначних змін “Я” та різних ситуацій, здатність особистості до повноцінного рішення задач, що виникають перед нею на кожному етапі її розвитку”.

– визначення конкретної форми поведінки, яка б дозволила досягнути бажаних результатів;

– прийняття на себе відповідальності за власні дії та їхні наслідки.

Відповідно до цього, відчуття власної ефективності, переживання особистісної причинності є потужним мотиваційним чинником.

Якщо людина починає цілеспрямовано діяти, вона сприймає і відчуває себе суб'єктом свого наміру та власної активності; вона є причиною, джерелом поведінки і змін в оточенні – ці відчуття і саму людину, яка їх відчуває, позначають терміном «джерело». Їй притаманне переживання особистісної причинності, тобто відчуття того, що сили, котрі впливають на все, що відбувається з нею і довкола, містяться у ній самій. Індивіди іншого типу – «пішаки», відчувають себе знярядям зовнішніх сил, які спонукають їх до дій; а себе сприймають об'єктами, що підпорядковуються зовнішньому примушуванню.

Видається перспективним використати такий потужний мотиваційний чинник у підготовці майбутніх фахових психологів. Дана обставина набуває особливої значущості з огляду на необхідність впровадження у навчальний процес у ВНЗ сучасних, ефективних методів викладання. Використання тренінгу особистісної причинності відкриває для цього чималі можливості.

Стандартні методи навчання для проведення даного тренінгу непридатні: неможливо вчити людей, що вони повинні робити, щоб стати «джерелами», оскільки за такого директивного навчання сам викладач починає ставитися до них як до «пішаків», і цим формує їх саме такими. Відтак тренінг особистісної причинності повинен бути недирективним тренінгом; тобто керівники тренінгової групи повинні змінити власне ставлення до її учасників, і ставитися до них як до «джерел», тобто суб'єктів діяльності.

Зі сказаного слідує, що студенти при проведенні тренінга не повинні відчувати себе школярами, яким викладач надає всю необхідну інформацію в готовій формі та задає певні завдання. Натомість вони самі повинні бути максимально задіяні в процесі здобуття необхідних знань з певного навчального предмету. Реалізувати це практично неможливо при підготовці студентів на бакалаврському рівні вищої освіти.

Але зовсім інші умови складаються при підготовці студентів-психологів на рівні магістратури: вони вже мають фах психолога, а підготовка в магістратурі дозволяє їм викладати психологію. Отже, після опанування навчального курсу «Психологія і педагогіка вищої школи, методика викладання психологічних дисциплін» складаються сприятливі передумови для проведення тренінгу особистісної причинності.

Студенти-магістри можуть не тільки самостійно підготувати матеріал як для проведення занять, так і проводити їх відповідно до навчальної програми з певного

предмету. При цьому вони повинні максимально задіяти не лише наявні знання і вміння, але й особистісні потенції, що потребує формування належної мотивації, взяття на себе відповідальності за одержаний результат. Апробація тренінгу особистісної причинності при підготовці майбутніх фахових психологів була здійснена при викладанні магістрам курсу «Мотивація розвитку, поведінки і діяльності особистості», а також при проходженні ними педагогічної практики, і показала хороші результати; в подальшому його рекомендовано до впровадження.

Висновок. Застосування тренінгу особистісної причинності при підготовці майбутніх фахових психологів дає змогу організувати навчальний процес таким чином, що студенти будуть самі максимально задіяні в процесі опанування певних навчальних курсів, що дозволить активно формувати їхню мотивацію досягнення належної професійної та викладацької майстерності, а, відповідно, і високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Власенко А. А.

Про когнітивний стиль особистості студента-менеджера

Фундаментальною характеристикою відкритого суспільства є перманентне динамічне реформування всіх його соціальних інститутів, що суттєво знижує рівень їх системної рівноваги. Відповідно зростають вимоги до підготовки фахівця-управлінця, а зростання щільності професійних інформаційних потоків актуалізує науковий інтерес до когнітивної компоненти його особистості.

Мета даної роботи – на основі аналізу сучасних наукових досліджень виявити важливі особливості когнітивного стилю особистості студента-менеджера.

Когнітивний стиль особистості – спосіб інтелектуального (когнітивного) функціонування особистості, який визначається в біполярному вимірі, та, відповідно, оцінюється за типологічними, стильовими критеріями. Когнітивний стиль, як стійка особливість суб'єкта, визначаючи можливості прояву його інтелектуальних здібностей, є важливою структурною характеристикою когнітивної компоненти його особистості.

Д. А. Веттен і К. С. Камерон в роботі «Розвиток навичок управління» (1984) вказують на затребуваність різних когнітивних стилів особистості управлінця при застосуванні його професійних знань і умінь до різних напрямків господарської діяльності. Однак, виходячи з властивостей когнітивного стилю, що визначає здатність людини продуктивно працювати з інформаційним полем і узагальнюючи поняття професійного соціуму, ми вважаємо, що деякі характеристики інтелектуальної діяльності менеджера надають універсальний вплив на його діяльність у відмінних професійних середовищах.

4) позитивістський (раціоналістичний) підхід до трактування людини, що не враховує унікальність природи окремої людини, яка володіє резервом не тільки очевидної для спостерігача зовнішньої варіативності, але й варіативності внутрішньої;

5) наявний у науці своєрідний «комплекс неповноцінності» з приводу неспроможності реалізації цілісного розгляду людини. Адекватне розуміння людини передбачає її трактування як цілісності, відкритої, взаємодіючої з дійсністю системи (Г. Оллпорт). Але навіть за такого ніби-то найпрогресивнішого системного підходу стається схематизація природи людини, втрата найголовнішого параметру – духовності як фундаментальної змінної, оскільки, де система, там і смерть реальності (М.К. Мамардашвілі). Людина в принципі не вкладається в будь-яку систему;

6) у гуманітарних науках недостатньо враховується та обставина, що в житті людини є багато непередбачуваного, недоцілюного, гріховного, хаотичного, а тому хаос також входить у картину світу (А.Ф. Лосєв) та уявлення про людину. Причиною хаосу є дія у світі злих сил, завдання яких відвернути цивілізацію, окреме суспільство, групи людей та конкретну особистість від автентичних життєвих цілей та схилити до культивування принципу задоволення, прагматизму, збагачення, відвертаючи від духовності;

7) спрощене трактування проблеми розвитку людини, яка постійно змінюється: визначається і перевизначається, здійснює вибори, змінює напрям спрямованості зусиль, у неї виникають нові інтереси та вподобання, вона адаптується, стає неадаптивною, реадaptується, проявляє надситуативну активність, у неї виникають вікові та життєві кризи, які вона з різною мірою успішності долає;

8) у гуманітарному знанні є велика спокуса впливати на природу людини. Часто ці спроби є небезпечними для людини. Людинознавство має спрямувати зусилля на духовно, морально, соціально, психологічно та соматично оправданий конструктивізм;

9) помилковим є адаптаційний підхід до трактування людського життя, бо людина може активно вибирати умови, творити їх, поставати не тільки як «соціальний тип», але й і як індивідуальність. Потреба в порядку вимагає від неї різних форм внутрішньої та зовнішньої активності, діяльності, творчості, молитви.

Висновки. Отже, головними методологічними орієнтаціями гуманітарного знання є: а) культивування цілісного уявлення про людину в єдності духу, душі та тіла; б) розгляд людини не як об'єкта дослідження, а як суб'єкта – співучасника процесу пізнання; г) врахування того факту, що у процесі пошуку виникають сумніви, ілюзії й помилки, нагромаджується енергія пізнання і енергія заблудження (В.П. Зінченко).

авторитарну, яка в рамках сильної президентської влади або абсолютної монархії розбудовує інститути вільноринкової економіки. У першому випадку йдеться про еліти, які здійснювали реформи в країнах Центральної Європи, а в другому – в таких країнах як Чілі за часів військового диктатора А. Піночета, Грузія і Руанда – президентів М. Саакашвілі та Ж. П. Кагаме.

Серед екстрактивних політичних еліт можна виділити такі моделі: авторитарно-бюрократичну, яка на чолі з авторитарним лідером (президентом із широкими повноваженнями) забезпечує певний правовий порядок і соціальні зобов'язання, але слабо стимулює економічний розвиток; авторитарно-олігархічну – політичне домінування фінансово-промислових груп під керівництвом президента із диктаторськими повноваженнями; гібридно-олігархічну – із сильним впливом олігархії на президентську владу і уряд.

Інклюзивні та екстрактивні еліти мають досить помітні психологічні відмінності. Якщо перші володіють сучасним політичним розумом, цінностями самовираження у сфері забезпечення суспільних благ, сильною політичною волею до реалізації стратегічної мети, то другі – позбавлені таким психологічних якостей. Психологія екстрактивних еліт, як правило, орієнтована на задоволення вузькогрупових інтересів шляхом використання корупційних схем і насильницьких засобів для блокування прогресивних змін.

Савчин М. В.

Методологічні труднощі гуманітарних наук у формуванні цілісного уявлення про людину

Основним орієнтиром гуманістичних наук є вивчення цілісної людини, що є одночасно і головним каменем спотикання. Аналіз дозволив виділити методологічні традиції у вивченні людини, зокрема:

1) людину часто розглядають як ізольованого індивіда, що живе у світі. Нерозривність людини та її життя; буття у світі, «світ людини» є основою розгляду природи людського існування: не світ сам по собі, не людина сама по собі. Окрема діяльність людини, її життя загалом не має лише зовнішню користь, але й має зовнішню сферу прояву, реалізації та розвитку її сутності, відданості справі заради справи, співпраці у житті з іншою людиною заради неї (В. Франкл), мета людини не у володінні, а в реалізації тенденції бути (Е. Фромм);

2) в розумінні людини протиставляється «об'єктивізм» і «суб'єктивізм»;

3) одновимірний антропоцентризм у науках про людину, що зумовлює бінарні опозиції: «орган – оточення», «особистість – суспільство», «біологічне – соціальне», «психологічне – духовне»;

У своєму дисертаційному дослідженні І. С. Жукова (2004), вивчаючи процес підготовки студентів-менеджерів, встановила, що успішність формування наукового стилю мислення як важливої ознаки готовності студента до професійної діяльності, визначається домінуванням полenezалежного, рефлексивного, толерантного до нереалістичного досвіду полюсів в когнітивному стилі його особистості.

О. С. Лук'янов (2005) визначає корекцію рефлексивно-імпульсивного стилю особистості студентів управлінських професій в сторону рефлексивного полюса і розвиток емпатичної поведінкової характеристики, як необхідні умови розвитку мотивації їх професійної діяльності, важливою компонентою яких є усвідомлення недостатнього уявлення про когнітивні елементи психологічного змісту в професійній діяльності менеджера.

Ріст значення рефлексивного полюса когнітивного стилю в процесі усвідомлення професійно-важливих якостей особистості управлінця при формуванні професійної самосвідомості у студентів-менеджерів в своєму дисертаційному дослідженні акцентує А. О. Воронцова (2011).

Слід зазначити, що сучасні дослідження когнітивного стилю особистості менеджера ведуться, як правило, в уже сформованих професійних середовищах, що визначає перспективність вивчення когнітивного стилю студента-менеджера, включення в сферу досліджень нових когнітивних стилів.

Висновки. Отже з'ясовано, що когнітивний стиль є важливою особистісною характеристикою, що визначає способи реалізації менеджером його інтелектуальних здібностей.

Корекція когнітивного стилю особистості студента-менеджера на користь рефлексивного полюса сприяє формуванню професійної самосвідомості, розвитку мотивації професійної діяльності, а в комплексі з ростом ваги полenezалежного, толерантного до нереалістичного досвіду полюсів – готовності студента до професійної діяльності.

Встановлено перспективність вивчення когнітивного стилю студента-менеджера із застосуванням у дослідженнях нових когнітивних стилів.

Вовк О. С., Грубі Т. В.

Психологічні вимоги до благополуччя особистості в сучасному світі

Сучасний світ став надзвичайно практичним і прагматичним з високим ритмом змін у структурі стосунків: економічних, культурних, політичних, міжлюдських, які є тісно пов'язаними із технологічним прогресом і швидкість цього прогресу є настільки високою, що розуміння того, що відбувається, відстає від самого процесу. Людина має бути обізнаною

в багатьох речах, відповідати певним стандартам у суспільстві. Цю думку підтверджують слова О. Фільца: «Ми, можливо, вперше стикаємося із ситуацією, де люди не встигають осмислити те, що відбувається навколо. Це призводить до посилення тривоги. Виникає розгубленість».

Здебільшого саме від людини залежить її психологічне благополуччя та життя. Здоров'я залежить від багатьох факторів: 50% – спосіб життя; 20% – навколишнє середовище; 20% – генетичні (спадкові) фактори; 10% – медичні фактори (Анастаси А., Урбина С., 2001).

Г. Ложкін, О. Носкова, І. Толкунова виділяють три рівні життєдіяльності, причому кожен рівень має певні особливості прояву (Ложкін Г., 2003). На їхню думку, життєдіяльність людини забезпечується на різних, але взаємозалежних між собою рівнях функціонування: біологічний, психологічний, соціальний. С. Корсаков стверджує, що чим гармонійніше об'єднані всі властивості особистості, тим більше вона стійка, врівноважена і здатна протидіяти впливам, що прагнуть порушити її цілісність (Баевский Р., 2000). Благополуччя в психічному здоров'ї особистості може бути порушене домінуванням певних негативних рис характеру, неправильним вибором ціннісних орієнтацій тощо.

Ключовим моментом у проблемі психологічного благополуччя людини в контексті психології здоров'я є питання про критерії його оцінювання, а також про критерії серед психічних станів і психічних процесів. На психічне благополуччя людини впливає досить велика кількість чинників:

– прийняття відповідальності за своє здоров'я та життя. Відхід від відповідальності, в більшості випадків, є характерною рисою сучасної людини. Це знайшло відображення в повсякденній мові: «погано живеться», «життя не склалося», «недоля». Позбавлені займенника «я», ці фрази виражають відмову від індивідуальної відповідальності та свідчать про підпорядкування обставинам, про пасивність стосовно самого себе. Тільки прийнявши відповідальність за усвідомлений вибір і за його наслідки, людина може стати творцем власної долі. Кожний здатний здійснити вибір на користь здоров'я та самореалізації, однак не кожен це робить;

– уміння жити сьогоднішнім. У гештальт-терапії цьому приділяється особлива увага. Ф. Перлз стверджував, що порушення психічного здоров'я часто пов'язані або із застряганням у своєму травматичному минулому, або із марним фантазуванням про те, що не здійсниться в майбутньому (Перлз Ф., 2007). Уміння жити актуальними переживаннями і здійснювати (реалізовувати) свою унікальність «тут і тепер» є необхідною умовою гармонійного існування та творчого самовираження особистості, а, отже, психічного

Таким чином, кейс-метод можна вважати найбільш інтерактивною, інноваційною та інклюзивною формою навчання, яка дозволяє формувати критичне мислення, використовуючи поєднання знань з іноземної мови із знаннями дисциплін широкого суспільно-гуманітарного профілю.

Рутар С. М.

Методологічні аспекти аналізу інституційно-психологічної якості трансформаційних політичних систем

Щоб зрозуміти причини успіхів або невдач на шляху посткомуністичної трансформації необхідно проаналізувати інституційно-психологічну якість еліт. Тому питання з'ясування сутності трансформаційних еліт і факторів їх формування залишається і надалі актуальним.

Метою нашого дослідження є з'ясування інституційно-психологічної якості трансформаційних політичних еліт. Для отримання відповіді на поставлені в цьому дослідженні питання необхідно уточнити такі дефініції, як: «політична еліта», «трансформаційні еліти», «інституційна якість політичної еліти», «психологічна якість політичної еліти», «трансформаційні моделі політичних еліт». Під політичною елітою слід розуміти соціальну групу, яка виконує владно-управлінські функції в рамках політичних інститутів держави, регіональних і місцевих органів влади і партійної системи.

Трансформаційними елітами називають еліти, які здійснюють перетворення в рамках відповідних моделей транзиту. Інституційна якість еліт характеризує їхню здатність проводити реформи, внаслідок яких відбувається перехід до нової політико-економічної системи. Ця якість включає трансформаційно-стратегічну мету, ступінь організаційної консолідації та масову мобілізацію.

Психологічна якість еліт характеризує їх як суб'єктів політичного розуму, політичних цінностей та політичної волі. Моделі трансформаційних політичних еліт можна класифікувати за їхнім вибором трансформаційної мети і трансформаційними результатами.

Використовуючи теоретичні положення неінституційної парадигми, політичні еліти можна класифікувати як: екстрактивні, які прагнуть для забезпечення свого панування і гноблення народу зберегти стару екстрактивну систему; інклюзивні – створити нові інститути, які ґрунтуються на засадах політичної та економічної свободи, соціальної справедливості та верховенства права. Серед інклюзивних еліт можна виділити такі еліти: ліберально-демократичну, яка в рамках парламентської республіки проводить швидкі системні радикальні реформи, спрямовані на розбудову сучасної спроможної держави, верховенства права, розвиненої політичної демократії та вільного ринку; ліберально-

навчальному процесі. В цьому сенсі важливого значення набувають публікації, які узагальнюють найбільш оптимальні взірці власного досвіду, а також світового та національного досвіду викладання дисциплін аналогічного профілю.

Хочу поділитися власним досвідом використання на практичних заняттях однієї із сучасних інтерактивних форм – кейс-методу (англ. case method). Цей метод передбачає аналіз конкретних ситуацій, на основі яких можна сформулювати теоретичні висновки для обґрунтування тієї чи іншої гіпотези, концепції та ухвалення управлінського рішення.

Переваги використання кейс-методу у вивченні англійської мови серед студентів гуманітарних дисциплін полягає у тому, що він забезпечує:

- залучення більшості студентів до обговорення проблемної ситуації на основі констатації певних емпіричних фактів;
- кожному студенту можливість сформулювати власну думку щодо оцінки даної ситуації;
- викладачу виступати модератором у цьому процесі або доручити виконання такої функції студентові;
- студентам можливість самостійно розробити сценарій застосування кейс-методу і провести практичне заняття у форматі круглого столу, бліц-опитування, дебатів, прес-конференції;
- можливість студентам підготувати текст сценарію англійською мовою у зручній для них граматичній, лексичній, синтаксичній формах.

До прикладу можна назвати використання кейс-методу при вивченні міст Великої Британії. Студенти висловлюють свою думку щодо формулювання відповіді на запитання: “Що би ви запозичили із сучасної практики міського благоустрою Великої Британії для покращання та осучаснення благоустрою міста Львова?”. Кожен студент називає свою пропозицію, виходячи із опису найбільш визначних елементів (розважальних, паркових, транспортних елементів, утилізації побутових відходів). Потім студенти у процесі дискусії формулюють пакет рекомендацій для міського самоврядування Львова. Отже, студенти самостійно розробили пакет рекомендацій для осучаснення благоустрою Львова, виходячи із емпіричного опису елементів міського благоустрою Великої Британії.

Кейс-метод доцільно також використовувати викладачам іноземної мови спільно з викладачами суспільно-гуманітарних дисциплін для формування наукового історіософського, політологічного та економічного розуміння проблем генези та функціонування сучасної спроможної держави, верховенства права, розвиненої політичної демократії та вільноринкової економіки.

здоров'я. Альтернативою цьому є принцип «там і тоді», тобто віра у світле майбутнє, яке можна відтермінувати до нескінченності й утікати від реальності;

– самопізнання як аналіз себе. У своїх психоаналітичних вимогах З. Фрейд показав, що багато із психосоматичних порушень зумовлені витісненням, відмовою від самопізнання, усуненням у свідомості будь-якої інформації, здатної зачепити самолюбство (Лісова О., 2004). Подолання витіснення і пошук знання про самого себе підвищує зрілість і відповідальність особистості за своє психічне благополуччя.

Визначальним є моральна позиція особистості до психологічного благополуччя, яка багато в чому залежить від ставлення особистості до себе, інших людей та навколишнього світу, у цілому – від ставлення до життя, тобто від характеру. А це, у свою чергу, вказує на рівень задоволеності особистості собою та власним життям.

Якщо людина навчиться контролювати власні емоції, думки, поведінку, почне більше дізнаватися про складові здоров'я, наслідки звичок, займатися самоосвітою, не втрачаючи критичного мислення у потоці доступної інформації, – все це може посприяти розширенню свідомості та кращих змін у майбутньому.

Висновки. Психологічне благополуччя особистості є одним з показників ступеня спрямованості людини на реалізацію основних компонентів позитивного функціонування та ступеня реалізованості даної спрямованості, яка суб'єктивно виражається у емоційному комфорті, задоволеності собою та життям. Основними чинниками психологічного благополуччя є прийняття відповідальності за своє здоров'я та життя, уміння жити сьогоднішнім, самопізнання як аналіз себе.

Войцеховська О. В.

Корекція тривожних станів методом кататимно-імагінативної психотерапії

Тривога, занепокоєння, страх, паніка, жах – явища, які часто присутні в нашому психічному житті. Вони можуть бути різними за інтенсивністю, тривалістю, структурою від легкого короткочасного неспокою до паралізуючого жаху, складаючи різноманітну гаму переживань, які супроводжують найрізноманітніші життєві події: хвороби, конфлікти, неприємні та несподівані події. Емоція тривоги – одне з найбільш частих переживань людей у критичних ситуаціях і надзвичайних впливах, яке може виконувати різні функції, як адаптивну, так і дезорганізуючу.

Аналіз науково-психологічних джерел свідчить про те, що проблематикою тривожності на загально-психологічному рівні займалися такі науковці як: Ф.Б. Астапова (функціональний підхід до вивчення тривожності), Ф.Б. Березіна (адаптаційні механізми тривожності), А.М. Прихожан (проблема діагностики причин тривожності, корекція

тривожності, види і “маски” тривожності), Ю.Л. Ханін (міжособистісна і внутрішньогрупова тривога в умовах спільної діяльності).

У «Психологічному словнику» під тривожністю розуміється «індивідуальна психологічна особливість, що проявляється в схильності людини до частих й інтенсивних переживань стану тривоги, а також в низькому порозі її виникнення».

Людині дуже важливо виговоритися і висловити словами свою тривожність, тому що в стані тривоги вона практично мало сприймає інформацію або сприймає її дуже спотворено, що реально ускладнює для консультанта встановлення психологічного контакту. Обговорювання неспокійних переживань клієнта частково сприяє звільненню від надмірної «афективної завантаженості», знижуючи рівень психічної напруженості – психічного елемента, що супроводжує надмірно інтенсивну або надмірно тривалу тривогу. Дезорганізуючий вплив тривоги зменшується.

Саме тому ми пропонуємо дослідження впливу групових технік імагінативно-кататимної психотерапії на корекцію тривожності як стійкої риси особистості.

Групова психотерапія не випадково вважається одним з найефективніших інструментів психологічного впливу. Людина не може існувати поза суспільством. Саме в контакті з іншими людьми ми задовольняємо свою потребу в розумінні, визнанні, близькості, спілкуванні, самореалізації, любові та повазі. Інші люди – це дзеркало, завдяки якому ми можемо побачити самих себе, усвідомити, що з нами відбувається і зробити певні висновки.

Група – це відображення реального життя. Але у неї є одна важлива відмінність, що забезпечує такий яскравий і сильний психологічний ефект. У звичайній реальності наші міжособистісні взаємодії часто залишаються неусвідомленими, незрозумілими. В результаті ми раз по раз припускаємось одних й тих самих помилок, навіть не розуміючи, в чому вони полягають.

Розбір всього, що відбувається в групі, наявність зворотного зв'язку від інших учасників і корекція стосунків допомагають людині вийти на новий рівень, змінитися, виробити більш продуктивні способи поведінки. Через деякий час учасник групи усвідомлює, що зміни дійсно можливі.

Одним із ефективних методів групової терапії є групова символдрама. Символдрама (кататимно-імагінативна психотерапія, кататимне переживання образів або метод «сновидін наяву») – це один із напрямів психотерапії, що базується на принципах глибинної психології, в якому використовується особливий метод роботи з уявою для того, щоб зробити наочними несвідомі бажання людини, її фантазії, конфлікти і механізми захисту, а також відносини перенесення і опір.

це тим, що питання навели їх на певні роздуми, міркування, що дещо вивільняє від емоцій і переживань.

П'ятий варіант «підтримки» з боку приятеля, спрямований на розширення свідомості та спробу зрозуміти керівника, також більшістю не був сприйнятий як підтримуючий, однак 10% респондентів говорять про певний рівень заспокоєння від розуміння причин поведінки іншої сторони конфлікту.

Шостий варіант підтримки у формі прямого вираження жалю практично нікому не був підтримкою, але 2% респондентів висловились про виникнення певного почуття підтримки.

Сьомий варіант підтримки від «початківця-психоаналітика» практично усіма сприймається як недоречний і неадекватний, підтверджуючи розуміння того, що в момент переживання людина не готова приймати певні раціональні припущення та ідеї щодо причин її переживань.

І лише восьмий варіант підтримуючої відповіді був визнаний 95 % студентів як емпатійний, однак знайшлося 5% респондентів, яким детальний опис переживань того, що сталося, їх заспокоїв не зовсім, а навіть дещо поглибив почуття суму.

Висновки. Дослідження реакцій на підтримуючі емпатійні фрази показують, що серед наведених варіантів жоден не був сприйнятий однозначно позитивно чи однозначно негативно. В залежності від досвіду комунікацій з близькими людьми, від особливостей менталізації особистістю отриманого досвіду щодо надання йому сенсу і значення, підтримуючі фрази будуть сприйматися по-різному. Це означає, що психолог повинен, окрім набутих професійних знань, бути комунікативно гнучким, володіти інтуїцією щодо прогностичної сторони емпатії, тобто бути в змозі передбачати відгук на ті чи інші професійні комунікативні інтеракції з клієнтом.

Рутар Г. І.

Щодо питання використання кейс-методу в процесі викладання англійської мови для студентів суспільно-гуманітарних дисциплін

Сьогодні існує широкий запит на використання інтерактивних, інноваційних та інклюзивних технологій в процесі викладання гуманітарних дисциплін загалом та іноземних мов, зокрема. Такий підхід дозволяє формувати загальну компетенцію на основі розвитку навичок, логічного, критичного, гнучкого, інноваційного мислення, а також сучасних цінностей самовираження (довіри, доброчесності, гідності та толерантності до етнічних, гендерних і сексуальних меншин). У зв'язку з тим постає питання перед професорсько-викладацьким складом про розробку методології та методики застосування названих форм у

раніше з тобою траплялося щось подібне? А ти не здогадався(лася), що треба наздогнати шефа і все йому пояснити?»). 5. Захист іншої особи: «Знаєш, а я розумію реакцію твого шефа. Правдоподібно, у нього дуже напружений спосіб життя. Скажи дякую, що він не дратується частіше». 6. Жаль: «Бідолаха. Це просто жахливо. Мені так прикро. Я сам(а) ледь не плачу». 7. Психологічний-початківець: «А тобі ніколи не здавалося, що насправді ти настільки переймаєшся і дратуєшся лише тому, що твій шеф схожий на твого батька? Правдоподібно, у дитинстві ти боявся роздратувати батька і, коли шеф тебе насварив, твої дитячі побоювання повернулися. Хіба ні?». 8. Емпатійна відповідь, коли є намагання пристосуватися до настрою іншої особи: «Так, це справді було неприємне переживання. Наразитися на таку «атаку» в присутності інших людей, особливо після важкого дня. Це дійсно важко пережити».

Загальна кількість вибірки респондентів становить 152 людей. Це студенти-психологи 3-х, 4-х курсів, здебільшого, жіночої статі, хоча диференціація відповідей респондентів за статевою ознакою в результаті опрацювання не здійснювалась.

Як показали результати отриманих даних, для кожного із варіантів підтримуючих фраз «приятеля» знаходяться свої прибічники. Так, у 1-го варіанта, що називається «Заперечення почуттів» є такі студенти, що здатні піддатися заклику товариша «посміхнутись» і відпустити свої негативні почуття, кількість таких становить 12,5 % вибірки, однак, більшість свої переживання вважають певною «цінністю», яку неможливо так просто відпустити, очікують на розуміння і хотіли би мати можливість відреагувати свої почуття, перш, ніж трансформувати їх у інші емоції та активність поведінки.

Другий варіант «підтримуючої» відповіді приятеля, пов'язаної з інтелектуалізацією щодо переживань з приводу неприємної ситуації, також не сприймається більшістю як підтримуюча, однак, вона є такою для 20-ти % респондентів, які здатні й самі себе заспокоїти прийняттям недосконалості світу і примиренням з реальністю, однак більшість відчувають знецінення приятелем їх переживань, і тоді така філософська фраза не заспокоює, не підтримує.

Третій варіант «підтримуючої» поради приятеля сподобався 37% студентів, оскільки вони сприйняли її як дієвий спосіб підтримки, коли приятель перейнявся, подумав і запропонував щось дієве, однак є значна більшість респондентів, яка сприймає пораду як неемпатійний спосіб спілкування, оскільки вони і самі знають, що їм робити, або на даний момент не відчувають у собі потенціалу здійснювати певні активні дії, та знаходяться у іншому емоційно-мотиваційному стані, відчуваючи знесилення.

Щодо четвертого «підтримуючого» відгуку товариша, що виражався у розпитуваннях щодо попереднього досвіду, можливості передбачити ситуацію, що склалася, виявилось, що він дратує більшість, однак, є 12,5 % тих, хто відзначив його як підтримуючий, пояснювали

Символдрама сприяє їх переробці як на символічному рівні, так і впродовж психотерапевтичної бесіди. В основі методу символдрами лежить теоретична база психоаналізу. В цьому сенсі метод виходить з аналізу несвідомої динаміки актуально діючих конфліктів. Цей метод чудово працює у ситуаціях, коли клієнт говорить: «Я все розумію, усвідомлюю в чому моя проблема, але зробити нічого не можу». Психотерапія за методом символдрами допомагає м'яко, ненав'язливо, вона зацікавлює з перших занять.

Мотиви, запропоновані Х. Льюїнером, Г. Хорном, Е. Клессман, мають свою послідовність, фабулу та техніку застосування; вони спрямовані на опрацювання певних конфліктів і переживань, пов'язаних із конкретною стадією розвитку.

Група, що працює за методом символдрами, може бути високоефективною для людей з: панічними атаками, депресією, тривожним розладом, затяжними конфліктними ситуаціями, низькою самооцінкою, низькою стресостійкістю, психосоматичними захворюваннями, проблемами комунікації, соціофобією, страхами, фобіями різного генезу.

Група розрахована на регулярне відвідування. Кількість занять необмежена, тобто кожен учасник може відвідувати групу до моменту задоволення його психотерапевтичного запиту (вирішення проблеми, з приводу якої звернувся). Нові учасники можуть приєднуватися до вже сформованої групи. Тривалість заняття – 2 години. Регулярність – 1 раз на тиждень.

Важливе місце в роботі за методом символдрами займає малювання пережитого образу. Фахівцями Інституту кататимно-імагінативної психотерапії в Німеччині розроблено спеціальну методіку проведення психодіагностики – на основі малюнка пережитого образу.

Символдрама також успішно використовується в психологічному консультуванні та коучінгу. Елементи символдрами можуть бути застосовані у тренінгах особистісного зростання, а також у програмах розвитку креативності для дітей, підлітків і дорослих.

Висновки. Групова кататимно-імагінативна психотерапія є сучасним ефективним методом психотерапії в роботі з емоційною проблематикою. Головними структурно-динамічними характеристиками процесу є структурування групового процесу за фазами під час сесії; визначення етапів і завдань кожного з них; форми застосування мотивів (стандартний набір мотивів); визначення ліній аналізу групової роботи. На основі досвіду застосування ГКІП встановлено, що якісні позитивні зміни в психіці відбуваються внаслідок поетапного опрацювання глибинних конфліктів, асиміляції отриманого позитивного досвіду переживань, рефлексії власної поведінки та емоційних станів, вироблення нових, адаптивних форм поведінки.

Мотивований вибір професії як чинник психологічного благополуччя медичних працівників

Проблема професійного самовизначення є провідною для багатьох вітчизняних і зарубіжних дослідників. Одні з них розглядають професійне самовизначення як серію завдань, які суспільство ставить перед молоддю і які особистість повинна послідовно вирішити упродовж певного періоду часу (І. Кон, 1989; Є. Клімов, 2004 та ін.). Інші під професійним самовизначенням розуміють процес поетапного прийняття рішень, завдяки яким індивід формує баланс між своїми уподобаннями, схильностями і потребами наявної системи загального поділу праці (Дж. Голланд, 1968; В. Ільїн, 2002; І. Кондаков, 2007 та ін.). Крім того, професійне самовизначення розглядають як процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність (М. Пряжников, 2003; Д. Сьюпер, 1957 та ін.). Наслідком їхніх досліджень стало виокремлення типів і рівнів професійного самовизначення, етапи його становлення та стадії професійного розвитку.

Метою нашого дослідження є вивчення ролі мотивованого вибору професії майбутніми медичними працівниками у забезпеченні їхнього психологічного благополуччя. Проведене нами дослідження засвідчило наступність професійного вибору респондентів, що розпочалося задовго до вступу в медичний коледж. Наслідком цього стало зменшення зовнішньої детермінованості їхньої мотиваційної сфери. Центральним мотивом є прагнення до досягнення мети, а метою – оволодіння професією і включення в професійну діяльність (Галян, 2016).

Констатовано, що мотиваційний компонент у структурі адаптації до майбутньої професійної діяльності на початковому етапі професіоналізації є досить неоднозначним. У разі, коли диференціація мотиву до навчання затягнулася, з'являється «посередній» студент. Коли мотиваційна сфера диференційована, то студент найчастіше загалом припиняє навчання, переводиться на іншу спеціальність або успішно навчається. Так, на питання анкети «Якщо б знову Ви стали вибирати собі професію, то повторили б свій вибір?» були отримані неоднозначні варіанти відповідей. Зокрема, 53,3% респондентів відповіли, що повторили б свій професійний вибір. Це ті, у кого діагностована власна мотивація вибору, а не інтроєктована. 8,9% досліджуваних категорично відмовилися повторно обрати професію медичного працівника. Можливо, це ті респонденти, що вступили до медичного навчального закладу за порадою медичних працівників, чи через безвихідь, а може з огляду на бажання батьків. Інші 15,6% не були настільки категоричні, проте у разі можливості обрали б інший заклад освіти. Серед опитаних 22,2% не визначилися з відповіддю на це питання. Уважаємо, що цілеспрямований психологічний супровід таких студентів допоможе сформувати у них позитивну, внутрішню професійну мотивацію.

Висновки. Отже, заняття спортом поєднуються з включенням людини в різні соціальні стосунки. Спортсмен займає певне соціальне становище, наприклад, стає на шлях професійного спорту або готується до професійної кар'єри. Йому потрібно поєднувати заняття спортом із навчанням, освоєнням професії, піклуванням про сім'ю, підтримувати специфічні контакти в сфері спорту. Від того, наскільки спортсмен зможе реалізувати себе та свої здібності в тих чи інших конкретних соціальних умовах, здебільшого залежать його спортивна кар'єра та професійні результати.

Романець З. О.

Набуття навичок емпатійної комунікації як професійної риси психолога

У процесі фахової підготовки психолога, згідно з К. Роджерсом, Ф. Бурнардом, необхідним є набуття емпатії, яка є найголовнішою рисою особистості професійного психолога, і, яка є найважливішою умовою довірливих стосунків між людьми загалом.

На навчальних заняттях з «Основ психологічного консультування» з метою набуття навичок емпатійної комунікації студентам зачитувалось завдання, після виконання якого було зроблено відповідний аналіз записаних студентами реакцій. Зміст ситуаційного завдання полягав у наступному: «Коли ви і ще кілька співпрацівників вже збиралися додому, прийшов ваш керівник і попросив показати йому виконане завдання, яке він вам дав ще зранку і яке ви просто забули виконати, оскільки дійсно були вкрай зайняті. Ви намагалися пояснити, як важко було зробити ще щось, окрім щоденних обов'язків. Навіть не вислухавши вас, він голосно і злісно вигукує: «Мене не цікавлять ваші пояснення! Я плачу вам не за гарні очі!». Ви намагаєтесь щось йому сказати та він завершує розмову: «Все, дискусія закінчена», — і йде до ліфта. Колеги вдають, що нічого не чують. Ви збираєте свої речі й виходите з офісу. Дорогою додому зустрічаєте приятеля і розповідаєте йому, що трапилося. Він намагається вам допомогти, пропонує чимало різних способів.

1. Заперечення почуттів: «Не потрібно аж так перейматися і переживати. Наймовірніше, це була звичайна втома, а ти просто все перебільшуєш. Напевно, все не настільки погано. Та усміхнися вже. Тобі личить усмішка». 2. Філософська відповідь: «Ну, що ж. Таке воно – життя. Події не завжди розвиваються так, як нам би хотілося. Мусиш навчитися приймати життя таким, яким воно є. У цьому світі немає нічого досконалого». 3. Порада: «Знаєш, що я думаю? Завтра вранці зайди до кабінету свого шефа і скажи: «Визнаю, це була моя помилка». Потім сядь і виконай завдання. Не переймайся тим конфліктом, і якщо тобі важливо утриматися на цій посаді, то ти зробиш усе, щоб подібне вже ніколи не повторилося». 4. Запитання: «А які справи перешкодили тобі виконати завдання шефа? А хіба це не було відразу зрозуміло, що він роздратується, якщо ти не виконаєш завдання? А

Для вивчення темпераменту спортсменів-лучників нами було проведено тестування серед спортсменів-лучників, у якому взяли участь 70 лучників, серед яких 42 дівчат і 28 хлопців, середній вік досліджуваних складає 19,5 років, а середній досвід стрільби з лука 5 років. Дослідження проводилось з метою діагностики типів темпераменту та виявлення факторів, що впливають на прояв темпераменту. На підставі цього у тестуванні були використані наступні методики:

- 1) методика «Особистісний питальник» (Г. Айзенк, адаптований О.Г. Шмельовим);
- 2) методика «Дослідження психологічних якостей темпераменту»;
- 3) «Вивчення мотивації до успіху» Т. Елерса;
- 4) методика «Визначення рівня схильності до стресу».

3. Згідно проведеного тестування, можемо спостерігати, що серед досліджуваних спортсменів-лучників у 41% домінуючим типом темпераменту є сангвініки, 29% – флегматики, 27% – холерики та 3% – меланхоліки, отриманий результат свідчить про те, що спортсмени-лучники є емоційно стійкими, врівноваженими та витривалими. Слід зауважити, що домінуючими якостями темпераменту в спортсменів-лучників є високий рівень пластичності, емоційної врівноваженості, швидкого темпу реакцій та високої активності. Спортсмени-лучники характеризуються сильним і врівноваженим типом нервової системи.

Також визначено рівень мотивації до успіху серед спортсменів-лучників, згідно отриманих даних бачимо, що у 40% лучників висока мотивація до успіху, 47% проявляють середню мотивацію до успіху та 13% спортсменів-лучників мають надто високу мотивацію до успіху, дані результати вказують на те, що спортсмени-лучники у своїй спортивній діяльності мають чітко визначену мету та, незважаючи на різні перешкоди готові її досягати, адже мають достатній рівень мотивації. Будь-який спортсмен під час своєї діяльності піддається стресу, тому нами досліджено та виявлено рівні схильності спортсменів лучників до стресу. Отримані результати демонструють, що у 59% спостерігається високий рівень схильності до стресу, 31% мають середній рівень схильності до стресу та лише у – 10% низький рівень схильності до стресу. Отже, спортсмени-лучники у своїй спортивній діяльності з метою досягнення високих спортивних результатів, потребують комплексної психологічної підготовки.

За результатами проведеного дослідження, використання комплексу сучасних психологічних методів у підготовці спортсмена-лучника надає позитивного впливу на динаміку параметрів соціальної адаптованості, мотиваційно-ціннісної структури особистості, психічного і психофізіологічного стану, а також підвищення мобілізаційних показників нервової системи.

Отже, мотиваційний вибір – продукт самосвідомості особистості, серед усього її професійної. Гіпотетично розглядаючи шлях самоусвідомлення власних спонукань, ми можемо спостерігати процес вибору, коли молода людина зупиняється на професії, яка відповідає її індивідуальним особливостям і здібностям. Однак, якщо вона зупинилася на виборі, але не прийняла на себе відповідальність за його реалізацію, то можна говорити про псевдовибір, що не спонукає її до прийняття відповідального рішення. Усвідомлений мотив, вибір і відповідальність – попередні та важливі психологічні передумови, які синтезують складніші від попередніх потреби, що визначають ціннісно-смыслову настанову студента, тобто вибір стає сенсом життя. Усвідомлена смисложиттєва настанова природно формує психологічний стан відкриття себе як професіонала в обраній галузі, мотиваційне включення, а відтак, і психологічне благополуччя. Завдяки цьому формується стійкий мотив досягнення мети, а за цим і реалізації набагато складніших потреб.

Галія І. М.

Життєві принципи в ситуації вибору як детермінанта психологічного благополуччя особистості

Глибоке усвідомлення себе і своєї життєдіяльності, активна філософська рефлексія засад свого життя виникає в юнацькому віці. Ідеї, що опанували людиною в юнацькі роки, часто зберігаються на все життя. Молоді люди є носіями світоглядних установок, які пануватимуть у найближчому майбутньому. Відтак розуміння того, носіями яких моральних цінностей є молодь, який вибір і чому вона робить у переломних для суспільства питаннях, уможлиблює прогнозування шляху розвитку нашої країни. Зазвичай вибір пов'язують із емоційними детермінантами. Проте, моральний вибір містить і раціональний компоненти.

Мораль є доволі динамічним поняттям. Особливо яскраво це виражається на тлі ідеологій, що змінюються разом із суспільством. Вона (мораль) не представлена у свідомості людей як конкретний імператив. А тому потрібен певний стрижень, який орієнтував би людину в ситуації вибору. На його роль цілком можуть претендувати особистісні цінності людини.

Система цінностей є засадничою для формування світоглядних орієнтирів особистості. І саме світоглядними орієнтирами особистості визначається стратегія її вибору, особливо, морального. Однак до цього процесу додаються особливості життєвої ситуації, а в конкретній життєвій ситуації актуалізуються специфічні для неї (ситуації) цінності.

Позаяк кожна ситуація морального вибору своєрідна, то прийняття рішення залежатиме від психологічних факторів, що її актуалізують. У таких ситуаціях вибір спиратиметься на життєві принципи особистості. Їх зміст відображає найважливіші ціннісні орієнтації, ставлення людини і є її життєвою ідеологією. Отже, життєві принципи можна

вважати фундаментальною психологічно значущою позицією особистості. Таке міркування співзвучне з «внутрішньою позицією людини» В. Мухіної, як «особливо ціннісним ставленням людини до себе, до довкілля, до власного життєвого шляху і до життя загалом» (Мухіна, 2009; с. 913).

Деякі ситуації є екзистенційно значущими для людини. А тому вибір детермінуватиметься смисложиттєвими орієнтаціями. Доволі часто смисл життя розглядають як гранично узагальнений життєвий принцип (І. Галян, 2017; Хвостов, 2004; с. 68). З огляду на це кожній ситуації властива індивідуальна модель прийняття рішення.

Діагностика моралі, морального вибору є доволі складним процесом. Найвні під сучасну пору методики здебільшого орієнтовані на оцінку знання про мораль, а не моральних установок і поглядів, що знижує валідність отриманих результатів. Основною причиною цього є мотив соціального схвалення. Доволі надійним методом можна вважати «Метод моральних дилем» Л. Колберга завдяки закладеному в ній (дилемі) механізму ідентифікації із запропонованим героєм (Колберг, 1971). Дилеми дозволяють з'ясувати ставлення до низки морально суперечливих, а, можливо, і невизначених явищ, які перебувають на перетині особистих і суспільних інтересів.

Проведене нами дослідження засвідчило, що в основу морального вибору молодих людей покладено їхні ціннісні орієнтації, актуалізація яких відбувається залежно від ситуації морального вибору. Однак спільним є механізм, що впливає на прийняття рішення. Його роль виконує смисл, яким людина наділяє ту чи іншу ситуацію. Вирішення певної дилеми відбувається на основі наперед сформованих суб'єктивних рішень, що проєктуються на певну подію чи ситуацію.

Отже, багато в чому прийняте рішення визначається особистим досвідом людини щодо конкретної ситуації. Ті, хто пережили подію, чи вона стосувалася їх сім'ї, родини, по-іншому трактують ситуації, аніж ті, хто лише уявляє цю ситуацію. На запитання „Чи осуджуєте ви ухилення від служби в армії (під час АТО чи ООС)?” не причетні до події респонденти відповідали «так, осуджую», тоді як ті, чиїх близьких родичів це торкнулося, відповідали «ні». Простежується і деяка двозначність позиції у відповідях за такими дилемами, як «евтаназія» та «аборт». Зокрема, неприйняття евтаназії (прояв гуманності) поєднується з можливістю зробити аборт (негуманна дія). Подібні суперечності демонструють: зробити аборт («щоб пізніше ця людина не наполягала на евтаназії») для більшості людей набагато легше в емоційному і етичному плані («я не бачу цієї людини»), ніж піти на вбивство людини, яка просить про евтаназію («це ж реальна жива людина»).

Ми вважаємо, що наявність суперечливості пояснень за деякими дилемами може свідчити про неузгодженість смисложиттєвих цінностей. Адже смисложиттєві цінності

послуг, ми виділили певні соціально-психологічні чинники організаційного середовища, які мають безпосередній вплив на розвиток емоційного вигорання серед працівників сервісних організацій, зокрема, це соціометричний статус співробітника, його індивідуальний стиль спілкування з клієнтами, соціально- психологічний клімат в організації, організаційна культура самої організації, мотиваційні потреби співробітників та показники задоволеності працею.

Перспективами подальших наукових розвідок у даному напрямку є поглиблення теоретичних уявлень про соціально-психологічні чинники емоційного вигорання серед працівників сервісних організацій та у розробленні системи профілактичних заходів, спрямованих на попередження та подолання даного синдрому.

Рожко О. І., Рожко О. С.

Психологічна підготовка спортсменів-лучників з врахуванням їх мотивації та темпераменту

Психологічна підготовка визначає благополуччя спортсмена, суттєво впливає на його соціальний статус, сприяє забезпеченню умов для самореалізації особистості, успішній адаптації гравця в новій команді.

Психологічна підготовка у практиці роботи тренерів і спортсменів поступово наповнюється цілком конкретним змістом, засобами та прийомами. Так, вдалий прийом управління перед стартовим станом під час одного із змагань може бути прийнятий на озброєння і під час інших стартів, а успіхи загального вольового тренування – бути ключовим моментом у поєдинку з конкретним суперником та використовуватись як спеціальний засіб проти нього. Засобами психологічної підготовки найчастіше є процес формування світогляду, навіювання та самонавіювання, підготовка через участь у діяльності, контроль та самоконтроль, а також можливості фізіотерапії, психофармакології та електростимуляції. Отже, психологічна підготовка – це формування, розвиток і вдосконалення властивостей психіки, що потрібні для успішної діяльності спортсменів і команд.

Розгляд основних напрямів психологічної підтримки спортсменів-лучників вказує на те, що підбір методів доцільно здійснювати з урахуванням віку, статі, психологічних та психофізіологічних особливостей спортсмена та темпераменту і характеру його рухової активності, що є передумовою для індивідуалізації процесу психологічної підготовки. Запропонований комплекс психологічних методів дозволяє оптимізувати індивідуальний стиль керівництва тренера, формувати вміння і навички ефективної комунікації, засвоєвати інноваційні методи і техніки психологічного впливу на спортсменів-лучників вищої кваліфікації.

працівників, схильних до ризику розвитку синдрому емоційного вигорання, відносяться фахівці в сфері послуг, професійна діяльність яких має низку специфічних особливостей і ускладнена безліччю негативних факторів, що призводять до суттєвих особистісних деформацій. Це викликає необхідність розглянути приховані механізми професійної діяльності, які здатні призвести до того, що співробітники перестають справлятися зі своїми обов'язками, втрачають творчий настрій щодо предмету й продукту своєї праці.

На сьогоднішній день існує достатньо велика кількість досліджень проблеми емоційного вигорання, які по-різному трактують дане поняття – як психологічну та душевну перевтому, інші вказують на те, що при синдромі емоційного вигорання спостерігається розлад не особистості, а її професійної ролі, а деякі розуміють вигорання як професійну кризу, що пов'язана не тільки з міжособистісними стосунками, а й з професійною діяльністю в цілому. Проте, всі дослідження є узагальненими, і в більшості наукових працях синдром емоційного вигорання розглядається переважно з точки зору психофізіологічного підходу до вивчення особистості. Разом з тим нам представляється очевидним той факт, що специфіка сервісної діяльності в сучасних умовах зумовлена високим ризиком розвитку стресу під впливом також різних соціально-психологічних факторів організаційного середовища, які сприяють розвитку синдрому емоційного вигорання серед працівників сфери послуг.

Специфіка роботи працівників сервісних організацій заключається в тому, що в них присутня велика кількість ситуацій з високою емоційною насиченістю і когнітивною складністю міжособистісного спілкування, що вимагає від спеціаліста значного внеску свої власних ресурсів для встановлення довірливих стосунків з клієнтом та уміння управляти емоційною напруженістю ділового спілкування. Адже робота фахівців у сфері послуг характеризується численними контактами із різними клієнтами, які є неоднорідними за своїм віком, досвідом, індивідуальними характеристиками, що вимагає від працівників сервісної організації сформованої стресостійкості, потрібної для їх конструктивної поведінки в професійній діяльності.

Варто також зауважити, що несприятливий психологічний мікроклімат у колективі, який тривалий час перебуває в умовах підвищеної психологічної напруги, також сприяє розвитку синдрому емоційного вигорання серед працівників сервісних організацій.

Не потрібно забувати також про те, що існують певні індивідуальні особливості людей, які обирають професії в сфері послуг – ними керує бажання допомагати людям, незважаючи на втому, вони схильні більше «віддавати», ніж «брати», віддавати свої сили, час, ресурси роботі навіть понаднормово.

Висновки. Таким чином, на основі теоретичного аналізу змісту та структури синдрому емоційного вигорання, з урахуванням професійних особливостей діяльності фахівців у сфері

особистості далеко не завжди гармонізовані за своїм змістом і структуровані так, щоб здійснення однієї з них не стосувалося і не обмежувало можливостей реалізації інших. З іншого боку, можна припустити недостатню сформованість смисложиттєвих орієнтирів.

Психологічне благополуччя пов'язане із суб'єктивним відчуттям самореалізації та екзистенційної сповненості. Елементом цього процесу в молодих людей є зроблений ними вибір. Зasadничою для вибору вважаємо «аксіологічну компетентність» – індивідуальне уміння набувати впродовж усього життєвого шляху аксіознання та інтегрувати його у смислові структури. Несформованість власних смислів заміщають інтроєктовані. С.Мадді з цього приводу писав, що людина може прийняти готовий смисл життя у вигляді «традиційних, сімейних або релігійних цінностей», але цей смисл, підтримуючи її, не впливає з її власної активності, а тому нестійкий (Maddi, 1973). Те, що юність шукає і повинна шукати ззовні (поза собою), вважає К.-Г. Юнг, дорослій людині треба вміти шукати всередині» (Юнг, 1998; с. 306). Справжній смисл свого життя людина може створити лише сама (Maddi, 1973).

Гапоненко Л. О.

Самокорекція викладача психологічного неблагополуччя до стану благополуччя в інтерпретаціях глибинної психології

Ви нічого не можете зробити, навчаючи людину.

Ви можете лише допомогти їй відкрити це в собі.

Г. Галілей

Запропонована цитата дає поштовх знайти відповідь на питання: „За яких умов викладач-психолог досягає здібності самокорекції з досягнення професійного благополуччя?“, „Як впливає інтерпретація теорій глибинної психології на стабільність психологічного благополуччя викладача психології?“.

Передбачається, що викладач, який обізнаний в механізмах несвідомих конфліктів, механізмах когнітивного дисонансу, емоційно-когнітивної саморегуляції, символів інфантильних фіксацій та інших знань, не потрапляє в деструктивний стан. Проте, як свідчать дослідження Н. Мирончук (2017), В. Овсяннікової (2012), О. Сипченко і С. Банченко (2018), С. Дружилової (2017), серед цієї когорти викладачів спостерігаються стани емоційного вигорання, професійної втомленості, емоційного дискомфорту тощо.

Враховуючи вище означене, обрана проблема є мало дослідженою і достатньо актуальною.

Мета – визначити професійні властивості викладача-психолога, що утворюють систему властивостей у процесі інтерпретації теорій глибинної психології, що зумовлюють

самокорекцію негативних станів і задають систему позитивного функціонування психологічного благополуччя.

Термін «психологічне благополуччя викладача-психології» майже не досліджене, а поняття «психологічне благополуччя» залишається поки що дискусійним з причин різноманітності дефініцій його визначення. Існуючі тлумачення благополуччя віддзеркалюють різноманітність конотацій теоретичних позицій автора. До такого висновку прийшли С. Лактіонова та М. Матюшина (2018), які представили перелік суміжних понять: «задоволення життям» (Life Satisfaction); «суб'єктивне благополуччя» (Subjective Well-Being); «щастя» (Happiness); «психологічне благополуччя» (Psychological Well-Being, PWB), «психологічне здоров'я» (Psychological Health); «емоційне здоров'я» (Emotional Health); «якість життя» (Quality of Life); «процвітання» (Flourishing); «вітальність» (Vitality). І цей перелік є далеко не повним.

За результатами теоретичного дослідження та емпіричного досвіду викладання глибинної психології, ми здійснили свій пошук дефініції «психологічного благополуччя викладача-психолога» в дискурсі психоаналізу. Загальне уявлення про психологічне благополуччя викладача-психолога складене за результатами проведеного контент-аналізу авторських підходів з проблеми «позитивні переживання», «психологічне благополуччя», «щастя» (Д. О. Леонтьєв, 1996; О. Ручка, 2001; В. Мясіщев, 2009; Abdurrahman Pagan, 2015; Vali Mehdinezhad, 2019), «професійне зростання викладача вищої школи» Джоел Зарроу, 2019; О. Кронік, 2010, Л. Левіт, 2017), «педагогічна культура викладача психології» (В.Я. Ляудис, 2007; В. Карандашов, 2005, Л. Лукьянова, 2016; В. Сластьонов, 2005); «суб'єктивне відчуття щастя та оптимізму» (І. Джидар'ян, 2013), а також особистісно узагальненого досвіду 20-ти річної педагогічної діяльності доцентом кафедри практичної психології КДПУ.

Самокорекція психологічного неблагополуччя та функціонування психологічного благополуччя проходила стадії «переусвідомлення «Я», корекції інфантильних сексуальних потреб дитинства «Id» та усвідомлення «Super-Ego», які «начебто «раптово випадали» в дискурс інтерпретації теорій З. Фрейда, К. Юнга, Ж. Лакана, Фріца і Лаури Перлз, К. Хорні та інших психоаналітиків.

Завдяки репрезентованому емпіричному матеріалу, які подавалися в груповій роботі викладача із студентами, ми змогли визначити перелік професійних властивостей по забезпеченню структурної організації психіки викладача на більш вищому рівні функціонування системи психологічного благополуччя. Як і кожна система, що складається із сукупності елементів, вона перебуває у певних відношеннях і зв'язках один з одним. Внутрішні властивості відстежувалися у зовнішніх проявах поведінки викладача.

Наприклад, на волонтерських засадах, в основному, в медичних закладах здійснюється клоунотерапія як метод соціально-психологічного супроводу дітей, що перебувають на довгостроковому стаціонарному лікуванні. Волонтерами-клоунотерапевтами не завжди є психотерапевти, лікарі, психологи з відповідною спеціалізацією. Навчання проводиться у вигляді обміну досвідом між діючими клоунотерапевтами-волонтерами засобами розробки власних навчальних програм на засадах психологічного тренінгу.

Роблячи акцент на питаннях труднощів розвитку дітей і їх попередженні, Е. М. Олександровська ідею супроводу зближує з ідеєю підтримки. Однак безсумнівно перевагою підходу автора є розгляд супроводу як особливої технології, що полегшує її практичну реалізацію. Подібний погляд на супровід також мають М. М. Семаго і Н. Я. Семаго.

За М. Р. Битяною, психологічний супровід дитини її життєвим шляхом – це рух разом з нею, поруч з нею, іноді – трохи попереду, якщо треба показати можливі шляхи. Дорослі, що поряд, розглядаються М. Р. Битяною як суб'єкти супроводу, які беруть участь у цьому процесі разом з психологом на принципах співпраці, особистої і професійної відповідальності. У вирішенні проблем конкретної дитини або при визначенні оптимальних умов її навчання і розвитку всі зацікавлені дорослі спільно розробляють єдиний підхід, єдину стратегію психологічного супроводу.

Прошукало І. Л.

Проблема синдрому емоційного вигорання серед працівників сервісних організацій

На сучасному етапі розвитку суспільства в умовах соціально-економічної нестабільності та конкуренції на ринку праці збільшується кількість вимог, що пред'являються до професіоналізму особистості. Однак, далеко не кожен фахівець може ефективно здійснювати свою професійну діяльність, а, отже, зростає ймовірність виникнення несприятливих психічних станів.

Одним з таких негативних наслідків є синдром емоційного вигорання, що знижує ефективність професійної діяльності та згубно впливає на особистість і здоров'я фахівців.

Теоретичний аналіз наукової літератури показує, що проблема емоційного вигорання знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних учених, присвячених змісту та структурі цього синдрому (Л. М. Карамушка, С. Д. Максименко, В. Є. Орел та ін.), а також методам його діагностики (В. В. Бойко, Н. Є. Водоп'янова, С. Джексон, К. Маслач, О. С. Старченко та ін.). Проте залишається недостатньо вивченою проблема емоційного вигорання серед певної категорії фахівців системи «людина – людина». До такої категорії

Н. Партико, А. Онацько

Особливості соціально-психологічного супроводу дітей на довгостроковому стаціонарному лікуванні

Метою нашого дослідження є аналіз визначення соціально-психологічного супроводу дітей, що перебувають на довгостроковому стаціонарному лікуванні. У сучасній психологічній науці останнім часом особливої популярності набула ідея супроводу. Це поняття широко увійшло не тільки в психологічну, а й в педіатричну, валеологічну та інші служби. Ідея супроводу приваблива не тільки більшою варіативністю ролевих позицій психологів, а й тим, що детермінує можливість саморуку самої психологічної служби, зміну її зв'язків з педагогічною практикою. Проаналізувавши літературу (М. Р. Битянова, Е. М. Олександровська, Т. Земських, Є. І. Казакова, О. В. Козирева, Н. Осухова, В. Цивілева, Т. І. Чиркова та ін.), нами виділено низку переваг моделі супроводу:

- відповідність вимогам часу;
- універсальність застосування в різних сферах і різні форми втілення;
- націленість на нейтралізацію неблагополуччя шляхом створення умов для прояву і розвитку позитивного в дитині та педагогічному процесі в цілому;
- ефективність використання кадрових і матеріальних ресурсів;
- рівноправна участь і активність всіх суб'єктів супроводу, їх взаємодоповнюваність тощо.

Дослідниця М. Р. Битянова розглядає модель психологічного супроводу як відображення системи теоретичних уявлень про діяльність психолога і зазначає, що і ця система, своєю чергою, зростає з практики, орієнтована на практику і як на свою кінцеву мету, і як на джерело свого власного розвитку. Автор визначає свій підхід як «парадигму супроводу», підкреслюючи його діяльну спрямованість. Мета роботи в моделі психологічного супроводу в тому, щоб організувати співпрацю з дитиною, спрямувати розвиток її самопізнання, активізувати пошук шляхів самоврядування внутрішнім світом і системою взаємин. Ю. Слюсарев поняття супровід використовував для позначення недирективної форми надання здоровим людям психологічної допомоги, спрямованої «не просто на зміцнення або добудову, а на розвиток і саморозвиток самосвідомості особистості», допомоги, яка запускає механізми саморозвитку і активізує власні ресурси людини. Е. М. Олександровська під психологічним супроводом, перш за все, розуміє особливу технологію допомоги дитині, призначену для вирішення проблем, що виникають, або їх попередження в умовах освітнього процесу. Ці технології допомагають аналізувати найближче оточення, діагностувати рівні психічного розвитку, використовувати активні групові методи, індивідуальну роботу з дітьми та їх батьками, педагогами.

Висновки. Встановлена структурованість психологічного благополуччя від особистісних властивостей.

1. Організація творчого середовища спільної взаємодії викладача із студентами як умова розвитку гетерогенної інтелектуальної діяльності у розпредмечуванні та структурованні психологічних знань. Наприклад, психоаналітична парадигма Батька відповідає відношенню поміж Реальним, Уявленим та Символічним, інтерпретації яких має нескінченні можливості дискурсу.

2. Здатність до асоціативного романтичного уявлення, без чого зрозуміти юнгіанство неможливо. Водночас, концентрація активного уявлення сприяє позбавленню інфантильних фіксацій, про що нагадував неодноразово Юнг (К.Г. Юнг, 1995). Ці здібності він визначав як процес очищення від нейротизму.

3. Лексична чутливість символізації мови – це ті здібності, які дозволяють входженню викладача в культурне поле, розрізняючи «порожню» і «наповнену мову» (за Ж. Лаканом, 2009). Він наголошував, що наповнена мова формує символічний вимір мови, яка наближає індивіда бути в дискурсі Іншого.

4. Усвідомлення захисних механізмів (за Анною Фрейд) – це витіснення, заперечення, раціоналізація, реактивне утворення, проєкція, ізоляція, регресія, сублимація, інтерпретація яких дозволяє викладачу розпізнати власні механізми та позбавитись від них.

5. Осмислення механізмів первісного злиття та розщеплення двох домінуючих інстинктів – інстинкт життя та інстинкт смерті (за М. Кляйн, 1983), сприяють самокорекції агресії, яка розщеплює психіку та укріплює відчуття любові, яка її об'єднує.

Германович О. Р.

Компетентність у часі як чинник благополуччя особистості

Питання взаємодії людини з часом завжди було і буде актуальним. А під впливом необхідності інвестувати час свого життя в формат віртуальної дійсності, відбулося зміщення індивідуальних здатностей по орієнтуванню в часо-просторі в напрямі до можливості одночасно і перебувати, і бути відсутніми в тому, що зараз відбувається з нами і довкола нас. В той самий момент, перед особистістю виникла гостра необхідність сформувати в себе навичку контролю життєвого часу. А набуття цього уміння можливе при переході людей до вищих рівнів свідомості, а саме: духовності, свободи від прив'язок. Відтак, компетентність у часі – це чинник внутрішнього комфорту особистості, який визначає рівень у неї виразності задоволення від життя!

Можливість сприйняти та оцінити час реалізується завдяки механізму сприйняття часу – відображенню об'єктивної тривалості, швидкості та послідовності явищ реальності.

Проте, людина є організовуючим суб'єктом, який не лише реагує на оточуючу дійсність, але і впливає на неї.

Головним питанням творіння власного життя є взаємовідносини особистості з об'єктивною реальністю, свідомістю і духом. Здійснимо аналіз цих трьох складових, які необхідно контролювати, з метою відчуття суб'єктивного благополуччя.

Час є одним із модусів, у якому формується та інтегрується життєвий досвід індивіда. Інтеграція досвіду відбувається завдяки функціонуванню механізмів обробки часової інформації різного рівня. Часовий механізм індивіда – це комплексна система впорядкування досвіду в часовому вимірі та обробки часової інформації, що забезпечує відтворення та оцінку інтервалів і виконує функції з концептуалізації минулого, теперішнього, майбутнього.

Свідомість – це процес відображення дійсності мозком людини, який охоплює всі форми психічного функціонування, й зумовлює цілеспрямовану діяльність людини.

Розглянемо вчення З.О. Кіреєвої, щоб розуміти рівневість свідомості, розвиток якої зумовлений репрезентаціями часу. Відображення сутності часової дійсності у свідомості в онтогенезі, за даними науковиці, може відбуватися у трьох взаємопов'язаних напрямках: репрезентації метричних властивостей часу (тривалість), топологічних властивостей часу (безповоротна послідовність протікання подій з минулого через сьогодні до майбутнього) і репрезентації для орієнтування у часі. Саме поняття «парадигматичні репрезентації» ввів у науковий дискурс когнітивний психолог Джером Брунер на позначення представлень дійсності в свідомості через поняттєві узагальнення з родовою ознакою.

В концепції Кіреєвої З.О. ідеться про чотири рівні розвитку свідомості, найвищий – IV рівень – визначений системою суб'єктивного представлення темпоральної дійсності, яка постійно змінюється (репрезентації часу). На цьому рівні, часо-простір людина усвідомлює в інтегрованому вигляді – у репрезентаціях часу та його властивостей, що зумовлені переживаннями, досвідом життєдіяльності, особистісними особливостями та впливом соціокультурних феноменів і мови.

В контексті високого рівня розвитку свідомості, висвітливо питання про духовність. Так, на думку професорки Н.І. Жигайло, духовний світогляд – це довгий і складний шлях до вдосконалення особистості. Він пробуджує здібності, возвеличує свідомість до нового рівня, рішуче трансформує спрямованість особистості на нові виміри. Провідним джерелом діяльності людини є духовність – це інформаційно-енергетична структура особистості, яка складається із символів, що утримуються підсвідомістю. Ці символи – своєрідні когнітивні зразки, завдяки яким людина формує власну життєдіяльність і світобачення. В концепції вченої ідеться про феномен «духовної особистості», під яким розуміється така особистість,

міжуніверситетської мобільності НПП (19,4%) і врахування в освітньому процесі запитів усіх груп стейкхолдерів (16,4%).

Багатьма респондентами відмічається звантаженість викладача надмірним обсягом документації. Дійсно, що при порушенні балансу навантаження з різних видів робіт (навчальної, наукової, методичної, організаційної) викладачам доводиться обмежувати наукову роботу на користь інших видів робіт.

Науково-педагогічним працівникам була надана можливість оцінити рівень задоволеності умовами забезпеченості якості освітнього процесу за шкалою від 1 (низький рівень) до 5 (високий рівень). За результатами опитування виведено середні оцінки рівня задоволеності різними сферами освітнього процесу. Наразі науково-педагогічні працівники високо оцінили доступність інформації (середній бал 4,36), умови підвищення кваліфікації (4,05) та рівень організації освітнього процесу (4,03).

На запитання «Вкажіть, які методи організації освітнього процесу Ви застосовуєте для покращення якості освіти?» було надано наступні відповіді: більшість опитаних науково-педагогічних працівників (44,8%) використовують фундаментальні знання, постійно оновлюючи зміст дисциплін, урізноманітнюють способи подачі навчального матеріалу (56,7%). Близько третини респондентів (29,9%) володіють сучасними методологіями досліджень. Опитані НПП активно впроваджують нові інноваційні технології навчання, у тому числі ІКТ (28,4%) та створюють електронні навчальні курси (25,4%). Переважна більшість (67,2%) опитаних науково-педагогічних працівників кафедр зазначили, що бажають і надалі підвищувати свій рівень особистісно-професійного розвитку шляхом врахування різноманітних форм та можливостей на місцевому, регіональному, всеукраїнському й міжнародному рівні.

Висновки. Узагальнюючи результати опитування науково-педагогічних працівників, можна констатувати, що з метою удосконалення змісту, організації та якості освітнього процесу потрібно проводити опитування науково-педагогічних працівників щодо відповідності організації освітнього процесу їх очікуванням щорічно. Відстежувати позитивну динаміку та виявляти недоліки з метою вживання своєчасних заходів. Форми і методи навчання та викладання потребують удосконалення та приведення їх відповідність до кожного освітнього компоненту для забезпечення якості освіти. У викладацькій діяльності більше практикувати сучасні активні форми роботи.

інтелектуальних, естетичних, духовно-творчих, моральних, психофізичних якостей та сприяння професійному зростанню. Тому науково-педагогічні працівники повинні миттєво реагувати на зміни у функціонуванні діяльності освітнього закладу, створювати нові шляхи та методи, що допоможуть ефективно впроваджувати та використовувати інновації в навчальній та науковій сферах.

Зважаючи на актуальність даної проблематики, нами було проведено вивчення відповідності організації освітнього процесу очікуванням науково-педагогічних працівників. Дослідження було спрямоване на виявлення проблем, що виникають під час освітньої діяльності з метою їх попередження чи усунення. Анкетування щодо відповідності якості навчання очікуванням науково-педагогічних працівників проводилося шляхом on-line анкетування протягом лютого-березня 2020 року. Учасники анкетування – 67 науково-педагогічних працівників (далі – НПП) Уманського НУС (професор – 4 особи, доцент – 37 осіб, старший викладач – 8 осіб, викладач – 16 осіб, викладач-стажист – 2 особи). З метою об'єктивності збору даних, анкетування проводилось анонімно та виключно на добровільних засадах.

На запитання «Як Ви оцінюєте рівень організації освітнього процесу в Уманському НУС?» 36% респондентів зазначили, що високо, 54% – достатньо, 10% – задовільно. На питання анкети «Вкажіть, які фактори, на Вашу думку, вдосконалюють освітній процес?», ми отримали наступні фактори: впровадження нових або корекція існуючих навчальних програм з урахуванням думок студентів та роботодавців (обрали 61,2% опитаних), поліпшення організації практики за спеціальністю (52,2%), важливим також є збільшення комп'ютеризації освітнього процесу (23,9%).

Основними серед факторів, які, на думку викладачів, сприяють підвищенню інтересу студентів до навчання, було визначено впровадження інноваційних методів навчання (65,7%), зацікавленість викладачів в успіхах студентів (43,3%) і підвищення професіоналізму викладачів (23,9%).

У наступному питанні анкети «Які проблеми якості освітнього процесу, на Вашу думку, потребують першочергового вирішення?» пропонувалось здійснити вибір із запропонованого переліку або надати свій варіант відповіді. Перше місце серед актуальних для першочергового вирішення проблем, з великим відривом посіла проблема ведення документації у надмірному обсязі, на цю проблему вказують 76,1% опитаних.

Друге місце серед проблем, які потребують вирішення, посіла проблема стану та оснащення навчальних аудиторій (25,4%), третє місце – проблема низького рівня організації самостійної роботи студентів (20,9%). Важливими також є питання міжнародної,

яка в своєму житті керується постулатом: «Я працюю на Вічність!, а не просто вічно працюю».

Психологічну структуру духовної особистості Н.І. Жигайло представила у вигляді дерева. Основа (коріння) базується на чинниках саморегуляції, якими є воля, совість і віра. Сприйняття і оцінку людиною часу в авторській моделі науковиця впорядкувала як «гілки» цього дерева, до яких, також, відносяться й інші пізнавальні та емоційно-вольові психічні процеси, психічні стани, психічні властивості, психічна діяльність, спрямованості тощо. Найвищий рівень, себто, «верхівка» дерева прагне до самовдосконалення (пізнання Бога). Людина на цьому рівні оперує системою когнітивних шаблонів, завдяки яким організовує свій часо-простір. Високодуховна особистість застосовує оптимальні моделі розподілу часу власного життя (здатна формувати образ бажаного майбутнього, та вміє обирати пріоритетні задачі в теперішньому часі так, щоб рухатись до омріяних результатів, а не до того, що відбудеться непередбачено). Така особистість володіє гармонійною взаємодією зі світом: вона живе в «потоківому стані», тобто, відчуває, що знаходиться у корисному для своєї реалізації місці, та в потрібний час, що і дозволяє їй суб'єктивно відчувати себе благополучно.

Висновки. Впорядкування власного життя відбувається у взаємозв'язку людини з об'єктивною реальністю, зі свідомістю і з духом. Особистісний перехід до вищого рівня розвитку свідомості, уможливується в системі духовного світогляду: чим вищий рівень духовності людини, тим вищі рівні об'єктивності відтворення у свідомості тривалості й послідовності явищ дійсності; ефективності в аналізі власного досвіду, що забезпечує оптимальні часові моделі поведінки; сприймання та впливу на певні події дистанційно. Раціональний контроль та планування свого часо-простору – компетентність у часі – створює суб'єктивне відчуття внутрішнього комфорту особистості.

Гільчер К.

«Синдром самозванця» як психологічне явище

Сучасне суспільство одержиме успіхом. При цьому нерідко більшого значення надають його зовнішнім атрибутам, нівелюючи при цьому важливість формування у людини внутрішнього відчуття власної значущості.

Щоранку мільйони фахівців виходять на роботу з панічним страхом бути викритими в професійній неспроможності. Що стоїть за цією кризою і чому «синдром самозванця» став найомоднішим неврозом сучасності?

Синдром самозванця – психологічне явище, при якому людина не здатна приписати свої досягнення власним якостям, здібностям і зусиллям. Уявлення особистості про те, що

вона досягнула чогось тільки через випадок, вдачу, а не завдяки власним здібностям і талантам.

Вперше синдром описали психологині Полін Роуз Кланс та Сюзан Аймс. Протягом п'яти років Кланс та Аймс проводили консультації та індивідуальну психотерапію для понад 150 успішних науковиць, які мали докторський ступінь у різних галузях, студенток та аспіранток із значними досягненнями.

Попри ступені, академічні відзнаки, високі досягнення, похвали та професійне визнання від колег та авторитетів, у цих жінок не було внутрішнього відчуття успіху. Вони вважали себе «самозванками», були переконані, що вони «нерозумні», що їх помилково прийняли в аспірантуру або що їхні досягнення незаслужені.

Кланс та Аймс дали цьому явищу визначення «синдром самозванця» і у 1978 році опублікували статтю про своє дослідження – «Синдром самозванця у жінок, що досягли успіху: динаміка і терапевтичне втручання» (англ. «The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention»). Згодом феномен зафіксували у багатьох інших людей, незалежно від статі, раси, віку чи сфери діяльності.

Насьогодні немає єдиної статистики, яка б показала відсоток людей, які мають даний синдром. У 80-х відомий психіатр Ірвін Ялом у книзі «Групова психотерапія. Теорія і практика» писав: «Люди переконані, що вони не живуть, а лише вміло блефують, не розуміють головного й лише вміло пускають пил в очі». Психолог Домініканського Каліфорнійського університету Гейл Меттьюс стверджує, що понад 70 % успішних людей у тій чи іншій ситуації стикалися із синдромом самозванця. Люди із синдромом самозванця бояться, що в будь-який момент їхню «нікчемність» і «некомпетентність» можуть викрити. Такий стан може призвести до тривоги і стресу. Людям із синдромом самозванця важко рости особистісно і професійно, адже вони свідомо стримують власну кар'єру, а також більше схильні до депресії.

Джерела розвитку синдрому можуть бути сім'я або суспільство в цілому. Гендерні ролі часто визначають, якою має бути людина, як себе поводити в тій чи іншій ситуації. Невідповідність цим стандартам спричиняють відчуття невідповідності.

Які ознаки свідчать про наявність у людини синдрому самозванця?

1. Перфекціонізм. Такі люди постійно порівнюють себе із іншими, прагнуть бути кращими за всіх. Неможливість досягнути ідеалу викликають у них болісно-негативні емоції і нерідко стає причиною свідомої соціальної ізоляції.

2. Робота = тривога. Людина із синдромом самозванця перед початком роботи відчуває тривогу, яка призводить до надмірної підготовки або до прокрастинації. Якщо результат був оцінений позитивно, «самозванці» специфічно реагують. Коли людина

Наука не володіє таким значущим вітальним потенціалом, як релігія. Сповнюючи людське життя високим сенсом, релігійна віра рятує від екзистенційного вакууму, почуття безнадії, тривоги, сприятливих щодо суїцидальних налаштувань, зцілює та гармонізує психіку людини. Релігійна віра дає розуміння того, що сенс людського життя – не в матеріальних статках, реалізації нестабільних кар'єрно-особистісних амбіцій, а в самому процесі життя з усіма його згодами та незгодами (таке розуміння підкріплюється ще й тим, що «перед лицем Господа усі рівні»).

Могутність антисуїцидального впливу віри в Бога – в орієнтації на високі духовні гуманістично-релігійні життєві цінності, – актуалізації аутентично-особистісних смислів життя. Світові релігії закликають людину до побудови життя на гуманістичних засадах (хоча гуманістичні тенденції у вченнях різних релігій мають свою специфіку): доброзичливих взаємин, братерської любові, жертвовності, що протидіє проявам відчуженості, ворожості, агресії, сприятливих щодо формування суїцидальності.

За результатами нашого дослідження віруючим у Бога досліджуваним притаманний вищий рівень життєвої смислоповненості (що суперечить формуванню суїцидальних тенденцій), вважають життя більш багатозначним, ставлять перед собою чітко окреслені життєві цілі, прагнуть до більш довготривалих, гуманістичних цінностей.

Потужний потенціал протидії аутодеструктивності закладений в душевній організації кожного й, вибираючи гармонію, щастя та добробут основоположними принципами (до чого закликає віра в Бога), ми наділяємо їх силою, яка сповнює змістовністю наше життя, забезпечує надійний імунітет у боротьбі з суїцидальними настроями.

Висновки. Таким чином, смисл життя – це основа, що забезпечує цілісність, стійкість особистості до різного роду відхилень від обраного шляху, у тому числі суїциду, й забезпечується провідною метою її буття, яка стабілізує усі структурно-функціональні прояви спрямованості мотивації та діяльності. Релігійна віра, сприяючи стабілізації, гармонізації людської психіки, позбавляє мук переживання екзистенційного абсурду, вселяє високий сенс людського існування.

Осадча Л. А.

Діагностика задоволеності науково педагогічних працівників освітнім процесом в Уманському НУС

Соціально-економічні зміни в сучасному суспільстві зумовлюють підвищений інтерес до психологічних закономірностей формування повноцінної, творчої особистості, що задіяна в різних міжособистісних, суспільних стосунках. Завдання сучасної освіти полягає у забезпеченні загального розвитку людини, який спрямований на формування

Олійник А. В.

Орієнтація на гуманістично-релігійні екзистенційні смисли у протидії аутодеструктивності

Суїцид є трагічним вчинком, детермінується об'єктивними та суб'єктивними чинниками. Серед проявів суїциду існує і постійно з'являється чимало такого, що наука не може пояснити, відслідкувати у ньому якісь каузальні закономірності.

Некрофільні тенденції світу, криза духовності, відсутність чітких перспектив життя призводять до зростання чисельності людей різного віку, особливо молоді, охоплених почуванням абсурдності існування, що безпосередньо впливає на рівень загального психологічного благополуччя.

Нааявність наскрізного сенсу життя є основоположною характеристикою людського існування, його втрата чи відсутність – сприятлива щодо формування суїцидальних тенденцій.

У цілому, сенс життя є сутнісним, фундаментальним атрибутом суб'єкта життя, який свідомо та цілеспрямовано вибудовує свій життєвий шлях і розгортає власне покликання та призначення. Категорія сенсу життя є вихідною в етико-психологічному аналізі самогубств як найбільш загальна, інтегральна характеристика життєвідчуття та життєрозуміння особистості. Розуміння смислу буття, пошуки шляхів забезпечення його смислової насиченості чинить потужний вплив на усю життєдіяльність індивіда. Це найважливіша ціннісно-орієнтувальна споника особистості.

Фундаментальна етична категорія сенсу життя вкрай необхідна людині для долання різного роду життєвих проблем та негараздів. Будь-яка людина, скільки б вона не була зайнята побутовими справами і клопотами, намагається усвідомити цінність свого існування, відчутти значущість свого життя. Чим би людина не займалася, їй завжди важливо знати, наскільки корисною є її діяльність, який сенс її життя й заради чого вона повинна долати труднощі, прагнути до мети й вірити у майбутнє. Людині вкрай важливо розуміти остаточний, інтегруючий сенс своїх прагнень, вчинків, знати заради чого вона мордується, терпить, докладає зусиль.

Проблема сенсу життя є провідною у світоглядних пошуках юнацтва: молода людина багато уваги відводить вивченню відповідної літератури, глибокому осмисленню та розмірковуванню над прочитаним. В юнацькі роки, коли людина опиняється перед свідомим вибором життєвого шляху, цю потребу особливо гостро усвідомлює особистість.

Криза втрати сенсу життя (специфічний стан, під час перебування в якому людина доходить висновку про безглуздість існування взагалі й свого зокрема) особливо небезпечна щодо формування суїцидальних тенденцій.

витратила багато часу на підготовку, вона вважає, що успіх – не заслуга її здібностей, а результат наполегливої праці. Якщо ж людина відклала все до останнього моменту, то успіх – результат везіння.

3. Страх перед невдачею і почуття провини за успіх. Люди із синдромом самозванця мають мотивацію до уникнення невдач. Під час роботи відчують тривогу, страх перед помилками і можливим провалом. Такі люди схильні виправдовувати очікування інших (зазвичай рідних). Вони звикли до того, що їхні старання не оцінюються вдома, тому вони відчують провину, коли «виділяються» у колективі.

Однак, за останні роки було виявлено, що не всі, хто страждають на синдром самозванця однаково «страждають». У 2000 році одне з досліджень показало, що часто синдром самозванця хоч і призводить до надмірного стресу, але робота авансом для захисту себе від викриття часто приносить відчутні плоди у роботі.

Здебільшого синдром самозванця мають справжні професіонали своєї справи. Тут працює ефект Даннінга-Крюгера: новачки переоцінюють себе, а експерти навпаки – бачать, скільки всього їм ще потрібно досягнути.

Один з перших кроків на шляху подолання почуття «я – самозванець» – визнати його і подивитися на нього з деякої дистанції. «Не занурюватися в цю думку, а поспостерігати за нею – це може допомогти», – радить психолог Одрі Ервін. «Ми можемо навчитися оцінювати свої переживання більш критично. Я заохочую клієнтів задавати собі питання: ця думка допомагає мені чи заважає? Ще один спосіб – пробувати переформулювати свої думки. Вчитися цінувати конструктивну критику, розуміти, що, коли людина не просить про допомогу, то гальмує роботу всієї команди, і пам'ятати, що чим більше практикувати навичку, тим краще нею можна оволодіти. Інколи потрібно все ж пропрацювати ці почуття більш глибинно, звернувшись до професійного психолога.

Висновки. На нашу думку робота психолога із зазначеною проблемою є надзвичайно актуальною і важливою, адже, очевидно, що коли людина буде кар'єру в сучасному світі, то перебуває під постійним тиском високих стандартів і певною мірою переживає невпевненість у власній спроможності їм відповідати. Більшість людей час від часу сумніваються в собі, і це нормально. Важливо не дозволяти сумнівам впливати на дії.

Горошкевич Н. Є.

Фактори суб'єктивного благополуччя особистості в сучасному світі

Проблема суб'єктивного благополуччя особистості набуває особливого значення у зв'язку з економічними змінами та посиленням динаміки життя в цілому. У 1986 році Ульріх Бек виділив фактори ризику для життя та розвитку людини, які притаманні сучасному

суспільству: від глобалізації наслідків руйнування навколишнього середовища, викликаних цивілізацією, до факторів ризику сучасного пришвидшеного темпу життя в сучасному суспільстві. У людини виникає потреба постійно “інсценувати власну біографію”, приймати та виправдовувати особисті ризиковані рішення. З одного боку, це відкриває широкі можливості самовизначення, з другого, призводить до руйнівних соціальних наслідків: збідніння населення, масове безробіття, страшні епідемії тощо. Серед населення різних країн розповсюдженими стали такі стани, як тривога, незадоволеність життям, невпевненість у завтрашньому дні, страх за майбутнє, роздратованість, агресивність, депресія. В той самий час, людині важливо адаптуватись до вимог сучасності, тому що від цього залежить ступінь реалізації власного потенціалу, самоактуалізація особистості та задоволення життям.

Тому важливими виступають питання формування стресостійкості, здатності людини успішно долати життєві негаразди, нещастя та невдачі, а також формування здоров'я. Це зумовлює актуальність пошуку та вивчення факторів суб'єктивного благополуччя. Пошуку відповіді на питання: чому, незважаючи на фактори ризику та небезпеки більшість людей залишаються здоровими? Які риси та навички допомагають людині розвиватись позитивно, укріпляти тілесне, душевне, духовне та соціальне здоров'я?

Дослідження в області психології стресу привели вчених до пошуку внутрішніх факторів, що сприяють збереженню людиною суб'єктивного благополуччя, здоров'я та позитивного функціонування в умовах стресу та дії тривалих в часі важких подій.

Французькі психологи Perrudet-Badox, Mendelsohn и Chiche розробили «Шкалу суб'єктивного благополуччя», де фактором благополуччя людини виступає оцінка власного емоційного стану, пов'язана із самооцінкою здоров'я, задоволенням від повсякденної діяльності та соціальною взаємодією.

Американські психологи М. Шейер та Ч. Карвер у 1985 році розробили методику, що дозволяє виявити диспозиційний оптимізм — особистісну позицію очікувань по відношенню до подій в майбутньому. Такий оптимізм тісно пов'язаний з ефективною адаптацією до стресу, успішним психологічним функціонуванням, фізичним та психічним здоров'ям.

Абрахам Маслоу почав досліджувати сутність здоров'я, як здатності залишатись здоровим під дією стресових факторів. Під час лікування важкотравмованих людей, які пройшли жахи німецьких концентраційних таборів з 1933 по 1945 рік та вижили, А. Маслоу звернув увагу, що вони “суттєво відрізнялись від інших середньостатистичних людей”. Згідно досліджень, цим людям притаманні були наступні спільні якості: краще сприйняття дійсності, здатність добре ставитись до себе та інших людей, природність, простота, спонтанність, автономність, активність, відчуття цінності загальноновизнаних життєвих благ,

поведінці та у соціальній діяльності. У повсякденному житті соціальна активність виявляється у вигляді діяльності в організації та координації активності індивідів, в освоєнні та перетворенні ними зовнішнього середовища.

Соціальна активність особистості передбачає певний тип відносин із соціальним середовищем у процесі соціальної діяльності, в якій на основі суспільно сформованих здібностей здійснюється перетворення конкретного соціального середовища. Особистість балансує між задоволенням власних потреб і потреб суспільства, й повинна підтримувати рівновагу між внутрішніми механізмами функціонування та умовами соціально-психологічного простору.

У процесі свідомої цілеспрямованої діяльності, реалізуючи власні та суспільні цілі, особистість сприяє суспільному розвитку, глибокому самоосмисленню й, відтак, – від рівня соціальної активності окремих індивідів залежить розвиток суспільства загалом.

За результатами опитаної нами студентської молоді, близько 95% вважає, що соціальна активність окремої особистості є значущим чинником суспільного розвитку, причому 77 % з них – наголосили на значущій ролі видатної особистості у цьому процесі; більш як 79 % студентів – глибоко замислюється щодо рівня та чинників розвитку власної соціальної активності та ролі у суспільстві.

Соціальна активність відображаючи особистісні особливості, є чинником її психологічного благополуччя. Саме у стані активності особистість розвивається та вдосконалюється, в той час, як пасивному – руйнує свою сутність, й разом з тим благополуччя.

В умовах бурхливих суспільних трансформацій, що характеризуються значними змінами в соціально-економічній сфері, виникає гостра потреба в соціально активних членах зі стійкою життєвою позицією, що вільно орієнтуватимуться в складній соціально-економічній та політичній ситуації, здатних приймати рішення і досягати результату відповідно до поставленої мети, брати на себе відповідальність за власні вчинки, не завдаючи моральної шкоди іншим. Забезпечення умов щодо активної соціальної позиції молоді сприятиме більш позитивному функціонуванню соціуму, в якому окрема особистість зможе досягти якнайповнішої самореалізації, перетворюючи себе та суспільство загалом.

Висновки. Таким чином, соціальна активність особистості – один з найважливіших чинників суспільного розвитку й модернізація освітнього процесу повинна бути спрямована на забезпечення відповідних умов щодо стимулювання активної соціальної позиції молоді.

Керівники з високим рівнем соціального інтелекту розуміють мову невербального спілкування, висловлюють швидкі та точні судження про людей, успішно прогнозують їхні реакції у визначених обставинах, проявляють далекоглядність у союзнах з іншими.

Високий соціальний інтелект пов'язаний з інтересом до соціальних проблем, наявністю потреби впливати на інших та часто поєднується з розвиненим організаторськими здібностями.

Володіючи високим рівнем соціального інтелекту керівники організацій формують професійне благополуччя персоналу через наступні компоненти: здатність до емпатії, прийнятність індивідом групи, здатність передбачати наслідки поведінки, здатність розуміти невербальну експресію, здатність розуміти вербальну експресію в контексті певної поведінки, взаємодія у групі, гнучкість поведінки, керівництво групою, соціально-психологічний статус.

Відповідно, керівник за допомогою розвинуеного соціального інтелекту формує у працівників надійні міжособистісні зв'язки, можливість самовираження у професійній та груповій діяльності, забезпечує мотивацію та професійне зростання, впевненість у завтрашньому дні і значимість для колективу, емоційну стабільність.

Висновки. Соціальний інтелект – здатність людини розуміти самого себе та інших у постійній зміні психічних станів та міжособистісних стосунків, розуміти і прогнозувати результати як власної поведінки, так і поведінки партнерів по взаємодії. Керівники організації з високим рівнем соціального інтелекту володіють здатностями, що формують професійне благополуччя персоналу.

Олійник А. В., Личак Д.

Соціальна активність особистості як чинник суспільного розвитку та благополуччя

Однією з найважливіших проблем сучасності є розвиток соціальної активності особистості як чинник суспільного розвитку. Сучасне суспільство з глибокими трансформаціями у всіх сферах життя потребує психологічно стійкої, успішної, благополучної молоді.

Однією із вагомих характеристик психологічно благополучної особистості є можливість позитивного функціонування в соціумі, й відтак – самореалізації, самоактуалізації, що в свою чергу детермінується рівнем її соціальної активності.

Соціальна активність особистості є значущою її системною характеристикою, що відображає діяльне ставлення до суспільства, проблем його розвитку, виявляється у процесі соціальної взаємодії в діях, спрямованих на досягнення бажаних для суб'єкта цілей, задоволення потреб, інтересів. Соціальна активність особистості реалізується у соціальній

відчуття солідарності, етичні завдатки, схильність до творчості та почуття гумору з філософським нахилом.

У гуманістичній психології серед критеріїв психічного здоров'я виділяють свободу, конгруентність і відкритість досвіду. В логотерапії В. Франкла з'являється термін «душевно здоров'я». Основним його критерієм автор вважає усвідомленість існування, духовність і совість.

Послідовником А. Маслоу став Аарон Антоновський – «батько салютогенезу», дослідницького напрямку, що займається вивченням джерел фізичного, душевного та духовного здоров'я людини та вирішує основне питання – виникнення здоров'я. Науковець займався дослідженням оздоровлюючих (салютогенних) факторів. У пошуках пояснення здатності деяких людей залишатися здоровими під впливом стресорів, А.Антоновський у 1979 році створив концепцію відчуття зв'язності. Він виділив три аспекти, які перетворюючись на здібності людини, стають відчуттям зв'язності або когерентності. В такому стані людина менш напружена в стресових умовах, вірить, що готова зустрітись з вимогами середовища, відчуває себе свідомим творцем, пізнає себе та оточуючий світ, відчуває внутрішню опору, в результаті чого, отримує більше шансів стати більш здоровою фізично, духовно, душевно та соціально та витримати життєві випробування. В якості фундаменту здорового образу життя А.Антоновський визначив наступні компоненти: осяжність – впевненість в тому, що себе самого та світ можна зрозуміти та пізнати; керованість – віра у власну дієздатність і в можливість будувати своє життя самостійно або за допомогою інших людей; змістовність – здатність осягнути зміст в процесі перероблення життєвого досвіду.

С. Мадді розглядає проблему збереження здоров'я та активності в екзистенційному ключі. Науковець ввів поняття життєстійкості – специфічного паттерну установок і навичок, які дозволяють перетворювати зміни, що відбуваються з людиною, в нові можливості. Він виділяє три компоненти життєстійкості: включеність, що пов'язана з переживанням інтересу та цінності власних дій і подій життя; контроль, як впевненість у можливості вибору, прояву ініціативи та впливу на результат дійсності; прийняття ризику, як готовність застосовувати новий досвід для особистого розвитку.

Висновки. Результати нашого дослідження можуть бути застосовані в психологічному консультуванні та психотерапії. Опис факторів суб'єктивного благополуччя особистості дозволяє сфокусувати увагу психолога-консультанта, психотерапевта при роботі з клієнтом на такі компоненти, які будуть сприяти виявленню та посиленню відчуття психологічного благополуччя. Що в подальшому дозволить клієнтові розуміти шляхи та успішно реалізувати власні можливості досягнення цілісного стану суб'єктивного благополуччя,

що включає в себе фізичне, душевне, духовне та соціальне здоров'я. Отримані результати також можуть бути застосовані в побудові навчальних програм та курсів психології здоров'я та психогієни особистості.

Греченко М. С., Грубі Т. В.

Психологічне здоров'я спортсменів різного рівня професійної кваліфікації

Психологічне здоров'я є необхідною умовою розвитку особистості та визначається як стан душевного благополуччя, стан балансу та гармонії, при якому людина здатна реалізувати свій особистісний потенціал, долати життєві труднощі та стреси, продуктивно працювати.

До рис психологічно здорової особистості відносять особистісну зрілість, відповідальність, цілісність і гармонійність, соціальну інтегрованість, адаптивність, емоційну саморегуляцію, спрямованість до аутентичності, конгруентність. Г. Оллпорт також виділяє таку рису психологічно здорової особистості як самооб'єктивність, що виявляється через чітке уявлення про власні сильні та слабкі сторони, почуття гумору.

Спортивна діяльність вимагає від спортсмена високих результатів, тож її специфіка може суттєво впливати на психологічне благополуччя особистості. Прагнення до спортивної досконалості, завищені стандарти виконання діяльності в поєднанні з тенденцією до критичного ставлення до своїх спортивних досягнень є стресовими чинниками спортивної діяльності, що дестабілізують психоемоційний стан спортсменів. Професійне заняття спортом передбачає постійне вдосконалення умінь та навичок, пов'язаних із певним напрямком спортивної діяльності, чітку організацію та регламентацію, що може також стимулювати розвиток перфекціоністської поведінки у спортсменів.

Високий рівень перфекціонізму, як прагнення до ідеального результату у спортивній діяльності може викликати почуття емоційної напруги, неспокою, що, у свою чергу, спричинює певний вплив на фізичний та психічний потенціал спортсмена.

За результатами дослідження рівня перфекціонізму у спортсменів різного рівня професійної кваліфікації, участь у якому брали 40 спортсменів Олімпійського коледжу імені Івана Піддубного, було виявлено, що перфекціонізм є обов'язковою характеристикою спортсмена високого рівня професійної кваліфікації, а, отже, неодмінно впливає на його рівень психологічного благополуччя. За результатами методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта та інших в адаптації Грубі Т., високий рівень «жорсткого перфекціонізму» виявився у 27,5% спортсменів, загальний рівень майстерності є вище середнього, тобто у кандидатів у майстри спорту, майстрів спорту, а також у майстрів спорту міжнародного класу. За результатами досліджень, спортсменам з високим рівнем спортивної

професійне благополуччя. Люди з високим професійним благополуччям мають важливу мету у житті і план реалізації своїх цілей. У більшості випадків у них є керівник, який допомагає у реалізації задуманого.

У рамках дослідження благополуччя персоналу організації (професійного благополуччя), важливу роль відіграє особистість керівника. Особистість керівника – це нова соціокультурна форма існування психіки людини як біологічної істоти, яка представляє собою цілісність, здатну до саморозвитку, самовизначення, свідомої предметної діяльності, поведінки і саморегуляції та має унікальний і неповторний внутрішній світ.

Успішність управлінської праці та благополуччя персоналу залежать від міри сформованості професійно важливих якостей керівника.

До таких професійно важливих якостей належать: прагнення до лідерства, комунікативна компетентність, здатність здійснювати системний аналіз ситуацій, здатність приймати управлінські рішення, володіти теорією і практикою конфліктології, розвинений соціальний інтелект, стресостійкість, самовладання і володіння навичками саморегуляції емоційних станів, здатність спонукати персонал до творчих форм діяльності, вміння працювати з персоналом, вміння спілкуватися, взаємодіяти, переконувати, тобто будувати необхідні зв'язки в колективі організації, в тому числі і неформальні.

У переліку якостей важливу роль відіграє розвинений соціальний інтелект. Соціальний інтелект визначається як здатність людини розуміти самого себе та інших у постійній зміні психічних станів та міжособистісних стосунків, розуміти і прогнозувати результати як власної поведінки, так і поведінки партнерів по взаємодії.

Соціальний інтелект – відносно нове поняття психології, яке знаходиться у процесі розвитку і уточнення. Останнім часом сформувалася думка, що соціальний інтелект представляє собою чітку і узгоджену групу ментальних здібностей, пов'язаних з обробкою соціальної інформації, групу здібностей які фундаментально відрізняються від тих які лежать в основі більш «формального» мислення, що перевіряється тестами «академічного» інтелекту. Соціальний інтелект визначає рівень адекватності та успішності соціальної взаємодії.

Виокремлюють 4 рівні соціального інтелекту: низький, середній, високий та дуже високий. Чим вищий рівень соціального інтелекту, тим більш розвинені саморегуляція, впевненість у собі, здатність впливати. Чим нижчий рівень соціального інтелекту, тим більше в ньому представлені сором'язливість, агресивність, рефлексивність, особисті проблеми (внутрішня конфліктність), виснажливність, некоммунікабельність (аутистичність, відчуженість, самотність).

поведінки, істотно впливає на усі сторони життєдіяльності. Ціннісне самовизначення є складним соціально-психологічним феноменом, який характеризує спрямованість особи, визначає загальний підхід людини до світу і самої себе, тим самим надаючи сенс і напрям особистим позиціям, вчинкам, поведінці.

Характерною зміною ціннісних орієнтацій молоді є перевага особистісних пріоритетів, юнаки на перше місце ставлять здоров'я, свої захоплення та інтереси, кар'єру та професію, гроші, фінансову незалежність від старших, а дівчата – здоров'я, сім'ю, кохання. Це важлива тенденція, що характеризує зміни цінностей молоді – відверта перевага індивідуалізму, акцент на особистісно-сімейних інтересах.

Формування цінностей в юнацькому віці відбувається під впливом соціуму, адже усі норми та цінності запозичуються молоддю з культур дорослого суспільства: батьків, сім'ї, друзів, вчителів, знайомих, засобів масової інформації. Члени сім'ї, як і педагоги, представники людської культури, повинні направляти юних осіб на вищі цінності, ставлячи перед собою завдання сформувати переважне ставлення до них. Для юнаків є важливою думка дорослих, адже вони надають підтримку для вдосконалення власної системи саморегуляції, розвитку самостійності та цілеспрямованості молодого покоління. Також, на формування ціннісного самовизначення юнаків впливають ЗМІ, тому що вони контролюють значну частину дозвілля молодіжної аудиторії та виступають важливим інструментом формування соціальних настанов, ціннісних орієнтацій молоді. Не варто забувати про вплив шкіл і ВНЗ, там молоді люди отримують необхідні знання та навички, набувають нові особистісні якості.

Висновки. Розглядаючи психологічне благополуччя, як інтегральний показник ступеня реалізованості особистістю власної спрямованості, що суб'єктивно проявляється у відчутті щастя, задоволеність життям та собою, можна виділити взаємозв'язок об'єктивних факторів, зокрема зв'язок благополуччя з формуванням цінностей особистості, що впливають на його рівень і мають тісний зв'язок з психічними процесами особистості.

Ожубко Г. В.

Вплив керівника організації на благополуччя персоналу

Поняття благополуччя трактується як спокійне, забезпечене життя, перебування у стані успіху, перемоги, відсутність негативних подій у житті, або життя без невдач і потрясінь.

Основні складові благополуччя людини: професійне благополуччя, соціальне благополуччя, фінансове і фізичне благополуччя та благополуччя у середовищі проживання. Серед перерахованих складових благополуччя людини найголовнішу роль відіграє

майстерності властивий високий рівень «жорсткого перфекціонізму», що виражається у сталій вимогливості до себе щодо бездоганного та безпомилкового виконання спортивної діяльності. «Перфекціонізм орієнтований на себе», а також рівень прояву «проблеми із самооцінкою» виражаються на одному рівні та складають 35%. І. Матієшин стверджує, що специфіка здійснення спортивної діяльності підтверджує конструктивні перфекціоністські тенденції її прояву: перфекціонізм є необхідним атрибутом змагання та суперництва спортсменів, викликає вироблення психічних якостей, які сприяють досягненню перемоги, формуванню мотивації успіху, підтримці наполегливості у досягненні поставленої мети незалежно від зовнішніх чинників. Л. Сорокіна вважає, що спорт, орієнтований на досягнення високих результатів, закріплює перфекціоністські установки у спортсменів.

Високий рівень психоемоційної напруги, зумовлений вимогливістю спортивної діяльності може виснажувати психологічні ресурси. Тож, можна припустити, що існує напруження може компенсуватися шляхом залежної поведінки, як способу підтримки емоційної рівноваги. Проте, за результатами дослідження взаємозв'язку рівня схильності до залежностей та перфекціонізму у спортсменів різного рівня професійної майстерності, було виявлено, що лише 10% спортсменів із різним рівнем прояву перфекціонізму мають схильність до залежностей за результатами «Методики діагностики схильності до 13 видів адикцій» Г. Лозової, а саме це проявляється через телевізійну, любовну залежність і залежність від здорового способу життя, що, певною мірою, може компенсувати психоемоційну напругу від професійної діяльності.

Висновки. Психологічне здоров'я визначається як стан психологічного комфорту особистості, почуття внутрішнього балансу та гармонійності, здатності долати стрес і реалізовувати особистісний потенціал. Основними рисами психологічно здорової людини є особистісна зрілість, відповідальність, спрямованість до аутентичності, здатність до самоконтролю та цілісність. Специфіка спортивної діяльності спонукає звернути увагу на психологічне здоров'я спортсменів різної професійної кваліфікації, адже професійне заняття спортом передбачає наявність високих стандартів та вимог, що є стресовим чинником для спортсменів.

Гузенко І. М.

Психологічне благополуччя військовослужбовців і

чинники, що впливають на нього

Одним із важливих чинників здорового функціонування особистості є його психологічне благополуччя. У сучасних умовах актуальність цієї теми викликає живий

інтерес багатьох дослідників, які у своїх підходах розглядають та узагальнюють компоненти психологічного благополуччя.

Останнім часом проблема психологічного благополуччя особистості військовослужбовця набуває особливого значення у зв'язку з продовженням гібридної війни на Сході України.

Різнобічна й тривала дія несприятливих соціальних, психологічних, економічних та інших чинників зумовлює виникнення у військовослужбовців високої нервово-психічної напруги. Це, в свою чергу, викликає різноманітні негативні прояви в її поведінці та діяльності, зокрема, відчуття душевного дискомфорту, негативні психічні стани, нервово-психічні розлади. В результаті цього виникає проблема психічного здоров'я особистості. Особливо це стосується діяльності особового складу військовослужбовців, що постійно виконують службові обов'язки в напружених, складних бойових та екстремальних умовах.

Феномен психологічного благополуччя психологи тісно пов'язують із посттравматичним стресовим розладом. Участь у бойових діях вважається стресовим чинником найвищого ступеню інтенсивності. Тривалість участі у бойових діях, а також їх психотравмуючий характер можуть сприяти виникненню змін у стані психологічного благополуччя, які знижують ефективність діяльності особистості у бойовій обстановці, а також негативно позначаються на психічному стані військових, що повертаються до мирного життя. Особливо вразливою групою військовослужбовців є ті, які проходили службу в зоні бойових дій та отримали поранення, і мають різні наслідки для їхнього здоров'я та повноцінного життя. У зв'язку з цим існує гостра потреба у забезпеченні психологічного благополуччя військовослужбовців, ветеранів ООС з метою їх реабілітації.

Досліджуючи ступінь психологічного благополуччя учасників бойових дій, психологи дійшли висновку, що найвищий його рівень виявлено у військовослужбовців, які не мають проблем зі здоров'ям. Найнижчий рівень психологічного благополуччя мають військовослужбовці із соматичними захворюваннями. На показники їхнього психологічного благополуччя впливають: позитивні стосунки з іншими, автономія, управління середовищем, особистісне зростання, цілі, задоволеність життям, напруженість і чутливість, самооцінка здоров'я, ступінь задоволеності повсякденною діяльністю, суб'єктивне благополуччя, залученість, контроль, прийняття ризику, життєстійкість, ПТСР та реактивна агресивність.

Серед поранених військовослужбовців на їхнє психологічне благополуччя впливають самопочуття, зміни настрою, суб'єктивне благополуччя, ступінь задоволеності повсякденною діяльністю, залученість, контроль, життєстійкість, ПТСР, настрої, реактивна агресивність, напруженість і чутливість, ознаки, що супроводжують основну психіатричну симптоматику.

Оверко Я-Я. П., Семенів Н. М.

Цінності молоді та структура благополуччя особистості в сучасному світі

Проблема психологічного благополуччя особистості на різних етапах її соціалізації є актуальним предметом міждисциплінарних досліджень фахівців. У зв'язку з цим постає питання і психологічного благополуччя молодого покоління. Це покоління характеризується високим динамізмом способу життя, володінням інформацією про події та явища сучасності та глибокою залученістю в цифрові технології, які є для молоді невід'ємним атрибутом життя в сучасному поліетнічному суспільстві.

Юнацький вік – це етап онтогенезу психіки, коли впродовж відносно незначного часу відбуваються глибинні зміни особистості, він вважається періодом інтенсивного розвитку самосвідомості, самопізнання, світогляду, Я-концепції, самовизначення. Цей вік розпочинається з 15-17 і триває приблизно до 21-23. Саме в юності починається інтенсивне формування ціннісного самовизначення. Самовизначення – це усвідомлення особистістю своєї позиції, яка формується усередині системи відношень, це відносно самостійний етап спеціалізації, сутність якого полягає у формуванні в індивіда усвідомлення мети й сенсу життя, готовності до самостійної життєдіяльності на основі співвіднесення своїх бажань, наявних якостей, можливостей і вимог, які висуває до нього суспільство. Одночасно, це складний процес розвитку людини.

Проблеми, що пов'язані з людськими цінностями, займають одне з провідних місць у дослідженні соціальної детермінації людської поведінки, її саморегуляції та прогнозуванні. Як один з елементів структури особистості, вони відіграють вирішальну роль у виборі життєвого шляху, регуляції поведінки, формуванні світогляду, переконань, особливо на етапі становлення професійно-трудової діяльності. Юнацький вік є вирішальним етапом у формуванні ціннісного самовизначення. У цьому віковому періоді закладається здатність об'єктивної оцінки самого себе і довкілля, що найбільше впливає на становлення закономірностей, які згодом вказуватимуть на позицію у житті вже дорослої людини.

Цінність – будь-яке матеріальне або ідеальне явище, яке має значення для людини чи суспільства, заради якого вона діє, витрачає сили, час, гроші, здоров'я тощо, заради якого вона живе. Сьогодні переважають особистісні пріоритети – сім'я, друзі, житлові умови, робота, власне здоров'я. Ціннісні орієнтації – це певна сукупність ієрархічно пов'язаних між собою цінностей, яка становить спрямованість життєдіяльності людини. Джерелом формування ціннісних орієнтацій виступає сенсожиттєва активність особистості, що визначає рівень домагань особистості та її орієнтацію у процесі діяльності на досягнення конкретних цілей. Ціннісні орієнтації є важливим компонентом структури особистості, вони характеризують смисловий бік її спрямованості. Система цінностей визначає мотивацію

найкращих спеціалістів, котрі володітимуть потужним творчим потенціалом, знаннями, креативністю у прийнятті рішень чи виконанні поставлених перед ними завдань, для них потрібно сформувати такий простір, у якому цей потенціал вони матимуть змогу розкрити, більше того цей простір також повинен сприяти й тому, щоб такі працівники захотіли тут залишитись.

Окремо хочемо наголосити, що креативність, – це своєрідна творча можливість особи, що може проявлятися у мисленні, почуттях, спілкуванні, окремих видах діяльності, або ж характеризувати особистість у цілому чи окремі сторони її характеру. Окрім того, творчий потенціал дозволяє продукувати незвичні й нестандартні ідеї, відхилятися від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації, котрі можуть виникнути в організації. Загалом у психологічній науці прийнято вирізняти чотири критерії креативності: продуктивність – здатність до продукування максимально великої кількості креативних ідей; гнучкість – здатність легко переходити від явищ одного класу до явищ іншого класу, часто дуже далеких за змістом один від одного; оригінальність – здатність подавати нові, несподівані ідеї, що суттєво відрізняються від загальновідомих, простих й банальних рішень; розробленість – те, наскільки творчо чи креативно працівник може розробити вже існуючі варіанти вирішення проблеми чи ситуації.

Можемо стверджувати, що благополуччя персоналу інноваційних організацій у широкому сенсі є багатофакторним конструктом, який відображає взаємозв'язок культурних, ціннісних, творчих, психологічних, соціальних, фізіологічних та інших чинників. Процес залучення персоналу із високим рівнем креативного потенціалу зумовлює ряд нових викликів, котрі формуються перед управлінцями, зокрема, це стосується й корпоративної культури компаній. Інноваційний менеджмент повинен ґрунтуватись на механізмах створення такого середовища, котре було б сприятливе для реалізації креативного потенціалу особистості, що у свою чергу сприятиме розвитку самої організації.

Висновки. Підводячи підсумок, вважаємо, що креативний потенціал особистості є вагомим чинником не тільки її благополуччя, але й підвищення продуктивності організації, й загального організаційного творчого потенціалу, що особливо актуально у сучасному суспільстві. Окрім того варто пам'ятати, що креативний потенціал організації, це не просто сумарний результат креативного потенціалу кожного окремого працівника компанії, а й те, наскільки компанія здатна сформувати умови для розвитку творчих здібностей своїх членів, її економічний показник, здатність організації до конкурентоспроможності на підприємницькому ринку тощо.

Висновки. Отже, успішна адаптація військових, що брали участь у бойових діях на Сході України, до мирного життя – це продуктивність у різних галузях життя, зумовлена усвідомленням нових можливостей, набутих в результаті бойового досвіду. Чинниками адаптації учасників бойових дій є психологічне благополуччя, резилентність, копінг-стратегії, посттравматичне зростання та життєстійкість. Важливими складовими психологічного благополуччя військовослужбовця є вплив військового керівника, взаємозв'язок між психологічним благополуччям і специфікою соціальних відносин особистості, домашнє середовище та гармонійні міжособистісні стосунки.

Гупало С. Р., Кулик Ю. О., Свідерська О. І.

Ціннісна компонента корпоративної культури як чинник благополуччя персоналу організації

Виклики сучасного суспільства детермінують низку нових вимог, котрі, в свою чергу, призводять до зміни пріоритетів і вимог щодо діяльності організацій. Сьогодні, у порівнянні із минулими кілька десятками років, ми спостерігаємо як на підприємницькому ринку дедалі частіше виникають організації нового типу й напрямку. До слова, можемо наголосити, що практично кожному підприємству, незалежно від того чи воно є новітнім, чи вже певний час займає одну із провідних ніш в економічному просторі, притаманна інноваційність діяльності, що супроводжується заміною морально застарілих технологій, продуктів, принципів прийняття управлінських рішень, особливостей розвитку персоналу організацій і формування власного репутаційного капіталу.

Однією із умов успішного функціонування будь-якої організації є рівень благополуччя її персоналу, оскільки він відображає загальну тональність настрою й налаштування міжособистісних стосунків всередині колективу, а також взаємин особистості й організації. Окрім того суб'єктивне відчуття благополуччя формується в процесі співставлення особою спроможностей задоволення власних потреб, реалізації інтересів і прагнень із існуючими у неї можливостями у конкретній організації. Окремим аспектом здійснення ефективного управління сучасними організаціями вважаємо формування в організації корпоративної культури, котру багато науковців вважають потужною мотиваційною та регуляторною компонентою та індикатором діяльності персоналу організацій.

Ми розуміємо організаційну культуру як певну ідеологічну складову управління як людським ресурсом та й соціально-економічним розвитком організації, основним напрямком якої є підвищення трудового потенціалу системи. Окрім того саме через корпоративну культуру репрезентується ціннісна її компонента, котра є предметом нашого дослідження.

До найбільш популярних розвідок, присвячених даній проблематиці, можемо віднести праці таких зарубіжних й вітчизняних науковців, як: К. Камерон, Р. Куїнн, Т. Діл, А. Кеннеді, Д. Денісон, Е. Шейн, Ч. Хенді, В. Співак, Л. Хаєт, Й. Кунде, Д. Ульріх, Г. Тульчинський, С. Малінін, В. Воронкова, С. В. Шекшня, З. П. Румянцева, Е. О. Смірнов, Ч. Хамптед-Тернер, Г. Хофстед, К. Хайяши, Г. Лейн, Дж. Дистефано, Р. Льюїс.

Численні ж сучасні наукові розвідки спрямовані на дослідження таких теоретичних і практичних аспектів організаційної культури, як оцінка і управління організаційною культурою, роль організаційної культури у стратегічному управлінні персоналом і організацією в цілому, оцінка впливу національних особливостей на організаційну культуру та управління полікультурними організаціями.

Проаналізувавши сучасні підходи до даної проблематики, можемо визначити, що корпоративна культура уособлює ціннісну систему організації, одночасно виступаючи регулятором міжособистісних відносин, норм поведінки, які характерні даній організації, та показує типовий підхід до вирішення проблем. Корпоративна культура – це система суспільно прогресивних формальних і неформальних правил та норм діяльності, звичаїв та традицій, індивідуальних та групових інтересів, особливостей поведінки персоналу, стилю керівництва, показників задоволеності працівників, перспектив розвитку.

Окрім того, поняття «корпоративна культура» можна розглядати, як систему матеріальних і духовних надбань колективу окремої організації, з якими ідентифікує себе його більшість, які виражають унікальність цієї організації і знаходять втілення в роботі персоналу.

Зауважимо: в найбільш загальному вигляді корпоративну культуру можна розглядати як певну ієрархію цінностей, правил, норм, традицій, церемоній і ритуалів, які прийняті в організації та дотримуються її членами. Слід зазначити, що корпоративна культура як соціально-психологічний феномен має певну структуру, специфіка якої полягає в тому, що всі її елементи важливі і не перебувають між собою в ієрархічному підпорядкуванні. Структура корпоративної культури є складною і багатогранною категорією: залежність її від розміру та сфери діяльності організації, характеру внутрішнього середовища та зовнішнього оточення, цілей існування та інших чинників зумовлює унікальність складових цієї культури.

Досліджуючи структуру корпоративної культури, особливу увагу звертаємо до теорії Е. Шейна, який виділяє наступні три її рівні: поверхневий рівень – це рівень, який піддається безпосередньому спостереженню, тобто усе те, що ми можемо відчувати та сприймати за допомогою наших органів відчуттів. Підповерхневий рівень – це рівень, на якому вивченню підлягають цінності та вірування, які поділяються членами організації, відповідно до того, як вони відображаються в символах та мові, що має усвідомлюваний характер і залежить від

самоактуалізації індукує відчуття особистісного росту, здоров'я, зрілості й зрештою – особистої автономії. Окрім того, якщо розглядати креативний потенціал, власне як індикатор психологічного благополуччя, варто наголосити на тому, що для того ж таки А. Маслоу самоактуалізована особистість – це передусім особистість, котра є здоровою, а самоактуалізація – процес творчого використання особистісних талантів, здібностей і потенціалів.

Варто зазначити, що сьогодні у науковій психологічній літературі відсутнє універсальне визначення креативного потенціалу. Підходи до його вивчення ми можемо спостерігати у наукових розвідках, присвячених творчості, здібностям чи креативності. Загалом тематикою творчого потенціалу займалось низка вчених, серед яких: Ф. Вишнякова, В.М. Дружинін, Н. В. Кузьміна, О. І. Кульчицька, І. П. Маноха, В. В. Рибалка, О. К. Чаплигін, у даних наукових підходах творчий потенціал інтерпретується як одна із категорій творчої активності особистості. Г. С. Костюк, Н. В. Кузьміна, О. М. Матюшкін, Б. М. Теплов під творчим потенціалом розуміють обдарованість, готовність до творчої діяльності. М. В. Копосова, Л. В. Мещерякова, В. М. Ніколко розглядають зазначений феномен як те, що спонукає систему особистісних властивостей до самореалізації та саморозвитку. Такі дослідники, як С. П. Варламова, В. В. Клименко, В. М. Марков, Ю. В. Синягін, С. Ю. Степанов у творчому потенціалі вбачають ресурсний показник, що має здатність до витрачання/відновлення у процесі життєдіяльності суб'єкта.

Сьогодні практично кожен керівник інноваційної організації прагне залучити до свого колективу не просто доброго працівника, а працівника, в якого був би великий креативний потенціал, що дозволить впливати на ефективність діяльності самої компанії. Більше того – численні компанії й корпорації витрачають достатньо великі суми задля розвитку креативності своїх підлеглих. Прикладом цього є різноманітні тренінги й корпоративні навчання, під час яких менеджери чи спеціалісти із HR працюють над розвитком творчого потенціалу, формуванням командного духу, використовуючи при цьому сучасні інтерактивні методи роботи: метод мозкового штурму для прийняття колективних рішень, інтерактивні й настільні ігри тощо. Сучасному суспільству, зокрема й інноваційним організаціям, як ніколи раніше необхідні психічно стійкі, успішні й благополучні працівники, люди, котрі здатні мислити нестандартно, гнучко та креативно підходити до виконання поставлених цілей та задач. Далекоглядні керівники розуміють, що креативний потенціал, – це не просто перманентний ресурс, котрий закладений у особистості, у великому аспекті він залежить і від ситуації, в котрій його реалізують, тобто від ситуацій, котрі можуть або підсилувати його реалізацію, або ж навпаки – перешкоджати. Саме тому, при прийнятті глобальних організаційних рішень враховується той момент, що недостатньо просто прийняти на роботу

Для практичних психологів О. Холіна виділяє такі якості, як здатність довгий час займатися однією проблемою, високий ступень наукової обдарованості, спостережливість, творче мислення, ентузіазм, дисциплінованість, здатність до критики та самокритики, вміння комунікувати з людьми.

Проведене дослідження серед студентів-психологів 4 курсу (вибірka складає 20 студентів) самооцінки (за методикою Дембо-Рубінштейн) за наступними шкалами: рівень знань з психології, рівень умінь з психодіагностики, психологічного консультування, рівень умінь проведення тренінгової (групової роботи), рівень розвиненості комунікативних навичок, рівень емпатії, професійної компетентності, рівень знань у конкретних психотерапевтичних напрямках показує наступні результати.

Рівень знань з психології: 12 студентів – 60 балів, 18 студентів – 70 балів; рівень умінь з психодіагностики: 15 студентів – 60 балів, 3 студенти – 50 балів, 2 студенти – 40 балів; рівень умінь психологічного консультування: 12 студентів – 50 балів, 4 студенти – 60 балів, 4 студенти – 70 балів; рівень проведення тренінгової (групової роботи): 15 студентів – 70 балів, 2 студентів – 50 балів, 3 студентів – 80 балів; рівень розвиненості комунікативних навичок: 12 студентів – 70 балів, 4 студентів – 50 балів, 1 студент – 90 балів, 3 студентів – 40 балів; рівень емпатії: 10 студентів – 60 балів, 6 студентів – 80 балів, 4 студентів – 90 балів; рівень професійної компетентності: 14 студентів – 50 балів, 4 студентів – 60 балів, 2 студенти – 40 балів; рівень знань у конкретних психотерапевтичних напрямках: 13 студентів – 60 балів, 2 студентів – 50 балів, 5 студентів – 70 балів.

Аналізуючи отримані показники, можна встановити, що студенти 4 курсу мають адекватну середню оцінку отриманих знань та умінь, а також середню та високу оцінку своїх властивостей, які є важливими у роботі психолога.

Висновки. Отже, сучасний студент-психолог має достатньо середній і високий рівень самооцінки розвитку професійно-важливих якостей, адекватну самооцінку своїх знань і умінь, що позитивно впливає на формування професійно-особистісної позиції студента. Разом з тим, важливо звернути увагу на необхідність врахування важливості кожного з напрямків роботи практичного психолога та їх представленості у навчальному процесі.

Нурсейтов І. К., Свідерська О. І.

Креативний потенціал особистості як індикатор психологічного благополуччя персоналу інноваційних організацій

Одним із підходів до розуміння благополуччя дорослої особи є спроба трактувати його розвиток через призму можливості реалізації свого творчого потенціалу у щоденній, рутинній, професійній діяльності. Так, згідно теорії А. Маслоу, задоволення потреби у

бажання людей. Глибинний рівень – засадничі культурні представлення. До них відносяться традиційні, національні, культурно-історичні та релігійні основи і передумови організаційної культури.

Висновки: Узагальнюючи викладене, можна констатувати, що корпоративна культура характеризує внутрішній стан організації на основі загальних для неї цінностей, інтересів, норм, зразків поведінки персоналу. Вона формує специфічну для організацій систему зв'язків, дій, взаємодій і відносин. Вважаємо, що більш успішними є ті організації, котрі засновують свою діяльність на спільних соціально-психологічних і культурних цінностях. Окрім того надзвичайно важливою залишається структура корпоративної культури, у формуванні котрої необхідно враховувати ціннісні установки персоналу: стабільність – ввічливість, повага до колег і традицій фірми; самореалізація – прагнення кар'єрного зростання, відповідальність, вибір власних цілей, широта поглядів, честолюбство, допитливість; рівності у колективі – скромність, обов'язковість, поміркованість, охайність, чесність; духовності – креативність у професійній діяльності, вірність цінностям.

Дзюба Т. М.

Професійне благополуччя і професійне здоров'я педагогічних працівників: проблема взаємозв'язку

Професійне благополуччя педагогів виступає необхідною умовою задоволеності працівником професійною діяльністю в конкретній освітній 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.

Дослідники визнають, що здоров'я людини під час здійснення нею професійної діяльності тісно пов'язано зі станом її здоров'я – самотинним, психічним і духовним. Тому вважаємо за можливе говорити про наявність взаємозв'язків між професійним здоров'ям і професійним благополуччям педагогів в освітніх організаціях.

З метою дослідження проблеми взаємозв'язку професійного благополуччя і показників професійного здоров'я педагогів в освітніх організаціях було використано методики: авторський опитувальник «Професійне здоров'я» та методика «Шкала суб'єктивного благополуччя» (М.В. Соколова, в адаптації Т.М. Дзюби), за допомогою якої визначалися рівні професійного благополуччя досліджуваних педагогів.

Дослідження представлено вибіркою досліджуваних загальною чисельністю 1803 респондента, де 374 чоловіків і 1429 жінок віком від 20 до 57 років (середній вік – 33 роки). Нерівномірний розпад вибірки визначаємо як об'єктивний чинник, зважаючи на те, що переважна більшість працюючих в освітніх організаціях працівників – жінки.

Отримані результати щодо взаємозалежності показників професійного здоров'я та рівня суб'єктивного благополуччя педагогів в освітніх організаціях відображені у таблиці 1.

Таблиця 1

Взаємозв'язок між окремими показниками загроз професійному здоров'ю та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогів в освітніх організаціях (у %)

Окремі показники загроз професійному здоров'ю	Рівні виявлення суб'єктивного благополуччя в професійній діяльності		
	високий	середній	низький
f14 «неадекватний» стиль керівництва	5,6	44,4	50,0
f12 заздрість	12,5	58,4	29,1
f13 мобінг	12,5	51,3	36,2

Результати демонструють наявність проблеми взаємозалежності між рівнями суб'єктивного благополуччя педагогів у професійній діяльності та окремими показниками-загрозами професійному здоров'ю. Про це опосередковано свідчать дані кореляційного аналізу, за яким встановлено зворотний достовірний кореляційний зв'язок між фактором «мобінг» (нанесення моральної шкоди на робочому місці) та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогів ($r = - 0,663^{**}$, $p \leq 0,5$). Отже, можна констатувати, що у ситуації мобінгу професійне середовище не просто агресивно впливає на педагогічних працівників, воно завдає руйнівного впливу індивідуальним сенсам професійного буття особистості, зумовлюючи професійні загрози здоров'ю працівника. Наслідком цього, як правило, стає згортання професійних комунікацій, психологічна травма, професійна криза і, навіть, звільнення працівника. Дослідження показують, що мобінг на роботі призводить до сильних фізичних і психічних травм. Співробітника терзають сумніви і посилюється страх. У результаті людина дуже скоро стає психологічно нестабільною, вона витрачає всю енергію на те, щоб постійно доводити трудовому колективу свою професійну і соціальну спроможність. Далі, якщо психотерор посилюється, то у людини з'являються супутні стресу психосоматичні симптоми – мігрені, застуди, порушення концентрації уваги, безсоння, порушення кровообігу тощо. Жертва мобінгу починає часто хворіти.

Наступний фактор-загроза – «неадекватний» стиль керівництва, тобто стійка система управлінських впливів, у результаті чого працівник швидко виснажується, оскільки змушений постійно реагувати на різноманітні, в тому числі й дезорганізуючі зміни

На жаль, у сучасному освітньому процесі у ВНЗ, як зазначає Т. Ретунська, не проводиться психолого-педагогічне супроводження студентів, яке спрямовано на професійне самовизначення.

Під психолого-педагогічним супроводженням авторка розуміє:

1) спеціальну діяльність педагогів, які орієнтовані на надання підтримки у період адаптації, особистісному та професійному рості студентів;

2) взаємодія педагогів і студентів, яка спрямована на забезпечення умов для більш адекватного усвідомлення студентами свого особистісного і професійного розвитку у період навчання у ВНЗ.

О. Полухіна та Н. Полянська зазначають, що професійна успішність спеціаліста-психолога залежить від того, наскільки він є суб'єктом професійної діяльності зі стійкою професійно-особистісною позицією. Авторки додають, що сформована професійно-особистісна позиція – це утворення, яке буде продовжувати змінюватися та розвиватися упродовж усієї професійної діяльності людини. Разом з тим, О. Полухіна та Н. Полянська вказують, що сформована професійно-особистісна позиція студента-психолога є визначальною характеристикою майбутнього професіонала. Саме такі якості особистості, як самостійність, активність, ініціативність, рефлексивність, самодетермінація, саморегуляція повинні бути сформовані у процесі навчання у ВНЗ, що сприяє формуванню професійно-особистісної позиції студента, який буде компетентним у області психології.

Як було зазначено раніше, до структури професійно-особистісної позиції студента відноситься ставлення до себе, до інших людей, до праці, до самоосвіти.

На думку О. Полухіної та С. Іголкіна, саме позитивний характер ставлення до себе формує адекватне продуктивне ставлення до інших, сприяє продуктивному самопізнанню та саморозвитку, формує творчий підхід до праці та особистісну позицію, соціальну інтегрованість. Ставлення до себе, на думку авторів, включає наступні характеристики: довіра власній особистості, своїй природі, переживанням, розуміння своїх почуттів, адекватна самооцінка, внутрішня свобода та відповідальність.

Ставлення до інших включає прийняття інших, довіра до світу, внутрішнє відчуття об'єднання з іншими, емпатія, співчуття та емоційна підтримка.

О. Холіна виділяє наступні професійно-важливі якості студента-психолога: емпатія, ерудиція, високий інтелект, комунікабельність, психологічне мислення, інтуїція, креативність, спостережливість, оптимізм, рефлексія. Професійно важливі якості, на думку вченої, – це такі індивідуальні якості суб'єкта діяльності, які впливають на ефективність та успішність її виконання та засвоєння.

- усвідомлення людиною пережитих нею емоцій;
- можливість ефективно регулювати будь-які зі своїх емоційних проявів.

Слід відмітити, що якраз фактором психологічного здоров'я особистості, як ресурсу та стану, є емоційне благополуччя, оскільки воно є потенційною передумовою забезпечення життєвих потреб щодо активного способу життя, досягнення власних цілей, адекватної та оптимальної взаємодії із людьми.

Висновки. З огляду на викладене вище ми визначили, що психологічне здоров'я – це стан рівноваги між людиною і зовнішнім світом, адекватність її реакцій на соціальне середовище, узгодженість уявлень про об'єктивну реальність даної людини з уявленнями інших людей, критичний підхід до будь-яких обставин життя. Наявність або відсутність психологічного здоров'я можна констатувати, спираючись на критерії, які були запропоновані науковцями в контексті психології здоров'я, серед них важливу роль відіграє емоційне благополуччя.

Новікова Ж. М.

Професійно-особистісна позиція сучасного студента-психолога

Для студентів період отримання вищої освіти є періодом активного планування свого професійного майбутнього, професійного самовизначення. Особливо це стає актуальним у студентів випускного курсу. Професійна орієнтація на майбутнє є для студентів-першокурсників важливим мотиваційним фактором та впливає на успіх у навчанні, на постановку мети, на осмислення потреб, вибір майбутнього місця роботи та будівництва професійних форм поведінки. Бачення своєї перспективи є більш структурованим та усвідомленим. На це впливає багато факторів, а саме: отримані знання, уміння та навички упродовж навчання, стійке адекватне ставлення до себе, до інших, до спілкування, до праці.

На сьогодні, як вказують О. Полухіна та С. Іголкин, центром дослідження стають детермінанти професійної поведінки майбутнього спеціаліста, які включають його особистісну позицію. Професійно-особистісна позиція, на думку авторів, – це складне, багатокомпонентне та неоднорідне утворення, яке включає компоненти професійного, соціального, психологічного та духовного життя людини.

Але сьогодні спостерігається наступна тенденція, що певна група студентів має невисокий рівень професійних знань, але, разом з тим, у студентів, які засвоїли матеріал, оволоділи необхідними навичками та уміннями, не сформувалась система цінностей, немає чіткого бачення свого професійного майбутнього.

організаційного середовища. У процесі дослідження було виявлено негативні кореляції цього фактору зі шкалою суб'єктивного благополуччя на рівні $p = -0,795^{**}$, $p \leq 0,5$.

Не менш цікавим виявився також взаємозв'язок між фактором-загрозою «заздрість серед членів колективу» та рівнем суб'єктивного благополуччя педагогічних працівників. Достовірні зворотні кореляції цього фактору було виявлено на рівні $p = -0,560^{**}$, $p \leq 0,5$. Таким чином, заздрість у професійно-педагогічних комунікаціях руйнівню позначається на душевному здоров'ї працівника, проявляється у непродуктивних поведінкових патернах агресивності, конфліктності чи ірраціональної конформності.

Висновок. Представлений фрагмент результатів комплексного дослідження загроз професійному здоров'ю педагогічних працівників у освітніх організаціях свідчить про наявність статистично значущих взаємозв'язків професійного благополуччя та професійного здоров'я педагогів. Отримані результати варто враховувати при розробленні програм психологічної профілактики загроз професійному здоров'ю педагогічних працівників в освітніх організаціях.

Діденко О. Ф.

Автономія особистості як психологічна проблема

У психологічній науці існує потреба більш глибокого розуміння психологічних чинників становлення соціальності молоді людини в суперечливих умовах сьогодення. Особливо гостро це питання звучить останнім часом, коли динамізм та інтенсивність соціально-політичних, економічних процесів у сучасному українському суспільстві пред'являють особливі вимоги до особистої автономії та відповідального ставлення до життя. Автономія особистості означає самоцінність особистісного буття. Це переживання власної незалежності, здатності приймати рішення, спираючись на внутрішню підтримку. Механізмом досягнення автономії є сепарація – відділення від фізичного і соціального середовища та його окремих об'єктів, у тому числі батьків. Одним з ресурсів і умов успішної сепарації є розвиток здатності дитини до регулювання меж між світом та собою, своїм внутрішнім світом – її приватності.

Парадокс соціалізації нашого сучасника в тому і полягає, що вагомою умовою успішного формування його соціальності є інтегрованість у взаємини як з безпосереднім оточенням, так і зі світом в цілому. Водночас інформаційна, інтеракційна, комунікативна перевантаженість зумовлюють необхідність протистояти тотальним середовищним впливам і культивувати в собі здатність до незалежного, аутентичного буття.

Ідея приватності розробляється науковцями у зв'язку з існуванням в житті людини чогось цінного, «свого», на що проєктується власне «Я». З дитинства становлення власного «Я» відбувається через усвідомлення навколишнього світу як «свого» та встановлення з

цього приводу емоційних, інформаційних, інтеракційних зв'язків із соціальним оточенням. Завдяки цим психологічним механізмам уможливується усвідомлення себе через розширене продовження себе в світі.

Дослідники проблеми приватності визнають її виключне значення у процесі формування особистісних структур, самосвідомості та поведінки людини. Так, А. Уестгін становлення приватності людини пов'язував із становленням особистої автономії, набуттям емоційного розслаблення, формуванням самооцінки, життєвим самовизначенням, здатністю до підтримки і обмеження міжособистісних взаємин. Дослідник вважав загальним призначенням приватності людини в посиленні її саморегуляції, підтримці та зміцненні психічного здоров'я і психологічного благополуччя.

Соціально-психологічним наслідком наявності освоєного простору є оптимізація спілкування, здатність до селекції контактів з іншими людьми та визначення інтенсивності взаємин з ними, уточнення Я-концепції в усіх її модусах. Все це відбувається завдяки встановленню меж між областю приватності взаємодіючого суб'єкта та приватністю інших.

Фрустрація потреби дитини у психологічному просторі викликає почуття невпевненості, небезпеки, недовіри до світу, зумовлює нездатність уникати маніпуляцій, переживати почуття інтегрованості та незалежності, отже, переживати справжність буття. Кількість і форма переживання приватності дитиною визначають якість її життя у всіх проявах.

Особистість з досвідом нездатності до захисту своїх цінностей має складнощі з набуттям емоційного розслаблення, формуванням самооцінки, життєвим самовизначенням, здатністю до підтримки і обмеження міжособистісних взаємин.

Підсумовуючи вищевизначене, складно недооцінити роль автономії у гармонійному розвитку особистості. Не дивно, що науковців продовжує цікавити питання чинників її формування. У низці досліджень було розглянуто екзопсихічні фактори впливу на автономію, однак вивчення інтрапсихічних чинників залишається перспективним напрямом дослідження.

Дубчак Г. М.

Дослідження гендерних відмінностей у способах подолання стресу

Особливим аспектом досліджень проблеми благополуччя персоналу в організації є пошук особистісних ресурсів подолання стресу. У дослідженнях багатьох авторів показано, що тривалий вплив стресу призводить до таких несприятливих впливів, як зниження загальної психічної стійкості організму, появи почуття незадоволення результатами своєї діяльності, тенденції до відмови від виконання завдань у ситуаціях підвищених вимог,

довгий час залишалася поза увагою, її значення у загальному розвитку недооцінювалося. У контексті цього дослідження емоційне благополуччя особистості ми розуміємо як базисну якість особистості, ступінь емоційного благополуччя може бути визнаний фундаментом психологічного здоров'я особистості.

Зазначимо, що фундамент емоційного благополуччя закладається ще в дитячому віці, отже, залежить від оточення дитини, ставлення і реакцій на її поведінку. Емоційне благополуччя забезпечує високу самооцінку, сформований самоконтроль, орієнтацію на успіх у досягненні цілей, емоційний комфорт у сім'ї та поза нею.

У наукових доробках Данилова О.Ю. виділяє три основних напрямки дослідження емоційного благополуччя людини: соціально-психологічний; психоаналітичний; психофізіологічний. Розглянемо їх.

Представники соціально-психологічного підходу пов'язують емоційне благополуччя із різноманітними соціально-психологічними факторами, такими як стійке становище в суспільстві, рівень самооцінки, рівень психологічної напруги у сім'ї тощо.

На думку представників психоаналітичного підходу існує причинно-наслідковий зв'язок між емоційним благополуччям, особливостями перебігу раннього періоду розвитку особистості та соматичними патологіями. Наприклад, ними підкреслюється роль тактильних контактів у формуванні емоційної стабільності особистості тощо. Загалом, вчені, які розвивають свої ідеї у психоаналітичному ключі, відзначають, що ранні етапи розвитку дитини закладають фундамент для подальшого розвитку особистості у дорослому віці. Зважаючи на це, якщо у ранньому дитинстві у дитини не будуть у повній мірі задоволені потреби у підтримці та турботі, тобто якщо не буде дотримано умов становлення емоційно благополучної дитини, то і в дорослому віці у неї будуть проблеми із емоційним благополуччям.

Представники психофізіологічного підходу стверджують, що психічне і фізичне здоров'я людини тісно взаємопов'язані. Першопричиною хвороби є стреси і негативні емоційні переживання. Дослідження показують, що зміни соматичних показників при переживанні людиною сильних негативних емоцій вказує на те, що в цьому процесі задіяні практично всі нейрофізіологічні та соматичні системи організму.

В свою чергу дослідження емоційного благополуччя дають наступні змістовні характеристики:

- переважаюче емоційне тло;
- домінуючий стан спокою, задоволеності та впевненості;
- суб'єктивне переживання щастя;
- спрямованість на позитивні взаємини з іншими, пронизані довірою і турботою;

Висновки. Отже, можна відмітити, що психологічне благополуччя студентської молоді частково залежить від її здатності самореалізуватися, економічно самовизначитися. Проаналізувавши різні підходи, можна виділити основні складові та чинники психологічного благополуччя: самовизначення, самоефективність, досягнення визначених цілей і наявність змістотворних перспектив, задоволеність життям як інтегральна когнітивно-емоційна оцінка, функціональний статус – психічний і психофізіологічний стан, тобто відсутність негативних переживань, станів, що мають негативні наслідки для організму і психіки, ціннісно-мотиваційна сфера як загальна усвідомленість життя, так і індивідуальна система пріоритетів, система координат, уміння використовувати наявні можливості для досягнення поставлених значущих цілей, а також загальну несуперечність потреб і можливостей, соціальної підтримки, відкритості у взаєминах, відсутності конфліктів, сприятливого соціального оточення, а також благополуччя близьких і значущих людей, безпосередньо пов'язаних з широтою образу Я. Досить вагомим також є самооцінка і самоставлення, у тому числі впевненість у власних можливостях при подоланні негативних обставин, прийняття особистої відповідальності за власне життя, відсутність внутрішнього конфлікту.

Мішкулинець О. О.

Емоційне благополуччя як фактор психологічного здоров'я особистості

Нині в Україні актуальність проблеми психологічного здоров'я зумовлена реаліями життя. Сучасні умови життєдіяльності людини пов'язані з особливостями, які ставлять високі вимоги до особистості в цілому. Особливої значущості набувають питання формування самодостатньої, цілісної та внутрішньо гармонійної особистості. Однак на тлі суспільної нестабільності повсякденних умов життя та труднощів пристосування до них це є складним завданням для особистості.

Аналізуючи питання психологічного здоров'я, можемо зазначити, що психологічно здорова людина – це перш за все людина життєрадісна, що пізнає себе і навколишній світ не лише розумом, але і відчуттями. Вона повністю приймає саму себе і при цьому визнає цінність людей, що оточують її. Одночасно, вона знаходиться в постійному розвитку і, звичайно, сприяє розвитку інших людей. Така людина адаптується до умов життя, що швидко змінюються. І що важливе – вміє знаходитися в ситуації невизначеності, довіряючи тому, що буде з нею завтра. Відтак, можна сказати, що «ключовим» словом для опису психологічного здоров'я є слово «гармонія». І перш за все це гармонія між різними складовими самої людини: емоційними і інтелектуальними, тілесними і психічними тощо.

Разом з тим, особливо важливим, на нашу думку, є визначення співвідношення емоційного благополуччя і психологічного здоров'я особистості. Емоційна сфера людини

невдач і поразок. Тому стресостійкість визнається одним із факторів, що впливає на ефективність професійної діяльності. Власне, у широкому розумінні поняття копінгу (від англ. cope – долати, справлятися з чим-небудь) означає спосіб взаємодії особистості з проблемною/стресовою чи кризовою для особистості ситуацією. З іншого боку, успішна професійна діяльність є основою повноцінного переживання самореалізації, що впливає на задоволеність життям в цілому, на психологічну стійкість та благополуччя.

З метою вивчення гендерних особливостей основних стратегій долаючої поведінки майбутніх фахівців соціономічних професій нами було проведено емпіричне дослідження, у якому взяло участь 198 студентів закладів вищої та середньої освіти м. Чернівці, що навчаються за наступними спеціальностями: фельдшер, медична сестра, продавець, офіціант, бармен, вчитель, юрист, соціальний педагог, психолог. Студенти закладів вищої освіти склали 113 осіб, середньої освіти – 85 осіб. Вік досліджуваних студентів вагався від 16 до 38 років ($M=19,21$; $SD=4,36$). Серед досліджуваних було 96 чоловіків та 102 жінки.

У дослідженні було використано опитувальник способів подолання (WCQ; Folkman и Lazarus, 1988), адаптований Т. Л. Крюковою (2004).

Математико-статистичні процедури з аналізу результатів дослідження проводилися з використанням комп'ютерної статистичної програми SPSS (χ^2 , критерій t-Student). Тест χ^2 показав гомогенність груп студентів за статтю, спеціальністю і типом навчального закладу ($p \geq 0,05$; n_i). Критерій Колмогорова-Смирнова за всіма шкалами підтвердив нормальність розподілу даних ($p > 0,05$).

Результати дослідження, наведені у таблиці 1 свідчать про те, що сучасні студенти використовують різні стилі долаючої поведінки. На основі критерію t-Student встановлено, що для досліджуваної вибірки відмінності в стилях долаючої поведінки студентів є статистично значущими ($p < 0,01$). Найбільш вираженими стилями долаючої поведінки студентів є втеча/уникнення, позитивна переоцінка та самоконтроль, а найменш вираженим – прийняття відповідальності.

Таблиця 1

Порівняльний аналіз стилів долаючої поведінки студентів (N=198)

Стилі долаючої поведінки	Вибірка		Чоловіки		Жінки		p
	M	SD	M	SD	M	SD	
Конфронтація	10,41	2,74	10,41	2,71	10,41	2,79	0,98
Дистанціювання	10,61	2,55	10,49	2,25	10,72	2,81	0,51
Втеча/уникнення	13,30	3,57	12,84	3,22	13,73	3,83	0,08
Позитивна переоцінка	13,09	3,31	12,49	3,16	13,65	3,37	0,01
Прийняття відповідальності	7,85	1,95	7,48	1,89	8,20	1,96	0,01
Самоконтроль	12,96	2,87	12,83	3,05	13,09	2,70	0,53
Планування вирішення проблеми	11,59	2,71	11,92	2,38	11,28	2,97	0,10
Пошук соціальної підтримки	12,96	2,87	11,07	2,91	11,40	2,57	0,40

На думку авторів методики усі копінг-стратегії за ступенем конструктивності можна віднести до трьох груп: конструктивні, відносно конструктивні та неконструктивні. В нашому дослідженні виявлені домінуючі стилі долаючої поведінки студентів належать до усіх трьох груп копінгу, що свідчить про неоднорідність студентського середовища: поруч зі студентами, які, стикаючись із повсякденними труднощами і проблемами, вирішують їх конструктивно або відносно конструктивно, є студенти з недостатньо високими адаптаційними здібностями та деструктивними проявами поведінки. Слід зазначити, що студенти з високим рівнем вияву деструктивних копінг-стратегій можуть потребувати психологічної допомоги.

З наведених вище даних виникає, що для сучасних студентів, як хлопців так і дівчат, спільними переважаючими типами долаючої поведінки є втеча/уникнення, самоконтроль та позитивна переоцінка; найменш вираженим стилем є прийняття відповідальності. Статистично значущі відмінності виявлено в двох стилях долаючої поведінки хлопців та дівчат: прийняття відповідальності та позитивна переоцінка ($p < 0,01$). Дані стилі долаючої поведінки, які зараховують до відносно конструктивних, частіше проявляються в поведінці дівчат, ніж хлопців. За іншими стилями копінгу відмінності статистично не значущі.

Висновки. На основі проведеного аналізу можна констатувати, що в усіх досліджуваних нами групах майбутніх фахівців серед домінуючих стратегій, як чоловіків, так і жінок, виявлено деструктивні копінг-механізми. Наведені вище дані дозволяють говорити про те, що частина студентів вищих та середніх навчальних закладів може мати в майбутньому проблеми у виконанні своїх професійних обов'язків, оскільки вони належать до соціономічних професій.

Таким чином, результати дослідження вказують на необхідність цілеспрямованої роботи по формуванню стресостійкості майбутніх фахівців соціономічних професій, професійна діяльність яких є одним з найбільш напружених в психологічному плані видів трудової активності.

Дубяга Я. І.

Аналіз задоволеності працею фахівців Державної служби зайнятості України

Не зважаючи на стрімкі зміни та інновації, труднощі, що виникають на роботі, професійна самореалізація фахівця займає важливе місце в контексті ефективності функціонування Державної служби зайнятості України. Необхідною умовою реалізації професійного потенціалу та забезпечення продуктивності професійної діяльності є задоволеність працею.

позиції їхнього добробуту та задоволення життям. Тому ми і розглядаємо економічне самовизначення як один із чинників психологічного благополуччя студентської молоді.

У сучасній науці досить часто з'являються публікації, де автори намагаються об'єднати вищезгадані два напрямки, наголошуючи, що процес реалізації індивідом свого потенціалу і є основою психічного здоров'я (Р.М. Райан, Е. Десі, К.С. Берідж, В. Хута, Дж. Майклсон). Зокрема, вже запропоновано класифікувати фактори психологічного благополуччя на соціально-економічні, соціокультурні, біологічні та психологічні, розглянуто їх особливості в порівнянні із зовнішніми обставинами життя та рівнем матеріального достатку, освітою, соціальним статусом і задоволенням життя у великому сенсі цього трактування тощо. (М. Аргайл, Н. Бредберн, Е. Дінер, Т. Кассер, М. Раян).

Проблема задоволеності життям, як основа людського існування А. Адлера, виведена із соціального інтересу, що є також досить значимим і для студентства. Дослідник виходив із того, що люди визначають за допомогою вигадки, мрії і уявлень свої особистісні цілі, тим самим (за допомогою цих цілей) моделюють свою поведінку й стиль життя, свої потреби побутові, економічні. Відповідно задоволеність життям, що є основою психологічного благополуччя людини, залежить від її очікувань стосовно майбутнього, тобто особистість задоволена своїм життям якщо воно відповідає її сподіванням, уявленням, цінностям, потребам і вимогам.

Дослідник Ю.І. Кашлюк теоретично обґрунтувала та виокремила основні чинники психологічного благополуччя особистості. Загалом проблема психологічного благополуччя характеризує переживання і стани, властиві здоровій особистості. Не випадково поняття «благополуччя» використовується Всесвітньою організацією охорони здоров'я як основний критерій для визначення здоров'я, в якому здоров'я – це не тільки відсутність хвороб або фізичних дефектів, а й стан повного фізичного, розумового, в тому числі, й соціального благополуччя. Соціальне благополуччя студентської молоді включає в себе самореалізацію, самовизначення та психологічний комфорт, в тому числі й економічний.

Прагнучи зберегти психологічний комфорт, молода людина сучасна шукає сприятливі умови, враховуючи та обираючи власні комфортні тільки їй варіанти: навчатись дистанційно чи в аудиторії, чи спілкуватись та вести бізнес із особистим партнером, спілкуватись і працювати із людьми, яким можна просто довіряти, чи обрати роботу дистанційно, на самоті, використовуючи різні новітні технології та комунікації. Тобто, сучасна молодь вже може подбати самостійно про своє психологічне благополуччя, забезпечуючи собі самостійно комфортне середовище, де особистість отримує стан, переживання та емоції притаманні психологічно здоровій особистості.

– стан соціуму, який провокує підвищене навіювання, масове зараження ідеями, закличками, які походять від харизматичної, лідируючої особистості, та викликає на психофізіологічному рівні хронічний чи гострий психоемоційний стрес, фрустрацію та тривожність.

Ефективність і благополуччя організації, як групи людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальних цілей, напряду залежить від інформаційно-психологічної безпеки її представників.

Висновки. Рівень інформаційно-психологічної стійкості персоналу організації витікає з інформаційно-психологічної стійкості окремих її представників. А рівень захищеності працівника, як елементу персоналу визначається рівнем його захищеності в кожному стані, в якому він може знаходитися, і в кожному можливому стані переходу між ними. Звідси випливає пряма потреба в контролі інформаційно-психологічної безпеки працівників, як основної одиниці організації. Основним результатом цього процесу є забезпечення процесів управління станом інформаційної безпеки організації. З огляду на вищеперераховані загрози, можна зробити висновок, що керівництву організації ефективніше робити акцент на внутрішні, особисті фактори загрози інформаційно-психологічної безпеки, маючи прямий доступ впливу на їхню кореляцію. Що в результаті може сформувати інформаційно-психологічну стійкість індивідів, яка є інформаційно-психологічною стійкістю організації загалом.

Мельничук Т. І.

Економічне самовизначення як чинник психологічного благополуччя студентської молоді

Сучасні тенденції постійних змін у світовому суспільстві спонукають до змін у інтеграційних процесах сучасної української молоді, зокрема, від підліткового віку до студентства, від навчання до роботи. Такі перехідні періоди є досить відповідальними, складними та суттєво позначаються на психологічному благополуччі молоді. Саме періоди переходу від навчання до певної професійної зайнятості чи діяльності, що приносить певні економічні блага, певне благополуччя зростання становить зміст економічного самовизначення молоді.

Психологічне благополуччя людини є багатовимірним конструктом, що охоплює та включає і задоволення, позитивний афект (результат, кінцевий стан), і переживання життя як повноцінного та значущого, охоплює як життєві цілі так і спрямованості на особисте зростання, проте особистості, що не досягли психологічної зрілості, наприклад, юнацько-підлітковий вік, студентська молодь, їх психологічне благополуччя характеризується з

Разом з тим, проблематика, пов'язана з психологічними аспектами задоволеності працею фахівців Державної служби зайнятості України у працях вітчизняних і зарубіжних науковців практично не розроблена, тому, на наш погляд, набуває особливої важливості.

Мета дослідження: дослідити задоволеність працею фахівців Державної служби зайнятості України.

Для проведення дослідження нами була використана Методика «Інтегральна задоволеність працею» А. Батаршева, яка дає можливість оцінити не тільки загальну задоволеність фахівців професійною діяльністю, але й проаналізувати її складові. У дослідженні взяли участь 318 фахівців Державної служби зайнятості України (далі ДСЗУ), з них 299 жінок і 19 чоловіків, віком від 20 до 60 років. Дослідження проводилося протягом 2019 року.

Результати дослідження. Більшість фахівців (62,6%) мають середній та високий рівень (28,9%) задоволеності працею, що вказує на відчуття задоволення від зробленого професійного внеску. Далі розглянемо результати опитування фахівців ДСЗУ за базовими шкалами.

За шкалою «Інтерес до роботи» 87,4% респондентів мають середній рівень, 7,2% – високий, 5,3% – низький, що свідчить про достатньо високий інтерес до власної професійної діяльності, правильний вибір професійного спрямування та можливу творчість у роботі, що спирається на інтерес.

Шкала «Задоволеність досягненнями у роботі» демонструє значимість результатом діяльності. За цією шкалою 45,6% фахівців мають середній рівень, 52,2% – високий, що вказує на задоволеність фахівців професійною діяльністю. Проте, 2,2% респондентів мають низький рівень за цією шкалою, що може вказувати на незадоволеність результатами власної роботи, і, у такий спосіб сприяти підвищенню мотивації до збільшення результативності, або вказувати на небажання працювати в цій сфері.

За шкалою «Задоволеність взаєминами з колегами» 79,9% фахівців мають високий рівень, 18,6% – середній рівень за цією шкалою, що означає задоволеність фахівців взаєминами в колективі. Слід зауважити, що цей показник є найбільш високим з поміж інших. Водночас 1,6% респондентів демонструють незадоволеність соціально-психологічним кліматом у колективі, що може бути пов'язано із процесом адаптації на робочому місці або професійним виснаженням.

Шкала «Задоволеність взаєминами з керівництвом» вказує на ступінь прийняття працівниками стилю управління в організації та ставлення до особистості керівника. 46,2% фахівців мають високий рівень за цією шкалою, 42,1% – середній рівень, що вказує на

задоволеність взаєминами з керівництвом, при цьому 11,6% фахівців проявляють незадоволеність діяльністю, рішеннями або особистістю керівника.

За шкалою «Задоволеність професійним статусом» 62,9% фахівців мають середній рівень, 9,7% – високий, що вказує на цінність престижу професії, тоді як 27,4% фахівців мають низький рівень, що може свідчити про байдужість до професійного статусу чи потребу займати більш високу професійну сходинку.

Шкала «Задоволеність змістом роботи порівняно із заробітком» вказує на важливість отримувати задоволення від процесу виконання функціональних обов'язків ніж від розміру заробітної плати. За даною шкалою отримано наступні результати: 12,9% фахівців мають високий рівень, 58,8% – середній, 28,3% – низький.

За шкалою «Задоволеність умовами праці» 69,2% фахівців демонструють високий рівень, 28,9% – середній, що свідчить про достатню задоволеність ергономічними та психологічними умовами праці, проте 1,9% фахівців мають протилежну точку зору.

Шкала «Професійна відповідальність» визначає міру усвідомлення та добровільного виконання особистістю своїх професійних обов'язків. За цією шкалою 42,5% фахівців мають середній рівень, 23,3% – високий, 34,3% – низький. Отримані дані свідчать про достатню високий рівень професійної відповідальності у 65,8% фахівців, проте інші працівники ДСЗУ не до кінця усвідомлюють відповідальність за свої професійні дії перед собою, колективом і суспільством.

За гендерною ознакою отримані наступні результати: чоловіки більше задоволені взаєминами з колегами та керівництвом та умовами праці, тоді як жінки з більшим інтересом виконують професійні обов'язки, задоволені досягненнями у роботі та професійним статусом.

За віковою ознакою найвищу задоволеність працею відчувають фахівці віком від 46 до 55 років, що може бути пов'язано з фінансовою стороною питання, найменшу задоволеність проявляють фахівці старше 55 років, на нашу думку, у зв'язку із професійною втомою. Варто зазначити, що різниця між результатами незначна.

Висновки. Результати проведеного емпіричного дослідження вказують на важливість подальшого вивчення задоволеності працею фахівців ДСЗУ як необхідної умови професійної самореалізації. Тому перспективами подальшого дослідження вбачаємо вивчення задоволеності працею фахівців ДСЗУ в залежності від специфіки професійних обов'язків.

Матковська А. В.

Аналіз джерел загрози інформаційно-психологічної безпеки персоналу організації

Успішність розвитку та функціонування організації значною мірою залежить від інформаційних зв'язків, які є невід'ємною частиною існування в сучасному світі.

Інформаційне середовище включає в себе інформаційні потоки та інформаційний вплив різного характеру. Такий вплив може бути прямим чи дотичним, негайним чи віддаленим. А також, як позитивним, так і негативним. Цей факт та невпинність інформаційних потоків викликали потребу в дослідженні інформаційної безпеки та виокремлення такого поняття, як інформаційно-психологічна безпека.

Інформаційно-психологічна безпека означає стан захищеності психіки людини від негативного впливу, який здійснюється впровадженням деструктивної інформації у свідомість та підсвідомість людини. Саме інформаційно-психологічна безпека несе в собі захист від маніпулятивних впливів, інструментом яких виступає інформація.

Виділяють зовнішні та внутрішні загрози інформаційно-психологічної безпеки особистості. Під зовнішніми виступає вплив на психіку іншими суб'єктами, а внутрішні - обумовлені природою психіки людини та особливостями її функціонування.

Аналізуючи наукову літературу, можна виділити такі основні фактори інформаційного середовища, які можуть бути джерелами загрози інформаційно-психологічної безпеки: 1) своєчасність, кількість, повнота; 2) наявність в інформаційних потоках специфічних елементів, які впливають на психофізіологічний стан людини; 3) адекватність ергономічних характеристик інформації та її потоків перцептивним параметрам органів чуття, характеристикам уваги, пам'яті, мислення, диспозиціям особистості, поведінковим стереотипам, соціально-психологічним установкам суспільства (відповідність кодів спілкування до патернів сприймання, наявність або відсутність дефіциту часу і переважаючого оперативної пам'яті людини, організації інформаційних потоків відповідно до алгоритмів діяльності); 4) наявність в інформаційному середовищі модифікованих фізичних носіїв інформації, які впливають безпосередньо на фізіологічні носії (світлові, звукові, електромагнітні взаємозв'язки).

До основних факторів інформаційно-психологічної загрози, які притаманні безпосередньо самому індивіду, відносять:

- незрілість особистості, яка проявляється в нездатності до самостійного, свідомого вибору інформації, релевантній своїм змінам, переконанням та планам;
- установки особистості на конформізм, наслідування та готовності до сприймання маніпулятивних інформаційних впливів;
- негативно змінений функціональний стан головного мозку та психіки;

Супровід професійного самовизначення юнаків і дівчат являє собою складну багаторівневу систему. Розглянемо основні складові цієї системи.

1. Без професійної освіти неможлива ефективна підготовка учнів до свідомого вибору професії. Професійне просвітництво включає професійну інформацію, професійну пропаганду та професійну агітацію. Мета їх - повідомлення школярам певного кола відомостей про найбільш масові професії, інформування їх про способи та умови їх оволодіння ними, пропаганда суспільної значимості тих професій, в яких на даний момент відчуває гостру потребу економічний регіон.

2. Не менш значущим компонентом профорієнтації є розвиток інтересів та схильностей учнів у різних видах професійної діяльності. Він складається з таких важливих елементів як формування та виховання професійних інтересів, виховання поваги до даної професії, любові до праці, психологічної готовності до роботи.

3. Метою професійної діагностики є вивчення особистості школяра з метою профорієнтації. У процесі профдіагностики вивчають характерні особливості особистості: ціннісні орієнтири, інтереси, потреби, схильності, здібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я. У школі здійснюються лише окремі елементи попередньої психодіагностики з метою профконсультації, і в цьому випадку психодіагностика є складовою профконсультації.

4. Професійна консультація має на меті встановлення відповідності індивідуальних психологічних і особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої професії.

Успішній реалізації професійної орієнтації юнацтва сприяє забезпечення шкіл професіограмами різних професій.

Нині існує безліч психодіагностичних засобів, що дозволяють визначити особливості вибору майбутньої професії в ранньому юнацькому віці. Так, доцільним для дослідження психологічних особливостей вибору майбутньої професії в ранньому юнацькому віці є використання «Питальника для визначення професійної готовності» (ППГ за Л.Н. Кабардової), методики «Мотиви вибору професії» (Р. В. Овчарової), методики «Вивчення професійних намірів старшокласників»; питальника «Якорі кар'єри» (Е.Шейна); «Питальника професійних установок» (І.М. Кондакової).

Висновки. Більшість дослідників психології професійного вибору схиляються до думки, що обирати майбутню професію треба за трьома основними критеріями – наявністю інтересу до самої професії, здібностей до неї та попиту суспільства на спеціалістів цього профілю, тобто можливості працевлаштування.

Зайдова В. А., Легендзевич Г. Я.

Життєстійкість як необхідна умова психологічного благополуччя особистості

Проблема психологічного благополуччя є актуальною і значущою для світової спільноти, оскільки психологічне благополуччя є показником здоров'я, соціально-психологічної адаптації людини та ефективності її функціонування.

Під психологічним благополуччям вбачається стан, що не пов'язаний з переживанням стресу або з певним особистісним чи професійним погіршенням. Але сучасні умови, в яких живуть люди є досить екстремальними і стимулюють розвиток стресу. Це призводить до загального зниження почуття безпеки і захищеності сучасної людини, підвищенню рівня тривоги, розвитку психосоматичних захворювань. Для того, щоб пристосуватися та адаптуватися до такого активного та інтенсивного життя, успішно реалізувати себе, людині потрібно виробити навички вирішення проблем, придбати таку якість особистості, яка б дозволила ефективно самореалізуватись.

Саме тому однією з необхідних умов психологічного благополуччя є життєстійкість. Особистісна якість, розвиток якої формує позитивне ставлення до життя, підвищує впевненість людини в своїх здібностях вирішувати проблеми, брати відповідальність на себе за своє благополуччя.

До сьогодні єдиного розуміння суб'єктивного або психологічного благополуччя в науковому середовищі не сформовано. Дослідники утворюють власні концепції, використовуючи різні поняття, які є схожими за змістом: щастя, особистісне благополуччя, задоволеність життям, психологічне здоров'я, зрілість, емоційно-особистісне благополуччя.

Сьюзен Кобейс і Сальваторе Мадді звернули увагу на той факт, що життєві труднощі по-різному впливають на поведінку людей. Одні, під впливом стресу мобілізуються, знаходять резервні особистісні ресурси, досягають успіху, а інші, навпаки, впадають у стан апатії, байдужості, намагаються сховатися від нових можливостей, прагнуть зберігати попередній звичний стан, бояться змінювати що-небудь. Прикладні дослідження дозволили авторам визначити особистісний конструкт «hardiness» (життєстійкість), який характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи успішність діяльності.

Кожен з дослідників розумів життєстійкість по-різному, а саме: Мадді С. розглядав життєстійкість як особистісну характеристику, що є показником психічного здоров'я особистості. Леонтьев Д. А., Рассказова Е. И. розглядають життєстійкість як можливість особистості витримати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи успішності діяльності. Ла Грека приділяв значну увагу дослідженням

взаємозв'язку стресу і життєстійкості. Солкана І. і Сікора Дж. вважають, що в основі життєвої стійкості лежить самоконтроль. Томанек П. уважав, що життєстійкість впливає на ресурси опанування через підвищення самоефективності. На думку Лі Хелен Дж., життєстійкість забезпечує відчуття соціального й психологічного здоров'я, тим самим забезпечуючи опір травматичним ситуаціям. Сиддіка С. Х., Хасан Квамар вважають, що якість життєстійкості забезпечують урівноважене прийняття ситуацій. Завдяки розвиненим якостям життєстійкості особистість відчуває свої внутрішні сили, що необхідні для протистояння ситуації. На думку Хошаби Д. та Мадді С., особистісні якості життєстійкості виступають як важливий буфер на шляху переходу стресу у хворобу. Наді Стівен, Нік Чарльз Л. вважають, що адаптивна діяльність людини тісно пов'язана із життєстійкістю. Ця психологічна якість допомагає знизити ризик захворювань. Дослідники Банке Джозеф, і Ганнон Лінда Р. вважають, що життєстійкість дає змогу особистості сприймати труднощі не такими травматичними. На думку Еванса Девіда Р., Пеллізарі Джозефа Р., Кальбера Бренда Дж., Мечена Мішеля Е., якість життєстійкості є складовою частиною відчуття повноти життя та якості життя.

Першою характеристикою установок «hardy», згідно С. Мадді, є «залученість» — важлива характеристика стосовно себе і навколишнього світу і характеру взаємодії між ними, яка дає сили і мотивує людину до реалізації, лідерства, здорового образу думок і поведінки. Вона дає можливість почувати себе значущою і досить цінною, щоб повністю включитися в рішення життєвих завдань, незважаючи на наявність стресогенних чинників і змін. «Hardy»-установка, умовно названа «контролем», мотивує до пошуку шляхів впливу на результати стресогенних змін, на протипагу впадання в стан безпорадності та пасивності. В протилежність почуттю переляку від цих змін, «hardy»-установка, позначена як «виклик», допомагає людині залишатися відкритою середовищу і суспільству. Вона полягає в сприйнятті особистістю події життя як виклику і випробування самій собі. Таким чином, можна стверджувати, що «hardiness» — це особливий патерн установок і навичок, що опосередковує вплив життєвих стресорів.

Варто зазначити, що результатом прояву життєстійкості є позитивне світовідчуття, осмисленість життя, підвищення його якості, ефективна саморегуляція та самореалізація через адаптацію до соціуму, а також здатність і готовність витримувати стресову ситуацію, не знижуючи успішності діяльності.

Висновки. Життєстійкість характеризує міру здатності особистості витримувати стресову ситуацію, зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи успішність діяльності. За допомогою життєстійкості особистість успішно долає життєві перешкоди,

Марценюк М. О.

Особливості вибору майбутньої професії в ранньому юнацькому віці: психологічний вимір

З раннього дитинства малюк дізнається, що існують різні професії. Так поступово у нього складається певне відношення до тієї або іншої професії. Тому важливо своєчасно сформувати у школярів культуру самовизначення, яка є компонентом базової культури особи, необхідним мінімумом загальних здібностей, ціннісних уявлень і якостей, без яких неможлива подальша соціалізація і безпечний розвиток природних обдарувань.

Становлення юнаків і дівчат як майбутніх професіоналів суттєво чиним залежить від педагогів та психологів, що організують освітнє середовище для дитини, саме тому потрібний грамотний комплексний психолого-педагогічний супровід школяра в складному процесі його професійного самовизначення. Результатом процесу професійного самовизначення у старшому шкільному віці є вибір майбутньої професії. Допомога учням у правильному виборі професії передбачає необхідність спеціальної організації їх діяльності, що включає: отримання знань про себе (образ «Я»); про світ професійної праці (аналіз професій, професійної діяльності); співвіднесення знань про себе і знань про професійну діяльність (професійна проба). Ці компоненти є основними складовими процесу професійного самовизначення на етапі вибору професії.

Аналіз статевікових особливостей ставлення до питань вибору освіти і професії показав, що для підлітків вони являють особливу важливість в 15-річному віці, а до 16 років інтерес до них падає.

Професійний вибір можна розглядати як рух в розвитку особистості по професійному вдосконаленню на базі якнайповнішого застосування особистих завдатків, здібностей та індивідуальних можливостей.

Провідна роль у здійсненні профорієнтаційної роботи з учнями належить педагогу та шкільному психологу. Одна з найважливіших сторін роботи шкільного психолога - участь у профорієнтації та допомогу учням в обгрунтованому виборі професії. У зміст діяльності входить: виявлення інтересів і схильностей учнів, спрямованості особистості, первинних професійних намірів та їх динаміки, визначення соціальних установок і допомогу в їх формуванні; участь у проведенні занять з курсу «Основи вибору професії», у проведенні профорієнтаційних заходів, залучення до профорієнтаційної роботи фахівців профорієнтаційних служб.

Система супроводу професійного самовизначення повинна бути спрямована на активізацію внутрішніх психологічних ресурсів особистості з тим, щоб, включаючись у професійну діяльність, людина могла в повній мірі реалізувати себе в професії.

(О. Доценко). Як основна функція психологічного захисту виділяється запобігання порушенню внутрішньої стійкості особистості та соціальної спільноти, нормального перебігу психічної життя людини і її поведінки під впливом небажаних і соціально шкідливих наслідків. У контексті цього увага акцентується на значенні внутрішніх оцінок, переконань та ідеалів особистості; впливу надситуативної активності на відчуття безпеки; існування «бар'єрів» у вигляді сформованих соціальних установок, думок, звичок, забобонів; семантичних і смислових бар'єрів, які спотворюють сприйняття ситуації, а також емоційних бар'єрів як вираження симпатії/антипатії особистості, її пристрастей тощо.

Таким чином, узагальнення існуючих концепцій психологічної безпеки дає змогу розглядати її як складне структуроване психологічне утворення, яке визначається як процес усвідомлення і аналізу протиріч між цінностями (можливостями) особистості й відображеними у її свідомості характеристиками реальності; як стан, що детермінується когнітивно-емоційним сприйняттям і оцінкою поточної ситуації і забезпечує задоволеність базової потреби в безпеці у всіх сферах життєдіяльності; як якість особистості, що характеризує її відчуття захищеності і внутрішній ресурс протистояння (опору) деструктивним впливам.

У задоволенні потреби в безпеці особистості загалом і персоналу організацій зокрема можна виокремити два аспекти: об'єктний, в контексті якого особистість розглядається як об'єкт психологічної безпеки, і суб'єктний, в межах якого людина сприймається як активний діяч щодо створення власної психологічної безпеки. Відповідно до першого підходу зростає роль організацій у створенні безпечного професійного середовища, налагодження ефективної комунікації і отримання зворотнього зв'язку від працівників, забезпечення додаткових соціально-економічних гарантій і умов (гнучких графіків, можливостей дистанційної роботи, надійних джерел інформації тощо) для повноцінної професійної діяльності працівника; другий визначає необхідність формування у персоналу психологічних стратегій самозабезпечення психологічної безпеки, зокрема розвиток індивідуально-особистісних засобів захисту психічного стану в умовах кризи, методів стабілізації емоційно-стресових переживань, самокорекції уявлень, установок і цінностей, які сприятимуть підтримці динамічної рівноваги з середовищем на соматичному, енергетичному, інформаційному рівнях і забезпечать реалізацію професійно значущих цілей.

Висновки: Психологічна захищеність персоналу організації в умовах кризи потребує об'єднання ресурсів організації і внутрішніх ресурсів працівника задля забезпечення захисту його психологічного здоров'я й можливостей усвідомленого професійного саморозвитку.

таким чином не страждає рівень її психологічного благополуччя. З цього слідує, що життєстійкість є однією з необхідних умов психологічного благополуччя особистості.

Закалик Г. М., Пилипів І. В.

Психологічне благополуччя молоді в умовах сьогодення

У сучасних дослідженнях психологи усе частіше звертаються до вивчення проблеми психологічного благополуччя особистості. Це пов'язано з необхідністю визначення складових психологічного здоров'я, які емоційно-оцінні відносини лежать у його основі, чи беруть вони участь у регуляції поведінки, що може сприяти досягненню особистістю власного благополуччя.

А. В. Вороніна вказує, що «психологічне здоров'я» – це благополуччя, а останнє набувається у процесі життєдіяльності, є показником якості життя і відображає гармонійне задоволення бажань.

Водночас, одним із найважливіших аспектів розвитку гармонійної особистості та досягнення нею щастя, за А. Маслоу, є самоактуалізація, яка з оцінкою психологічного здоров'я впливає на становлення особистості та її діяльність, взаємодію із соціумом і відчуття внутрішньої гармонії. Рівень домагань, постановка цілей, здатність до самореалізації – характерні ознаки психологічного здоров'я, що є невід'ємною частиною досягнення самоактуалізації.

На даний час існує проблема невизначеності особистості. Більшість людей ставлять перед собою надто низькі цілі, такі як: заробити гроші аби купити продукти, одяг, забезпечити основні умови життя тощо. У таких реаліях індивід зосереджує свою увагу на базових потребах, ігноруючи вищі, у тому числі й самоактуалізацію. Прагнення до самоактуалізації та самореалізації є одним з найважливіших критеріїв психологічного здоров'я. Відповідно певні обставини чи ситуація, яка склалася, безумовно, впливають на нього. І навпаки, відсутність психологічного здоров'я блокує здатність особистості до самоактуалізації. Тому піднята проблема є актуальною і комплексною для вивчення.

У проведеному дослідженні ми звертаємося до системи компонентів психологічного здоров'я (О. Хухлаєва), критеріїв психологічного здоров'я (А. Елліс) та основних компонентів психологічного здоров'я (Р. Беккер-Шмідт), на основі яких було розроблено анкету «Психологічне здоров'я особистості». Водночас, на основі концепції особистісної самоактуалізації А. Адлера розроблено анкету «Особистісна самоактуалізація».

Метою анкетування було встановити взаємозв'язок самоактуалізації та психологічного здоров'я у студентської молоді. Вибірку склали 20 студентів НУ «Львівська політехніка». Вік досліджуваних 18-19 років.

Згідно результатів дослідження у досліджуваних виявлено середній (50%) та високий (50%) рівні психологічного здоров'я, що свідчить про внутрішню гармонію студентів і самоприйняття, психологічну та емоційну стабільність, саморозвиток і прагнення до самореалізації. Водночас відзначається переважно середній рівень самоактуалізації – 70 % досліджуваних, тоді як високий і низький рівні – по 15%.

В основній частині досліджуваних середній і високий рівні самоактуалізації відповідали середньому або високому рівню психологічного здоров'я.

Опитувані, які визначали самоактуалізацію як особистісне зростання, виявляли нижчий показник самоактуалізації порівняно із рівнем психологічного здоров'я. В окремих випадках особистісна самоактуалізація вища за показник психологічного здоров'я, однак це не є перешкодою до саморозвитку, самореалізації та досягнення суспільно значущих цілей.

Висновок. Дослідження показало, що самоактуалізація та рівень психологічного здоров'я є взаємозалежними. Вищий рівень психологічного здоров'я переважно корелює з високим рівнем самоактуалізації, що є важливими чинниками психологічного здоров'я студентів.

Заміщак М. І.

Педагогічна професіоналізація як безперервний процес розвитку майбутнього педагога

Однією з найактуальніших проблем у сфері педагогічної освіти майбутніх педагогів у закладах вищої освіти є становлення в них професіоналізму, що потребує системного психолого-педагогічного супроводу та створення відповідних умов.

Педагогічна професіоналізація є безперервним процесом розвитку майбутнього педагога – професіонала. Під професіоналізацією розуміється процес оволодіння майбутніми педагогами професійними знаннями, вміннями та компетенціями, необхідними для ефективної педагогічної діяльності й адаптації до освітнього простору. Професіоналізація для кожного майбутнього педагога означає тісний зв'язок з педагогічною діяльністю. З цієї точки зору вона є освоєнням педагогічної діяльності, процесом входження особистості в професійно-освітній простір і засвоєння досвіду, оволодінням стандартами і цінностями педагогічної спільноти, розвитком особистісних здатностей і педагогічних здібностей.

Професіоналізація у закладі вищої освіти є процесом самоактуалізації особистості в умовах навчально-професійної діяльності та спілкування, що спрямований на максимальну реалізацію власних можливостей та особистісно-професійних особливостей. Науковці розглядають професіоналізацію як одну із сторін загальної соціалізації особистості майбутнього педагога. Вважають, що професіоналізація – це процес наближення стану

поведінки і сформований спосіб життя. Це актуально, зокрема, для персоналу організацій, що перебуває сьогодні в умовах гострої соціально-економічної кризи, яка породжує відчуття невизначеності, невідконтрольності подій, тривоги і страху за власну фінансову стабільність, професійне майбутнє тощо. У цьому контексті зростає відповідальність фахівців з управління персоналом, організаційних психологів у наданні психологічної підтримки працівникам з метою зменшення внутрішньої психічної напруженості й негативних емоційних переживань, актуалізації відчуття захищеності і внутрішніх ресурсів особистості.

Психологічне розуміння проблеми безпеки особистості є неоднозначним і розглядається в межах різних психологічних шкіл: психоаналітичної, гештальтпсихології, когнітивного напрямку, екзистенційної і гуманістичної психології.

Основоположник психоаналізу З. Фрейд вважав, що основна небезпека для людини виходить з глибин її несвідомого, яке здатне на суб'єктивному рівні надати загрозливого забарвлення навіть зовні нейтральним факторам. К. Хорні, стверджуючи провідну роль потреби в безпеці у дитячому віці, виокремлює типи поведінкових стратегій, до яких дитина змушена вдаватися, щоб впоратися з почуттям недостатньої безпеки: орієнтація на людей, орієнтація від людей і орієнтація проти людей.

Експериментальні дослідження в гештальтпсихології (М. Вертгеймер, В. Келлер, К. Коффка, К. Левін) акцентують увагу на процесі сприйняття, що забезпечує усвідомлення людиною рівня особистої безпеки. Когнітивний напрям в психології (Д. Міллер, У. Найссер, К. Шеннон, Дж. А. Келлі) базується на визнанні того, що найбільшою небезпекою для людини є неадекватність зв'язків, які вона встановлює із зовнішнім світом на основі відсутності або неповноти наявної у неї інформації й досягнення безпеки потребує подолання цієї неадекватності через перетворення невизначеної інформації у визначену.

У соціально-когнітивній теорії А. Бандури досягнення людиною безпеки пов'язується із вдосконаленням її поведінки, регулятором якої є атрибутивний стиль і локус контролю. Особистість із песимістичним атрибутивним стилем і низьким рівнем інтернальності більш схильна до уявного прогнозування негативних сценаріїв того, що відбувається, й відчуває свою незахищеність та уразливість перед майбутніми подіями. В гуманістичній психології (А. Маслоу, К. Роджерс, Е. Фромм) наголошується на суперечливості стану безпеки, який, з одного боку, є основою психічного розвитку, з іншого – стримує появу нового, а внаслідок цього гальмує розвиток.

У сучасних психологічних дослідженнях безпека особистості розглядається в контексті концепцій внутрішньоособистісного захисту від зовнішніх травмивних впливів (цікавими тут є механізми сугестії та контрсугестії) (В. Бассін, О. Брушлинський, А. Деркач, Н. Кузьміна, Б. Поршнев), а також в ситуаціях маніпулятивної міжособистісної взаємодії

«Професійний» стрес керівників за фізіологічними проявами нічим не відрізняється від «звичайного». Проте управлінець від звичайної людини відрізняється тим, що завжди налаштований на певні цілі з чітко визначеними термінами їх досягнення. Він летить до мети, не відпочиває, не отримує «прогладжувань» на емоційному рівні, на інтелектуальному – поступово розвивається тунельне мислення, падає швидкість вирішення завдань

В створених ситуаціях в організації керівнику доводиться потрапляти в коло психологічних та фізіологічних ситуацій з величезним об'ємом навантажень. Однією з найбільш характерних особливостей управлінської діяльності є високе когнітивне навантаження, обумовлене великим обсягом інформації, виступає як потужний негативний чинник, який призводить до емоційного виснаження, до стресу.

Оскільки, все наше життя, починаючи з народження, це – ланцюг стресів, якому потрібно навчитися «ставити фільтри» на будь-який негатив. Існує ряд різноманітних, популярних чи не зовсім відомих, ефективних та не дуже ефективних шляхів попередження та подолання стресу. Проте важливо, щоб кожен керівник усвідомлював проблему професійного стресу і шукав та знаходив найбільш прийнятні способи попередження та його подолання.

При цьому, сучасному керівнику постійно доводиться приймати нестандартні рішення, працювати у режимі невизначеності, дефіциту або надлишку інформації, швидко зосереджувати та переключати увагу в умовах, що раптово змінюються. До того ж керівник повинен спілкуватися з великою кількістю людей, зокрема з підлеглими, яких потрібно стимулювати до ефективної праці. Або вдаватися до непопулярних дій: виносити догани, покарання, звільняти працівників тощо. В результаті виникає надлишкова нервова – психічна напруга, яка надалі призводить до стресу.

Отже, можна стверджувати, що стрес – це психофізіологічна реакція, яка є невід'ємною частиною професійної діяльності керівника. Уникнути її в умовах управлінської діяльності неможливо, хоча стрес має здатність загартувати психіку управлінця і готувати його до більш складних ситуацій в роботі з персоналом. Проте важливо, щоб кожен керівник усвідомлюючи проблему професійного стресу шукав та знаходив найбільш прийнятні саме для нього способи попередження та подолання стресу. Професійний психолог може йому в цьому допомогти.

Малімон Л. Я.

Психологічна безпека персоналу організації в умовах кризи

Потреба в безпеці стає домінуючою в ситуаціях соціальної дезорганізації, радикальних суспільних змін, які руйнують звичні соціальні установки, стереотипи

професійної діяльності особистості до професіограми (об'єктивних характеристик професійної діяльності, напрацьованих суспільством), до еталону моделі.

Погоджуючись з думкою багатьох психологів можна виокремити головні структурні компоненти професіоналізації: 1) функціональні та смислові аспекти; 2) «професійний освітній простір»; 3) «образ Я – педагог». Для з'ясування особливостей педагогічної професіоналізації майбутніх педагогів особливо важливими є такі положення: 1) професійна ідентичність розглядається через єдність функціонального Я (діяльність, спілкування, вчинки, дії) та екзистенційного Я (сенси, цінності діяльності, відповідальність, вибір, вирішення складних життєвих ситуацій, власних внутрішніх конфліктів); 2) у процесі набуття ідентичності значущим є вплив професійного освітнього простору; 3) у процесі професійного самовизначення, самоактуалізації у майбутнього педагога формується уявлення про себе як Я-педагог, тобто є сформованим адекватний образ Я-професіонал.

Насьогодні школі потрібен педагог з великим розумом, вчитель-патріот своєї держави з високим рівнем національної свідомості, вихований на засадах морально-духовних цінностей, знавець історії, культури, традицій рідного народу. Він повинен мати високий рівень здатності міркування, а відтак буде професійна підготовка, широкий світогляд, педагогічні здібності, любити і поважати дітей, бачити в них особистість. Це має бути людина з педагогічним мисленням, здатна до творчості, ініціативи, сміливості, в центрі уваги якої буде виховання в учнів національної свідомості, безмежної любові до рідного краю, народу, його мови, культури.

Майбутнім педагогам необхідна компетентнісна підтримка досвідченого викладача. Вона проявлятиметься у різних формах, зокрема, розвитку особистісних здатностей, педагогічних здібностей, розвитку професійних умінь, навичок, компетентностей, зокрема, необхідних у майбутньому для його особистісної взаємодії з учнями, педагогічному спілкуванні з вихованцями, колегами-педагогами, батьками. При цьому найголовніше полягає у створенні спеціальних умов, моделюванні ситуацій, які уможливають становлення педагогічної професіоналізації, формуванні та розвитку готовності особистості майбутнього педагога до здійснення педагогічної діяльності. Професійний освітній простір закладу вищої освіти повинен сприяти майбутньому педагогу в постійному самонавчанні, саморозвитку, самовихованні.

Висновки. У закладі вищої освіти майбутній педагог постійно навчається не лише під час занять аудиторного типу, при поданні навчального матеріалу викладачем, а й постійно виявляє власну ініціативу та активно займається самоосвітньою і самовиховною діяльністю. Самостійне оволодіння професійними знаннями, вміннями та компетенціями сприяє розвитку творчого потенціалу особистості майбутнього педагога, що в свою чергу, є

основною умовою становлення педагогічної професіоналізації та підвищення якості освітнього процесу сучасної національної школи.

Зімовін О. І.

Створення підтримуючого організаційного середовища для забезпечення благополуччя та розвитку персоналу

Організація людей поєднує не тільки зусилля спрямовані на досягнення спільної мети, тобто створює раціональний вимір існування, вона також є складним емоційним утворенням. Водночас, хоча існують підходи в організаційному консультуванні, які досить сильно акценти роблять на емоційному середовищі, такі як організаційне гештальт-консультування, організаційний психоаналіз, організаційний груп-аналіз, все ж таки у переважній більшості ситуацій організаційного консультування значніша увага приділяється раціональному виміру. Начебто в організаційних, ділових стосунках емоційне кудись зникає... Але ж зрозуміло, що остання теза не є істинною! Організація як велика та складна людська група навпаки створює дуже складні та потужні емоційні зв'язки між її членами. Організаційним консультантам та іншим особам, зацікавленим у забезпеченні благополуччя та розвитку персоналу організації, слід піклуватися також про емоційні виміри організаційного простору.

Одним із цікавих понять, яке розроблено у груп-аналітичному підході організаційного дзеркала М. Нітсана для характеристики емоційних аспектів життєвого простору організації, є поняття організаційного холдінга або ж, якщо перекладати українською, організаційного підтримуючого середовища. Концепт холдінг було створено Д.В. Віннікотом, він використовував його, щоб описати потребу дитини в надійному, безпечному середовищі. Л. Стейплі вважає, що існує певна аналогія між материнським середовищем для немовляти та організаційним середовищем. Саме він висунув концепт підтримуючого організаційного середовища, який пізніше став органічною частиною підходу М. Нітсана. Останній зазначає, що «підтримуюче середовище є дуже важливим для організацій, оскільки в ідеалі організація забезпечує фрейм безпеки для людей, які працюють в ній» [1, с. 255]. Крім того, Нітсан вважає, що посилення або відновлення організаційного холдінгу є важливою метою організаційного консультування. Водночас, ми розуміємо, що, коли кажуть про «фрейм безпеки», на увазі мається не лише фізична безпека.

Цікаво поєднати концепт підтримуючого організаційного середовища з концепцією онтологічної безпеки В. Шутца. Останній зазначає, що розвиток індивідів можливий лише тоді, коли їх потреба в онтологічній безпеці задовольняється належним чином. Потреба в онтологічній безпеці знаходить конкретизації в окремих вимірах-потребах: потребі в приєднанні – бути частиною групи, мати якісні та стабільні стосунки; потребі у відкритості –

оскільки вони справді обдаровані. Але з другого боку, все далеко не так просто, оскільки вони, як правило, мають так само високі вимоги до себе, ставлять для себе високу планку, а тому можуть бути незадоволеними собою. Вони також є більш сміливими в соціальних контактах, отже, мають кращі навички комунікації, краще розвинуте вміння спілкуватися.

Отже, проблема впливу зв'язку рівня впевненості в собі з соціальним статусом особистості в організації є актуальною і стимулює до активного наукового пошуку.

Макаренко С. С.

Вплив стресу на формування життєвого успіху у діяльності керівника

Одним з головних факторів ризику при побудові життєвого успіху, благополуччя і здоров'я сучасного керівника є стрес. Стрес став типовим явищем, супутнім управлінській діяльності, в умовах створених персоналом організації. При цьому може істотно знижуватися працездатність, погіршується стан здоров'я, збільшується ймовірність прийняття помилкових рішень, які провокуються конфліктними ситуаціями.

Дослідження стресу, започатковане Г. Сельє, набуло подальшого розвитку у працях Л.М. Аболіна, В.А. Бодрова, Р.М. Грановської, Л.А. Китаєв-Смика, Т. Кокса, Г. Купера, Р. Лазаруса, О.Я. Чебикіна та інших дослідників. Значна кількість досліджень присвячена вивченню особливостей різноманітних стресових станів (Е.І. Бистрицька, В.А. Бодров, Дж. Віткін, В.А. Татенко, О.Я. Чебикін, О.М. Черепанова), зокрема дослідженню управлінського стресу присвячені роботи (Л.М. Попова, І.В. Соколова, Дж.Грінберга, Г.Купер, Л.Леві).

Існує велика кількість класифікацій і видів стресу залежно від виду стресора і характеру його впливу. Розвиток стресу у людини пов'язано не тільки з особливостями її робочого процесу, але і з самими різними подіями в її житті, з різними сферами діяльності, спілкування, пізнання навколишнього світу. Стрес має фізіологічні, психологічні, особистісні медичні ознаки що несе за собою ряд таких негативних наслідків, як серцево-судинна патологія, патологія кістково-м'язового апарату, депресія, астения, суїцид та інші

Динаміка життя, обставини і розвиток політичної і економічної ситуації на сьогодні тільки додають стрес факторів в управлінській діяльності сучасним керівникам. Стрес стає невід'ємною частиною керівного положення: доводиться швидко реагувати, приймати рішення, вибудовувати відносини в складних ситуаціях, поступаючись вільним часом і особистими справами в ім'я компанії. Стрес керівника – це одна з форм неминучої розплати за рух угору кар'єрною драбиною, що веде до влади і багатства. Чим вище піднімається нею людина, тим більший тягар відповідальності тисне їй на плечі, і змушує тримати все під особистим контролем. Існує ряд різноманітних, популярних, ефективних шляхів попередження та подолання стресу.

внутрішньо-особистісних утворень. Досягнення успіху конкретною людиною в заданих умовах залежить не лише від її власної компетентності, але й від сукупності інших факторів. Однак, для психічного здоров'я і хорошого самопочуття важливими є не так самі об'єктивні результати як їх інтерпретація конкретною людиною і очікування успіху, позитивних результатів власних дій, позиція впевненості в собі. Особи, які більш впевнені в собі, більш задоволені самореалізацією і вважають своє життя цікавішим та більш насиченим емоційно, ніж особи що не вірять у власні можливості.

Такі люди часто не задоволені життям і притримуються позиції, що їх життям керують обставини та інші люди. Як наслідок, в них більша імовірність міжособистісних та внутрішньо особистісних конфліктів, розвитку неврозів та психосоматичних захворювань. Бандура зазначав, що суттєвою характеристикою багатьох психічних захворювань є брак віри у власні можливості, як поведінкові, так і емоційні. Численні захворювання супроводжуються неправильною оцінкою власних здібностей і поведінкових навиків. Водночас, повноцінна реалізація своїх можливостей, максимальний прояв себе та перевірка свого потенціалу на практиці іноді успішніше відбувається в соціальній групі..

Серед сучасних дефініцій психологічного змісту поняття впевненості в собі можна виділити теоретично й експериментально опрацьовані різними авторами, але близькі за змістом, визначення: впевненість у собі – це прийняття своїх дій, рішень, тобто прийняття себе. Впевненість у собі може виявлятися в окремих видах діяльності чи ставленні до дійсності, але теж може стати усталеною якістю особистості, поширюватись на ті види діяльності, в яких у людини немає ще досвіду. Впевненість в собі може яскраво проявлятися у спілкуванні, комунікативній діяльності особистості і впливати на її статус в соціальній групі. Виховання впевненості у собі полягає у формуванні в людини адекватних, відповідних до її можливостей домагань та самооцінки, які є основою рівня домагань, тобто рівня тих завдань, для здійснення яких людина вважає себе спроможною.

Впевненість у своїх силах означає наявність рішучості до сміливих дій, сили волі і здатності ставити перед собою чіткі цілі. З літературних джерел відомі і визначення впевненості як настанови власної позиції стосовно себе, людей, ситуацій, які можна змінити, причому змінюється лише кут зору, і звична картина світу стає іншою; а також стану внутрішньої сили, стійкості і психологічної захищеності людини як основи успіху в житті, можливості людини діяти ефективно

Особи, більш впевнені в собі, мають більш виражені лідерські здібності, які визнаються соціальною групою і користуються авторитетом як формальні лідери. Вони більш позитивно сприймають себе загалом, більше подобаються собі, більше цікавляться собою, більш приймають та визнають себе та свої здібності. З одного боку, їм це легше,

довіра членів групи один до одного, здатність проявляти себе відповідно до відомих групових правил, норм і цінностей; потреби у контролі – впливати на ситуацію, робити внесок у прийняття організаційних рішень.

Зробимо невеличкий відступ у результати емпіричних досліджень. Нами [2] було проведено дослідження мотиваційних предикторів лояльності персоналу, серед яких було визначено: потреби у стосунках, структуруванні праці та владі. Виявлені чинники лояльності дуже сильно нагадують охарактеризовані вище виміри онтологічної безпеки за В. Шутцом. Адже, потреба у стосунках є відображенням потреби у приєднанні, структуруванні праці забезпечує відкритість організаційних відносин, коли кожному зрозуміло, що він робить, яке завдання вирішує та якими є критерії ефективного рішення, влада відображає прагнення людини впливати на організацію та її членів.

Отже, створити підтримуюче організаційне середовище означає подбати про безпеку персоналу, але мова йде не тільки і не стільки про фізичне, скільки про емоційне. Якщо керівник постає як «матір» (мається на увазі суб'єкт піклування), яка нездатна «витримати» потреби своїх дітей, якщо він фруструє їх у нагальних потребах, не здатний зустрітися з їх ідеями, тобто креативною енергією своїх підлеглих, тим самим він блокує не тільки досягнення благополуччя, але й розвиток персоналу, та й, відповідно, розвиток самої організації.

Створення підтримуючого організаційного середовища є важливим завданням як для організаційних консультантів, так і для всіх зацікавлених осіб. Працювати над цим слід системно, орієнтуючись на багатовимірність організаційного простору, забезпечуючи його відповідною підтримкою. Конкретними проявами організаційного холдингу можуть бути бесіди керівників зі співробітниками, так звані one-to-one інтерв'ю, інформованість керівників про те, що відбувається з їх підлеглими на всіх рівнях, мета-компетенція керівника заспокоїти підлеглих, а не стривожити їх, надихнути, а не налякати і т. ін.

Висновки. Загалом, концепція створення підтримуючого організаційного середовища, на наш погляд, є дуже важливою у сучасних умовах. Коли люди децю дистанціюються один від одного, кожен здатний працювати сам на себе, що дає організація людям? Вона стає не стільки умовою фізичного виживання, скільки великою групою, яка має потужну емоційну «гравітацію», адже може подарувати відчуття безпеки, надійності, стабільності. Це слід використовувати консультантам, керівникам та іншим зацікавленим особам.

Зливков В. Л., Котух О. В.

Психологічне благополуччя автентичної особистості

Термін «автентичність» став поширеним у психології у другій половині ХХ-го сторіччя у зв'язку із розвитком гуманістичної та трансперсональної психології. До цього періоду він фактично не використовувався, замінюючись термінами «самість», «тотожність особистості», «Я», «ідентифікація», «ідентичність» і досліджувався в контексті проблематики самосвідомості особистості. У. Джеймс постулював тотожність особистості самій собі в особистісному і соціальному аспектах. На думку З. Фрейда, людина стає соціальним суб'єктом за допомогою ідентифікації (найбільш раннього прояву емоційного зв'язку з іншою особою, наслідування і уподібнення себе батькам). К.-Г. Юнг описав архетип «несвідомої самості» як абсолютний початок буття душі. «Крах свідомої установки» (почуття дезорієнтованості в навколишньому просторі) в юнганстві є кризою автентичності. У багатьох сучасних теоретичних та емпіричних дослідженнях автентичність розглядається як диспозиційна риса (L. Slabu, A. P. Lenton, C. Sedikides, M. Bruder; W. Fleeson, J. Wilt), тобто схильність людини думати, відчувати та діяти певним чином у різних ситуаціях, при цьому автентичність практично завжди вважається передумовою психологічного благополуччя. Ситуаційний контекст автентичності підкреслюється її поділом на два види: «щоденну» та «екстраординарну» (R. A. Sherman, C. S. Nave, D. C. Funder).

Автентичність як показник «сили» характеру аналізується насамперед у контексті позитивної психології. С. Peterson і М. Seligman серед 24-х сильних рис характеру виділили автентичність у її тісному зв'язку із цілісністю (інтегрованістю), чесністю та мужністю. Сила автентичної особистості виявляється насамперед у її вмінні лишатися самою собою при досягненні навіть найскладніших цілей попри сильний супротив зовнішніх обставин. На думку С. Peterson і М. Seligman, автентичність – це емоційна природність і психологічна глибина, без яких неможливе повноцінне функціонування людини. Як показник сили характеру та диспозиційна риса, автентичність вважається унітарним, одновимірним феноменом, який вимірюється не за вираженістю компонентів, а лише за фактом її наявності або відсутності.

Автентичність як майндфулнесс. Дана концепція натепер є найбільш суперечливою, оскільки незважаючи на численні спільні риси, ці два поняття є відносно незалежними одне від одного. Майндфулнесс насамперед – це усвідомлення власного теперішнього досвіду, своїх переживань «тут і зараз», які не оцінюються особистістю, а лише визнаються як даність (in situ), натомість автентичність завжди передбачає усвідомлену оцінку власного досвіду,

здатності захопити за собою інших, активізувати їх діяльність, знайти оптимальні засоби емоційно-вольових впливів і правильно вибрати момент їх застосування; комунікативних управлінських здібностей, що включають здатність керувати власними емоціями, розуміти емоції інших людей.

Воля виступає як засіб регуляції, коректування негативного впливу емоцій на діяльність. Емоції, у свою чергу, додають суб'єктивний тон вольовому зусиллю, можуть сприяти підвищенню його потенціалу. Такий тісний взаємозв'язок приводить до того, що в реальній поведінці вони практично нероздільні. Взаємозв'язок емоційних і вольових процесів, їх вплив на контроль людини за своїми станами в процесі діяльності зафіксовані в понятті емоційно-вольової регуляції.

Підсумовуючи отримані результати досліджень можна зробити висновок, що емоції – це психічні процеси, які відображають різної тривалості та інтенсивності суб'єктивні переживання людиною ситуативного чи дійового значення предметів та явищ часово-просторового континууму, які можуть чинити вплив на функціональний стан різних психічних механізмів, виявляючись у нервово-м'язових, респіраторних, серцево-судинних, гормональних та інших тілесних змінах та закріплюючись у пам'яті людини у вигляді набутого чуттєвого досвіду.

Макаренко С. С., Федоріт Н.

Вплив впевненості на рівень соціометричного статусу особистості в організації

На сучасному етапі розвитку українського суспільства істотно підвищилися вимоги до здатності зростаючої особистості поводитися компетентно, у складних умовах життя виявляти мобільність, гнучкість, упевненість у собі..

У контексті зазначеного актуальними є теоретико-експериментальні дослідження феномену впевненості в собі крізь призму довіри до себе; вивчення здатності особистості ставитися до власних бажань, потреб, поглядів, переживань як до цінності.

Сучасні теоретико-експериментальні праці акцентують увагу на різних аспектах виховання впевненості в собі, а саме: механізмах формування цього процесу (І. Вайнер, В. Висоцький, Д. Ковач); специфіці виникнення і розвитку впевненості в різних видах діяльності – суспільній (Т. Маталіна) і навчальній (В. Бутовська, О. Серебрякова); впливі впевненості на досягнення успіху в діяльності (Ф. Івашенко, О. Нікітіна); впевненості як соціально-психологічній характеристиці особистості (О. Папір, В. Ромек, Є. Смаглій).

Наростаючий процес набуття особистістю соціальної та психологічної зрілості природним чином збільшує роль власних, внутрішніх регуляторів активності із зменшенням ролі дії зовнішніх регуляторів. Численні дослідження підкреслюють перш за все роль

Вплив емоційно-вольового аспекту на ефективну професійну діяльність менеджера

Професійна діяльність менеджера вимагає ефективної емоційно-вольової регуляції, що припускає наявність емоційної стриманості, емоційної врівноваженості, дієвості як здатності захопити за собою інших, активізувати їх діяльність, знайти оптимальні засоби емоційно-вольових впливів і правильно вибрати момент їх застосування; комунікативних управлінських здібностей, що включають здатність керувати власними емоціями, розуміти емоції інших людей.

Під емоційно-вольовою сферою особистості менеджера розуміють здатність менеджера до організації дій, вчинків згідно з поставленими цілями на шляху до визначеної мети, яку забезпечують психічні процеси, що відображають різної тривалості та інтенсивності суб'єктивні переживання менеджером ситуативного чи дійового значення предметів та явищ часово-просторового континууму, які можуть чинити вплив на функціональний стан різних психічних механізмів, виявляючись у нервово-м'язових, респіраторних, серцево-судинних, гормональних та інших тілесних змінах та закріплюючись у пам'яті менеджера у вигляді набутого чуттєвого досвіду.

Емоційно-вольовий аспект включає наступні структурні компоненти: відповідальність, впевненість в собі, самостійність, емоційну стабільність, самоконтроль, емоційну реакцію на успіх або невдачу, позитивне відношення до життя і діяльності.

Проблема впливу керівника на персонал на даний момент є дуже актуальною, оскільки управління – це взаємодія того, хто керує з тим, ким керують. Таким чином, очевидно, що в процесі взаємодії вплив здійснюється постійно в самих різних формах. Важливо, щоб вплив з боку керівника був усвідомленим, цілеспрямованим. Уміння впливати на персонал допомагає керівнику вирішувати такі важливі завдання:

- по-перше: мотивувати співробітників, що може позитивно позначитися на їх професійному розвитку і зростанні;
- по-друге: допомогти підлеглому творчо виразитися в роботі;
- по-третє: згуртувати групу співробітників в колектив;
- по-четверте: керівник і його команда прийдуть до успіху, досягнуть результату.

Структура емоційно-вольового аспекту мотиваційної спрямованості особистості менеджера на ефективну професійну діяльність включає компоненти, які взаємозв'язані один з одним і можуть мати різну міру сформованості, а також по-різному впливати на особистісну ефективність діяльності менеджера.

Професійна діяльність менеджера вимагає ефективної емоційно-вольової регуляції, що припускає наявність емоційної стриманості, емоційної врівноваженості, дієвості як

прийняття себе із усіма своїми чеснотами та недоліками (С.Е. Lakey, М.Н. Kernis, W.L. Herrner, С.Е. Lance).

Згідно із М. Н. Kernis і В. М. Goldman, автентичність – це постійний вираз власного справжнього Я у повсякденному функціонуванні людини. Вони визначили наступні компоненти автентичності: усвідомлення, об'єктивність, поведінку та стосунки з оточуючими. Усвідомлення або довіра до себе – це розуміння власних мотивів, бажань, почуттів і думок; знання і прийняття своїх переваг і недоліків, особистісних властивостей та емоцій і їх роль у власній поведінці. Об'єктивність – не спотворення, не ігнорування власних думок і досвіду, прийняття себе такою, якою людина є, зі своїми сильними та слабкими аспектами. Поведінка відповідно до власних цінностей, переконань і потреб, – не спрямованість на задоволення очікувань інших людей і відсутність самозвинувачень, якщо людина діє всупереч бажань оточуючих. Орієнтація на стосунки – відкритість у стосунках з іншими людьми, відсутність прагнення бути позитивно оціненими оточуючими, вибір власної участі чи не участі у тих чи інших стосунках. А.М. Wood, Р.А. Linley розглядають автентичність як багатокомпонентне поняття, що складається із таких аспектів як автентичне життя, сприймання зовнішніх впливів і самовідчуження. Автентичне життя – рівень, за яким поведінка людини відповідає її усвідомленню власних переживань і досвіду; сприймання зовнішніх впливів – рівень, за яким міжособистісні стосунки визначають поведінку людини та самовідчуження – ступінь втрати контакту особистості із самою собою, невідповідності справжньому Я. Їхня концепція базується на теорії К. Роджерса про повноцінно функціонуючу особистість (fully functioning person) та особистісно орієнтованій моделі автентичності G. T. Barrett-Lennard.

За результатами проведеного нами кореляційного аналізу виявлено, що компонент автентичності «автентичний самовираз» позитивно корелює із такими складовими самоставлення як відкритість, впевненість у собі, самокерівництво, самоприйняття і негативно – із внутрішньою конфліктністю та самозвинуваченням. Компонент автентичності «знання та прийняття себе» позитивно корелює зі здатністю до самокерівництва, самоприйняття, а негативно – із внутрішньою конфліктністю та схильністю до самозвинувачень. «Автентичний самовираз» позитивно корелює із усіма шкалами методики самоставлення, окрім внутрішньої конфліктності та самозвинувачення, з якими виявлено значущі негативні кореляції. За результатами проведеного аналізу, можна стверджувати, що позитивні аспекти ставлення до себе зумовлюють автентичне життя, тобто рівень, за яким поведінка людини відповідає її усвідомленню власних переживань і досвіду. Автентичність прямо протилежно пов'язана із негативними аспектами самоставлення, відповідно високий

рівень автентичності – це прийняття особистістю себе такою, якою вона є насправді, з усіма своїми чеснотами та недоліками.

Висновки. За результатами кореляційного аналізу виявлено статистично значущі позитивні зв'язки опитувальника автентичності з усіма шкалами психологічного благополуччя, однак найбільше корелюють автентичний самовираз і автономія, управління оточуючими, самоприйняття та осмисленість життя. Знання і прийняття себе та управління оточуючими, особистісний ріст, цілі у житті та самоприйняття. Необмеженість іншими позитивно корелює із автономією, управлінням оточуючими і самоприйняттям. Тобто автентична особистість характеризується автономією, розвиненими організаторськими здібностями, здатністю до планування діяльності та позитивним ставленням до себе, адекватною оцінкою власного минулого, не схильністю до самозвинувачень.

Зливков В. Л.

Розвиток психологічного благополуччя персоналу засобом мотиваційних тренінгів

В основу концепції мотиваційного тренінгу покладено уявлення про те, що тренінг повинен бути мотивуючим. Після тренінгу його учасники мають не лише вміти використовувати інформацію, яку вони отримали на тренінгу, а й прагнути отримати нові знання та досвід, щоб потім застосовувати їх у різних, часто нестандартних ситуаціях. Даний тренінг призначений для осіб, які у своїй діяльності стикаються з необхідністю вирішення різноманітних мотиваційних завдань. Так, менеджеру доводиться спонукати інших людей до виконання певної діяльності, приводити спрямованість їх спонукань у відповідність із завданнями організації, орієнтувати їх на досягнення певного результату, надихати їх, підтримувати енергію, наполегливість, запобігати емоційному вигоранню.

Мотиваційний тренінг повинен поєднувати в собі стихійність і спонтанність із систематичністю, яка дозволила б структурувати отриманий досвід і використовувати його в подальшому житті. Мета мотиваційного тренінгу – оволодіння методами активізації мотивів людини і застосування їх у повсякденному та професійному житті, іншими словами, його мета полягає в оволодінні засобами створення і посилення робочої мотивації.

Активізація мотивації означає організацію такого середовища, в якому у людини активізуються важливі для роботи її власні мотиви. Посилення мотивації – це створення таких умов, у яких зростає енергія активізованих мотивів. При цьому завдання тренера (ведучого групи) полягає, насамперед, у формуванні таких умов, де б учасники спочатку змогли випробувати на собі дію мотиваційних сил, потім навчитися управляти ними, а після цього – навчитися дозволяти цим силам вільно виявлятися задля досягнення максимального результату.

процесами, здійснювали Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Черч, Л. Гулик, Л. Урвік, Л. Джільберт, П. Керженцев, А. Гастев.

Ф.У.Тейлор пропонував поділяти функції управління на диспетчерування, нормування, інструктаж, контроль, роботу з кадрами тощо. Він також обґрунтував необхідність виокремлення планування у самостійну функцію управління.

Сучасні провідні американські вчені в галузі управління Г. Кунц і С. О'Доннел запропонували класифікацію з п'яти функцій; планування, організація, робота з кадрами, керівництво і лідерство, контроль.

Щодо сутності соціально-психологічного клімату, то його можна визначити як домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкого психічного настрою, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу.

Слід зазначити, що поряд з поняттям «соціально-психологічний клімат», аналізуючи діяльність організації, використовується також поняття «організаційний клімат». Підтримуючи точку зору авторів, які нещодавно почали досліджувати цю проблему, можна вважати, що соціально-психологічний клімат варто розглядати як феномен, притаманний невеликій групі, а організаційний клімат доцільно визначати як феномен, що утворюється у великих соціальних групах (організаціях), адже тут ми маємо справу з іншими психологічними реальностями, коли якість «безпосередність» стосунків переходить в якість «складного опосередкування» цих стосунків.

Тобто в організації, яка має підрозділи, організаційний клімат – це якісне нове інтегративне соціально-психологічне утворення. Проте зазначимо, що далі йтиметься саме про соціально-психологічний клімат, оскільки вивчення змісту та особливостей організаційного клімату є самостійним, ще недостатньо розв'язаним науковим і прикладним завданням.

Аналізуючи вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності і поведінку керівників та персоналу в організації, варто зауважити, що всі дослідники, які вивчали цю проблему, відзначають важливу роль такого клімату в забезпеченні ефективної діяльності організації, в процесі управління нею, а також в життєдіяльності кожної особистості.

Отже, можна стверджувати, що соціально-психологічний клімат є «одним з вирішальних факторів успішної діяльності людини в усіх сферах життя суспільства», зокрема, в контексті реалізації функції зворотного зв'язку.

Пік. Легкість і швидкість генерування оригінальних, неповторних, продуманих та деталізованих нестандартних ідей, підпорядкованість творчості духовній мотивації, стійкий інтерес до певної роботи.

Внутрішніми чинниками, які сприяють креативному мисленню у бізнесі, є мотиваційно-особистісні зв'язки пов'язані з усвідомленням необхідності або бажанням розвивати нові напрями діяльності організації, підвищувати продуктивність праці.

Невизначеність, пошук власних орієнтирів, багатоваріантність забезпечує керівнику можливість розвивати нові напрями діяльності організації, підвищувати продуктивність праці та ефективно управляючи організацією.

Отже, проведені теоретичні дослідження показали що, креативність як невід'ємна складова ефективного управління є властивістю, що актуалізується лише тоді, коли це дозволяє оточуюче середовище в якому формуються нові напрями діяльності організації, підвищується продуктивність праці.

Макаренко С. С., Мейко Д.

Вплив соціально-психологічного клімату на ефективність діяльності персоналу в організації

У наш час стрімкого наукового прогресу і величезного обсягу інформації, яку ми переробляємо щогодини, важливо зберегти себе, свій людський вигляд, не стати "машиною", додатком, простим виконавцем робочих функцій. Створити такі умови для процвітання того або іншого підприємства, фірми, установи, необхідно, щоб люди, службовці в цій установі відчували себе "командою".

Однією з ознак команди є згуртованість, взаємовиручка, підтримка і одночасно вимогливість до себе і інших. Одним з найважливіших показників, що колектив це «команда» – є хороший соціально-психологічний клімат, тобто такий стан в колективі, коли кожному його члену надаються оптимальні умови для реалізації його здібностей і схильностей.

Соціально-психологічний клімат це не тільки проблема сьогоденних соціально-психологічних складнощів соціального і науково-технічного прогресу, але й водночас і проблема рішення завтрашніх перспективних задач, зв'язаних з моделюванням нових, більш досконалих, ніж раніше людських відношень і спільнот.

Серед психологічних досліджень особливостей психологічного клімату слід приділяти увагу вітчизняним вченим: Свинецкий А.Л., Паригін Б.А., Платонов К.К., Мясичев В.М., Андреева Г.М.

Аналіз теорій управління людськими ресурсами стосовно його місця у формуванні соціально-психологічного клімату, з точки зору організації управління виробничими

У зарубіжній психології поняття мотиваційного тренінгу часто вважається синонімічним тренінгу психологічних навичок, однак, якщо перший частіше застосовується в організаційній психології для роботи з менеджерами та учасниками міждисциплінарних команд, то другий успішніше використовується в спортивній психології, але окремі його елементи, зокрема, виконавська діяльність, конкурентоздатність цілком актуальні й для роботи з персоналом поза спортивною галуззю.

Тренінг психологічних навичок відноситься до послідовної практики ментальних умінь, зокрема, підтримки концентрації, регулювання рівня збудження, адаптації до невизначеності, вмінні успішно функціонувати в стресових умовах тощо. PST охоплює набір таких складових як розмова із самим собою, уява, постановка цілей та регулювання збудження. Саморозмова (бесіда із самим собою) – це чітке висловлення власної позиції, спрямованої на дану конкретну дію, вона може бути інструкційною («писати текст», «працювати в SPSS») та мотиваційною («вдвічі покращити кількість продажів», «опублікувати статтю за результатами емпіричних досліджень»), по суті саморозмова спрямовує увагу та поведінку людини на чітко визначене завдання. Уява описує процес, за допомогою якого наявна інформація з пам'яті (наприклад, руху) або знову створені образи яскраво і свідомо переживаються або переживаються повторно. Наприклад, людина уявляє як захищає дисертацію, працює над важливим проектом, біжить 10 км. Уява допомагає особі поводитися функціонально, оскільки полегшує відтворення спогадів про відповідні психологічні стани та діяльності. Науковці розрізняють три типи цілей, які можна визначити та моніторити: цілі результату визначаються як кінцевий результат чи результат певного етапу роботи; цілі ефективності оцінюються на основі порівняння попередніх досягнень людини, а не результативності її конкурента і цілі процесу, які акцентують на майстерності, вмінні виконувати роботу на оптимальному рівні. Регуляція збудження включає всі прийоми, що впливають на фізіологічне збудження – зменшуючи (наприклад, дихальні або тілесні релаксаційні методи) або збільшуючи його (фізичні вправи, дихальні прийоми тощо). Оптимальний ступінь фізіологічного збудження залежить від виду діяльності (наприклад, він менший у роботі над текстом, ніж у перемовинах з важливих питань), складності завдання, його значущості для особистості, а також від ситуативних психологічних станів (тривоги, афекту, пригніченості). Фахівці, які здатні адаптувати своє збудження до вимог діяльності, менше відволікаються на сторонні справи, поводяться більш функціонально, а, відповідно, краще виконують свою роботу.

Запропонована нами програма мотиваційного тренінгу представлена у груповому форматі та включає психологічні прийоми (постановка цілей, образність, зупинка думки, розмова із собою, фізична релаксація) для вдосконалення психологічних навичок та ознак

(навички мотивації, фокусування та переорієнтації, впевненість у собі), набуття навичок взаємодії в колективі задля досягнення спільних цілей, спрямованості на досягнення цілей, забезпечення ефективної саморегуляції збудження, здатності ефективно функціонувати тут і зараз та розвивати стійку віру у власні здібності.

Мотиваційний тренінг складається із шести занять, присвячених наступним темам: конкурентоздатність, креативне мислення, самоконтроль, психологія переможця, концентрація та впевненість у собі, на яких використовуються техніки на кшталт планування діяльності із постановкою особистісно значущих цілей, уява, подолання ситуативної тривоги, трансформація негативних думок у позитивні, афірмації на успіх. В результаті участі в тренінгу учасники мають можливість підвищити мотивацію досягнень, навчитися технікам релаксації, позитивному самонавіюванню та фокусуванню на успішній діяльності.

Висновки. Психологія тренінгової роботи як розділ практичної психології завжди була у центрі емпіричних досліджень, оскільки саме тренінг вважається основним засобом формування тих чи інших умінь, навичок і рис особистості. Тренінг – це систематичне набуття знань, умінь, навичок і атитюдів, спрямоване на покращення виконання діяльності у певній галузі. При створенні тренінгової програми ми врахували зарубіжні та вітчизняні розвідки у даній та суміжних галузях, значною мірою розроблених нами мотиваційний тренінг може успішно застосуватися у різних галузях психологічної практики.

Зубіашвілі І. К.

Сучасні підходи у вивченні психологічного благополуччя особистості

Актуальність дослідження проблеми психологічного благополуччя особистості пояснюється декількома чинниками: соціально-економічними та геополітичними змінами, явищем глобалізації, суспільною та прикладною значущістю питань трансформації соціуму, постановкою та реалізацією розвитку гармонійної, соціально адаптованої особистості.

Однією із суттєвих трансформацій сучасного суспільства є поява постійного прагнення людини досягти внутрішньої рівноваги та гармонії. Мова йде про актуальну потребу людства в досягненні психологічного благополуччя як базової потреби.

У сучасній психологічній науці існує уявлення про те, що основою душевного благополуччя є усвідомлене існування особистості. Важливо зрозуміти зв'язок усвідомленості з різними позитивними аспектами людського функціонування.

Дослідження зв'язку сенсу життя та позитивних аспектів функціонування особистості характеризується багатьма підходами, що виокремлюють різні параметри цього функціонування. Тому стає актуальним уведення поняття «психологічне благополуччя», яке розробляється в психології з кінця 1960 років і узагальнює ці аспекти.

пошуку, свідомо та цілеспрямовано спроба розширити наявні межі знань, усунути обмеження (Ф. Баррон, Д. Харрінгтон, Х. Гарднер, Х. Грубер, С. Девіс, Д. Перкінс).

Суть креативності як психологічної властивості зводиться до інтелектуальної активності і чутливості до побічних продуктів власної діяльності. Творча людина бачить побічні результати, які є творенням нового, а нетворча бачить лише результати щодо досягнення мети, Ф. Баррон і Д. Харрінгтон, здійснюючи дослідження в галузі реативності, зробили наступні висновки:

1. Креативність – це здатність адаптивно реагувати на потребу нових підходів і продуктів.

2. Створення нового творчого продукту багато в чому залежить від особистості творця і сили його внутрішньої мотивації.

3. Особливостями творчого процесу, продукту та особистості є їхня оригінальність, валідність, адекватність задачі і придатність – естетична, екологічна, оптимальність форми, правильність та оригінальність на даний момент.

4. Креативні продукти можуть бути дуже різноманітні за природою: нове вирішення проблеми в математиці, відкриття хімічного процесу, створення музики, картини чи поеми, нової філософської чи релігійної системи, нововведення у правознавстві, свіже рішення соціальних проблем тощо.

Проміжна позиція полягає у тому, що креативний процес викликається невдалою спробою пояснення або гіпотезою, яка не підтвердилася, або спробою прорватися за допомогою самоорганізації крізь наявний хаос (Ф. Баррон, Д. Фелдман, Х. Гарднер, П. Торранс, Р. Візберг).

Інші автори ігнорують роль несвідомого у творчості. Окрема точка зору відводить несвідомим процесам певну роль. Зокрема, П. Ленглі та Р. Джонс приписують важливу роль несвідомим елементам у контексті активації пам'яті, яка відповідає творчому натхненню і робить доступною ту інформацію, яка свідомо не використовується.

Креативний процес має свої фази:

Рецесія (спад). Втрата інтересу до роботи, низький рівень мотивації породжують зниження рівня креативності серед працівників;

Депресія (дно). Відсутність організаційної підтримки, страх критики виказаних нестандартних думок, переживання невдач;

Пожвавлення. Виникнення спрямованого інтересу і готовності до створення та дослідницької реалізації принципово нових і незвичайних ідей;

Уникнення, ухилення (слабка напористість поєднується з низькою кооперативне). При цій стратегії поведінки дії менеджера спрямовані на те, щоб вийти із ситуації не поступаючись, але й не наполягаючи на своєму, утримуючись від вступу в суперечки і дискусії, від висловлювань своєї позиції.

Примус (протиборство) – в цьому випадку висока наполегливість поєднується з низькою кооперативності. Дії менеджера спрямовані на те, щоб наполягти на своєму шляхом відкритої боротьби за свої інтереси, застосування влади, примусу. Протиборство передбачає сприйняття ситуації як перемогу чи поразку, заняття жорсткої позиції і прояв непримиренного антагонізму в разі опору партнера. Такий керівник змусить прийняти свою точку зору за всяку ціну.

Згладжування (поступливість) – слабка напористість поєднується з високою кооперативності. Дії керівника в ситуації конфлікту направлені на збереження або відновлення добрих відносин, на забезпечення задоволеності іншої особи шляхом згладжування розбіжностей.

Компроміс, співробітництво – висока наполегливість поєднується з високою кооперативності. У цьому випадку дії менеджера спрямовані на пошук рішення, повністю задовольняє як його інтересам, так і побажанням іншої особи в ході відкритого і відвертого обміну думками про проблему. Він намагається врегулювати розбіжності, поступаючись в чомусь в обмін на поступки іншої сторони, в процесі переговорів шукає проміжні «середні» рішення, що влаштовують обидві сторони, при яких ніхто нічого особливо не втрачає, а й не набуває.

Таким чином, досліджуючи та аналізуючи джерела наукової літератури щодо форми роботи та методи їх вирішення конфліктів в організації в рамках психології професійної діяльності ще недостатньо вивчені. Поглиблене вивчення впливу конфлікту на безпсихологічних травм плануємо розглянути у наступних дослідженнях

Макаренко С. С., Машталер М.

Креативність невідесна складова ефективного управління організацією

Креативність – (лат. creatio – створення) – новітній термін, яким окреслюються «творчі здібності індивіда, що характеризуються здатністю до продукування принципово нових ідей і що входять в структуру обдарованості в якості незалежного фактора». Креативність трактується як поняття синонімічне «творчості».

Велике місце у дослідженнях креативності посідає визначення ролі цілеутворення. Більшість дослідників вважають, що творчий процес – це форма діяльності в проблемному

Для розуміння поняття психологічного благополуччя важливим є виокремлення критеріїв психологічного неблагополуччя.

Значущими параметрами психологічного неблагополуччя вважаються: низька інтегрованість різних елементів особистості (К. Г. Юнг); нездатність долати труднощі психосоціального характеру (Е. Еріксон); порушення Я-концепції особистості (К. Роджерс); нездатність ефективно вирішувати життєві складнощі (С. Рубінштейн), психічна дезадаптація та ін.

Питання позитивного або негативного психологічного функціонування особистості отримали увагу із середини двадцятого сторіччя. Психологічне благополуччя та неблагополуччя особистості як явище в сучасній науці розглядається з декількох точок зору: гедоністичний підхід (Н. Бредберн та Е. Динер), евідемоністичне розуміння (А. Вотермен, А. Кронік), автори гуманістичної теорії (К. Роджерс, А. Маслоу, Е. Еріксон, Г. Оллпорт, К. Г. Юнг, Ш. Бюлер, Д. Біррен).

Поняття «психологічне благополуччя» на цей час не має певної дефініції, тому ми зробили спробу теоретичного аналізу змісту зазначеного поняття з урахуванням наукових поглядів і підходів до його розуміння.

Однією з таких концепцій є шестикомпонентна концепція психологічного благополуччя, запропонована К. Ріфф. Кожен з компонентів психологічного благополуччя цієї концепції (самосприйняття, позитивні відносини з людьми, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті, особистісний розвиток), є аспектом позитивного функціонування особистості та може досягати різного ступеня прояву, тим самим визначаючи інтегральний показник психологічного благополуччя кожної окремої людини.

Ще один підхід до аналізу параметрів психологічного благополуччя відображено в працях П. Фесенка, Т. Шевеленкової, які розуміють його як суб'єктивне явище, представлене цілісним переживанням щастя, задоволеності собою та власним життям.

Психологічне благополуччя є стійкою характеристикою переживання людиною свого існування в світі та все ж залежить від здатності людини пристосовуватись до впливу стресових чинників, тобто від особливостей коупінг-поведінки – стратегій дій людини в ситуаціях психологічної загрози фізичному, особистісному та соціальному благополуччю, які відбуваються в когнітивній, емоційній і поведінковій сферах функціонування особистості та сприяють її адаптації.

Поняття коупінгу об'єднує когнітивні, емоційні та поведінкові стратегії, які використовуються людиною, щоб розв'язати складні ситуації. Думки, почуття та дії створюють коупінг-стратегії, що використовуються різною мірою в певних обставинах

(Frydenberg). Поняття «коупінг» розглядається як поведінкові та когнітивні зусилля, які застосовуються індивідами, щоб покращити взаємини людини із середовищем.

Отже, другим поняттям, яке визначають дослідники, є «адаптаційна поведінка» або «психологічне подолання» (С. Чехлатий, Н. Сирота, В. Ялтонський, Н. Відерман та ін.).

Взаємозв'язок психологічного благополуччя з особливостями подолання стресів практично не вивчався у вітчизняній психології. Дослідження психологічного благополуччя проводиться з позицій уявлень про позитивні аспекти функціонування особистості, розроблених у різних концепціях гуманістично орієнтованих психологів, узагальнених у шестикомпонентній концепції К. Ріфф, а також спирається на концепції психологічного благополуччя (Н. Бредберна), моделі суб'єктивного благополуччя (Е. Динера), самодетермінаційної теорії (Р. Райна та Е. Дісі).

Дослідження коупінгових стратегій представлено в наукових працях Р. Лазаруса, С. Фолкман, Л. Мерфі, Е. Хейма, А. Бандури, Д. Тенні, М. Вебера.

Висновок. Отже, науковий аналіз літератури свідчить про те, що існує досить велика кількість праць із психологічного благополуччя, які розроблялися в психології з кінця 1960-х років, але й досі зазначена проблема є однією з недостатньо розроблених як у зарубіжній, так і у вітчизняній психології через відсутність чіткої дефініції.

За роки вивчення адаптаційної поведінки, її механізмів – активних (коупінг-стратегії), а також пасивних (захисні механізми), дослідження суттєво ускладнилися і збагатилися, але єдиної думки дослідників стосовно зазначеної проблеми та наукових знань явно не вистачає.

Психологічне благополуччя є закономірним наслідком соціальних змін і слугує для зберігання балансу особистості.

Зубрицька-Макота І. В.

Психологічні чинники пошуку ресурсів з метою подолання стресу та тривоги працівниками

Останні десятиліття проблема успішності особи у професійному плані тісно пов'язана із виснаженням і стресостійкістю. Важливо розуміти, що робоче навантаження сприяє появі різних розладів, і працівник, котрий не може чи не знає як відновлювати свої ресурси, досить швидко перестає почувати радість від успіхів і втрачає загальне благополуччя у професійній сфері, а з часом і в інших сферах свого життя. Тому таким важливим є пошук та збереження ресурсів для подолання стресу та тривоги у праці. Науковці давно стверджують, що активна професійна діяльність повинна бути врівноважена відповідним відпочинком, тобто задіянням ресурсів для відновлення.

Макаренко С. С., Мандибуря У.

Форми та методи розв'язання конфліктів в організації

У працях зарубіжних та вітчизняних психологів по управлінню, як правило, підкреслюється важливість гармонічного функціонування організації. Погроза конфліктом з боку "своїх" повинна бути одним із самих давніх механізмів стимулювання визначеного поведіння, так само як і заохочення. При цьому запобігання конфлікту, у багатьох випадках є мотивом діяльності, може бути як прямим відходом убик, покиданням арени боротьби, так і конструктивним усуненням самої конфліктної ситуації за рахунок її перебудови чи знищення. У першому випадку конфлікт виявляється недозволенним, незавершеним, тому що або ситуація "заморожується", або конфлікт просто переривається на якийсь час.

У науковій літературі виділяються різні види конфліктів. Наприклад, Меськон, Альберт, Хедоурі розрізняють чотири основні види конфлікту: внутрішньоособовий, міжособовий, конфлікт між особою і групою і міжгруповий конфлікт.

Внутрішньоособовий конфлікт – особливий вид конфлікту. Одна з найпоширеніших його форм - ролевий конфлікт. Його суть полягає в тому, що людині пред'являються суперечливі вимоги з приводу того, яким повинен бути результат його роботи. Також подібний конфлікт може виникнути в результаті того, що виробничі вимоги не узгоджуються з особовими потребами або цінностями людини. Крім того, внутрішньоособовий конфлікт, можливо, є відповіддю на перевантаження в роботі або мале навантаження.

Міжособовий конфлікт є найбільш поширеним типом конфлікту. У організаціях він виявляється по різному. Найчастіше це боротьба керівників за ресурси, капітал, робочу силу, схвалення проекту. Кожен з них намагається переконати вищестоящих керівників прийняти його точку зору. Міжособовий конфлікт може також виявлятися як зіткнення осіб.

Міжгруповим конфліктом – можна вважати протидії між групами людей, а також між окремими представниками цих груп, якщо в умовах конфліктних дій ці учасники сприймають свої дії в площині міжгрупового вибору, сприймаючи один одного як члени різних груп.

Перший крок в управлінні конфліктом полягає в розумінні його джерел. Керівнику варто з'ясувати, чи це простасуперечка про ресурси, непорозуміння з якоїсь проблеми, різні підходи до системи цінностей людей чи це конфлікт, що виник внаслідок взаємної нетерпимості (непереносимості), психологічної несумісності. Після визначення причин виникнення конфлікту він повинен мінімізувати кількість учасників конфлікту. Поєднання цих параметрів при різному ступені їх вираженості визначає п'ять основних способів розв'язання міжособистісних конфліктів.

надійним засобом посттравмівної реабілітації, оскільки сприяють пошуку нових сенсів життя, мотивації до діяльності, що загалом позитивно впливає на лікування симптомів ПТСР, депресії чи панічних нападів.

Орієнтовний зміст тренінгів життєстійкості (Hardi-тренінгу). Перша зустріч. Короткий опис тренінгової програми, прийняття правил роботи в групі і зобов'язань щодо виконання домашніх завдань. Визначення понять «стрес», «копінг», «ресурси особистості». Виконання вправ на глибоке дихання і релаксацію. Друга зустріч. Визначення думок, які негативно впливають на самопочуття людини. Обговорення копінг-стратегій (адаптивний і наадаптивних), окреслення можливостей використання адаптивних копінгів у різних ситуаціях. Оволодіння навичками м'язової релаксації. Третя зустріч. Трансформація негативних думок у позитивні. Оволодіння навичками гнучкості у спілкуванні, розвиток навичок активного слухання. Четверта зустріч. Оволодіння навичками здорового способу життя. Консультації стосовно гігієни сну та відпочинку, окреслення можливостей ефективного проведення дозвілля. Оволодіння фізичними методами вправлення зі стресом. П'ята зустріч. Оволодіння навичками безпечного виразу емоції гніву, вміннями контролювати свій гнів і запобігати фізичній агресії. Навчання особливостям поведінки із агресивними людьми. Тренування навичок ефективного використання часу (визначення пріоритетності у виконанні завдань, поділ завдань на невеликі логічні частини, делегування частини своїх обов'язків підлеглим). Шоста зустріч. Окреслення важливості соціальної підтримки, комунікації з іншими людьми в контексті вправлення зі стресом. Навчання навичкам ділитися своїми сумнівами, тривогами і позитивними емоціями із іншими людьми. Сьома зустріч. Тренінг асертивності (впевненої у собі поведінки). Оволодіння навичками емпатії. Восьма зустріч. Підведення підсумків тренінгу.

Висновки. Отже, життєстійкість є не вродженою, а набутою якістю, яку можна розвинути шляхом застосування спеціальних тренінгових програм, які складаються із низки вправ, спрямованих на формування адаптивних копінг-стратегій, ефективних міжособистісних стосунків, що базуються на підтримці і довірі. Поняття життєстійкості пов'язане зі збереженням психічного та фізичного здоров'я у стресових ситуаціях, подоланням труднощів, соціальною підтримкою і продуктивністю діяльності. Одна тренінгова сесія не впливає на життєстійкість фахівців, однак позитивно позначається на їх суб'єктивному благополуччі, тим самим створюють передумови для подальшого розвитку життєстійкості.

Важливо зацентувати розуміння того, що розуміємо під благополуччям у професійній діяльності. Різні психологи розглядали благополуччя у спектрі його проявів. Можемо виділити Н. Бредб'орна та Е. Дінера, які описують благополуччя у контексті задоволеності – незадоволеності потреб і ресурсів у житті; А. Вотермен описує благополуччя як особистісне зростання; теорії Маслоу А., Роджерса К., Оллпорта Г., Юнга К.Г., Еріксона Е., Бюлера Ш., Ньюгартена Б. розглядають поняття психологічного благополуччя на основі позитивного існування особистості у соціумі.

Наприклад, К. Ріфф виділяє такі складові благополуччя, як: Автономність (передбачає самовизначення і незалежність, особа може самокерувати собою, орієнтуючись на власні стандарти); Самоприйняття (особа має позитивне ставлення до себе у різних часових періодах – минулому, теперішньому та майбутньому, розуміє свої позитивні та негативні якості); Компетентність (володіє професійною майстерністю, здатність обирати або створювати відповідний контекст для реалізації особистих потреб і цінностей); Позитивні контакти з іншими (взаємодія з колегами передбачає довірчі стосунки, розвинуту емпатію і отримання задоволення від співпраці, розуміння як діяти для досягнення компромісу чи у випадку непорозумінь, як пережити фрустрацію); Цілі у житті (наявність цілей сприяє осмисленості життя та діяльності, присутнє переконання, які надають життю сенсу, присутнє чітке розуміння минулих досягнень і майбутніх планів); Особистісне зростання (присутнє переконання щодо необхідності розвитку та поглиблення власного потенціалу, відзначає свій розвиток і може критично ставитись до необхідності залучення сфер, які потребують розвитку: відчуття необхідності вдосконалювати себе все більше з плином часу, намагання стати більш ефективним і адаптивним). Дані характеристики дозволяють нам зрозуміти, що подібного рівня професійного, а також життєвого благополуччя може досягнути не кожен працівник. Прямі зв'язки можемо прокласти між благополуччям та наявністю внутрішніх ресурсів долати тривогу та стрес актуального часу та стану, в яких перебуває особа.

Якщо розглядати питання негативних чинників, що змушують успішну особу перетворюватись у неуспішну, нереалізовану тощо, то можемо передусім відзначити наявність тривоги та стресу у професійній діяльності. Тривога – це негативна енергія, яку можна скеровувати на користь собі та оточуючим. Коли ми у тривозі, мозок легко перемикається на негативні думки і йому важко перейти на позитив та згадати про щось приємне. Тому для подолання тривожних думок і швидкого переходу від емоцій до когніцій (думок, осмислення) слід наперед розробити список ресурсних корисних активностей. Існує безліч вправ і порад психологів, як шукати та використовувати ресурси для відновлення. Насправді, це дуже важлива частина психологічної гігієни професійного життя кожної людини. Оскільки негаразди у професійній реалізації впливають на негативне ставлення до

особистої самореалізації, а у такому випадку незадоволеність з'являється і в інших сферах життя, породжує міжособистісні та сімейні конфлікти.

Ще один негативний чинник, який супроводжує професійну діяльність – це стрес. Ми звикли чути про стреси через надмірну працездатність, але не часто замислюємось над тим, що їх необхідно долати і що від успішного додання стресів наша реалізованість і життєва енергія до нових досягнень лише збільшуються. Отже, стрес – невід'ємний супутник активної професійної діяльності та, якоюсь мірою, навіть виступає її рушійною силою. Проте розвивання навички до стресостійкості, психологічної гнучкості, креативності дозволяють нам успішно долати кризи і реалізовувати свій потенціал успішніше.

Висновки. Вимоги сучасного суспільства передбачають високу працездатність персоналу організації, а така ситуація породжує появу перевтоми, стресу і тривоги спочатку щодо своїх професійних компетенцій, а потім і щодо особистісних. Натомість, рідко хто дбає про психологічну гігієну професійної діяльності, про розвиток навичок стресостійкості, гнучкості, вміння отримувати ресурси у всіх напрямках свого життя. Від наявності психологічних ресурсів прямо залежить людська здатність до виживання.

Калин Р. Ю.

Супервізія як метод профілактики емоційного вигорання працівників організації

Поняття «синдром вигорання особистості» ввів у психологію американський психіатр Г. Фрейденберг у 1974 році і таким чином пояснював психологічний стан людей, які тісно та інтенсивно працюють з людьми та є емоційно перенапруженими. Для цього стану є характерним відчуття власної непотрібності та марності.

В. В. Бойко вважає, що емоційне вигорання – це метод захисту від психотравмувальних впливів, за допомогою якого відбувається часткове або повне виключення емоцій. При цьому можливе виникнення дисфункцій, які здійснюють негативний вплив на особистість працівника та його стосунки з іншими людьми.

Емоційне вигорання частіше виникає у людей, які «горять» на роботі – тобто для них робота є однією із найважливіших цінностей, воникладають у свою професійну діяльність надмірну кількість власного ресурсу, але не отримують ту ж кількість очікуваної винагороди.

Варто зазначити, що для виникнення емоційного вигорання необхідна досить тривала кількість часу та систематичне перенапруження.

Основні симптоми емоційного вигорання – фізичний (виражається в різних проявах симпатичної нервової системи), емоційний (при якому виникають різного роду негативні психічні стани), поведінковий (спонукають людину зупинити професійну діяльність різними методами, зокрема, і деструктивними (алкоголізм, тютюнопаління тощо)), інтелектуальний

Згідно із дослідженнями Р. Т. Bartone, життєстійкість через соціальну підтримку підвищує опірність до розвитку ПТСР, тобто у тісному зв'язку із соціальним оточенням, людина з високим рівнем життєстійкості здатна протистояти стресовим розладам, зберігаючи фізичне та психологічне здоров'я навіть у таких стресових умовах, як бойові дії.

У запропонованій С.Мадді моделі представлено наступні компоненти життєстійкості: атитюди (залученість, контроль, прийняття викликів життя); копінги (когнітивні: розуміння ситуації та бачення перспективи, поведінкові – активні дії в реальному житті); соціальна підтримка (асистування і заохочення); турбота про соматичне і психічне здоров'я (вживання лікарських засобів, дієта, релаксація, медитація та фізичні вправи). Вправами на розвиток харді-копінгів є ситуаційна реконструкція (імагінативна техніка, спрямована на глибше розуміння стресової ситуації та можливостей виходу з неї з наступним створенням детального плану дій у даній та подібних життєвих ситуаціях), фокусування (фіксація тілесних сигналів у різних стресових ситуаціях) та компенсаторне самовдосконалення (набуття навичок усвідомлення досвіду, отриманого під час вирішення проблеми). Вправи блоку соціальної підтримки спрямовані на ефективне розв'язання конфліктів зі значущими особами, розвиток комунікативної вправності, навичок співпраці (на противагу суперництву) з іншими. У блоці тренінгу, спрямованому на турботу про фізичне і психологічне здоров'я, учасники оволодівають навичками турботи про власне соматичне та психологічне здоров'я, тобто навчаються фіксувати стани, які вимагають звернення за фаховою медичною і психологічною допомогою, розвивають вміння вчасної самодіагностики реакції та стресові ситуації і самопомогі у них (медитації, релаксації тощо).

Першу версію тренінгу розроблено у 2001 р. (S. R. Maddi, D. M. Khoshaba) у вигляді посібника «HardiTraining» та однойменної інтернет-програми, в обох випадках учасникам тренінгу давалася інформація щодо компонентів життєстійкості, вправ на її розвиток із засобами самоперевірки отриманих навичок, згодом з'явилася можливість періодичного заочного консультування тренерами учасників щодо компонентів запропонованої програми.

Тренінг життєстійкості фахівців побудовано так, що учасники виконують вправи в присутності терапевта, отримують домашні завдання на застосування отриманих знань на практиці і діляться набутим досвідом із тренером, отримуючи зворотній зв'язок та рекомендації по подальшому закріпленню сформованих на тренінгу навичок. Зазвичай очні сеанси Hardi-тренінгу проводяться двічі на тиждень, що дозволяє засвоїти навички, закріпити їх вдома та обговорити результат із терапевтом. С. Мадді доводить, що тренінги життєстійкості сприяють покращенню психологічного здоров'я фахівців, ефективності їх діяльності, удосконаленню лідерських якостей і навичок стресостійкості у складних життєвих (у тому числі й професійних) ситуаціях. Крім того, тренінги життєстійкості є

Культура, орієнтована на завдання		-0,37	1,00				
Культура, орієнтована на людину	-0,23	-0,40		1,00			
Індекс інноваційності організаційної культури		-0,51	0,17	0,24	1,00		
Індекс сили організаційної культури		-0,49		0,32	0,87	1,00	
Антикорупційна спроможність		-0,20		0,20		0,21	1,00
Загальна самоефективність		-0,26			0,20	0,26	

Отримані результати засвідчують, що бюрократизація взаємин в організації є головним чинником зменшення сили та інноваційності організаційної культури, загальної самоефективності та антикорупційної спроможності її співробітників.

Висновки. З метою уникнення стагнації організації та зниження результатів її діяльності, а також з метою розвитку трудового колективу слід усувати бюрократичні перепони на шляху циркуляції інформації між окремими підрозділами, між співробітниками та менеджерами фірми у ході підготовки, ухвалення, реалізації рішень, підбиття підсумків трудової діяльності, оцінки внеску кожного співробітника у здобуті успіхи. Зусилля, скеровані на подолання бюрократичних перешкод є вагомим запоруком збереження конкурентоспроможності організації в ринкових умовах.

Лукомська С. О.

Тренінг життєстійкості в контексті забезпечення психологічного благополуччя фахівців

Теорія життєстійкості виникла у зв'язку із розробкою С. Мадді проблем творчого потенціалу особистості та регулювання стресу. Через розвиток атипудів залученості, контролю і прийняття виклику життя, що у сукупності складають життєстійкість, людина може збагачувати свій особистісний потенціал і долати життєві стреси. Поняття життєстійкості не тотожне копінг-стратегіям, оскільки, по-перше, копінг-стратегії – це прийоми, алгоритми, звичні та традиційні для особистості дії, водночас життєстійкість є рисою особистості, установкою на виживання; по-друге, копінг-стратегії можуть бути як продуктивними, так і непродуктивними та навіть зумовлювати регрес, а життєстійкість дозволяє справлятися з дистресом ефективно, завжди сприяючи особистісному зростанню.

(проявляється у небажанні навчатися та професійно розвиватися), соціальний (зменшується соціальна активність, виникають непорозуміння або конфлікти із оточуючими). Отже, емоційне вигорання працівника організації має вплив на усі сфери його життя.

Емоційне вигорання негативно впливає не лише на особистість, але й на організацію, де працюють емоційно знесилені працівники. Наслідками цього є зменшення включеності працівників у роботу, збільшення плинності кадрів, погіршення соціально-психологічного клімату в організації, зменшення кількісних та якісних показників роботи та ін.

Відтак, організація та кожен працівник зацікавлені в тому аби попередити виникнення емоційного вигорання, за допомогою різних профілактичних методів. Одним із таких методів є супервізія.

Супервізія (англ. to supervise — спостерігати, наглядати) – це надання психологічної допомоги, спрямованої на аналіз та подання професійних питань і труднощів, надання емоційної допомоги, підтримка мотиваційної сфери працівника, спрямована на профілактику чи подолання стресу на роботі або емоційного вигорання.

Характерним для супервізії є організоване спостереження більш досвідченого працівника – супервізора за менш досвідченим колегою – супервізованим, обговоренні його роботи і в завершенні цього вирішення запиту. Результатом цього є подолання професійної проблеми працівника, конструктивна організація та оптимізація роботи, розумне управління власними ресурсами.

Завдання супервізії – задоволення організаційних, професійних та особистих потреб. Функціями супервізії є освітницька, за допомогою якої формуються необхідні професійні вміння, навички та здібності, підтримуюча, що включає підвищення стійкості до впливів та спрямовуюча, яка включає в себе особистісний розвиток працівника, пропрацювання його недоліків, слабких сторін та ін.

Існують чотири типи супервізії: індивідуальні (організовується тет-а-тет між супервізором і працівником, для вирішення проблем, труднощів, помилок, недоліків тощо) групові (характерним для цього типу є командна робота, строго проговорені правила та норми, отримання зворотного зв'язку та підтримки, що сприяє безпосередньому навчанню та отриманню досвіду та збільшує компетенції в міжособистісних стосунках у працівників, які брали участь у груповій супервізії), неформальна супервізія (незапланована консультація), кризова (після виникнення критичної ситуації).

Супервізію можна диференціювати на внутрішню, зовнішню та інтервізію. Внутрішню супервізію проводять керівники організації чи компетентні та досвідчені працівники, щодо зовнішньої то її здійснюють запрошені консультанти чи експерти, інтервізія відбувається між рівними за досвідом працівниками.

Варто зазначити, що кожна із цих типів супервізії може проводитися очно та заочно (за допомогою різноманітних засобів зв'язку), мають чіткі часові ліміти та можуть організуватися систематично (раз в тиждень, раз в місяць тощо), або під час виникнення у працівника такої потреби.

Підсумовуючи усе вищесказане, варто сказати, що емоційне вигорання протягом професійної діяльності схильні переживати більшість працівників, які працюють у системі «людина-людина», що у свою чергу має негативні наслідки для особистості працівника та організації в цілому. Оскільки лікування емоційного вигорання є досить довготривалим процесом то для зменшення організаційних ризиків керівникам підприємства варто використовувати різноманітні методи профілактики емоційного вигорання. Супервізія ефективно працює із подоланням емоційного вигорання, зменшенням стресу на роботі, мобілізації ресурсів і задоволенням роботою та життям працівників організації.

Карамушка Л. М., Заїка І. В.

Життєва задоволеність персоналу освітніх організацій: рівень вираженості та зв'язок із «загальними» та «спеціальними» характеристиками організації

Сьогодні освітні організації в Україні функціонують в умовах соціальної напруженості, яка, з одного боку, зумовлена необхідністю активного включення в процес європейської інтеграції, а з іншого, необхідністю подолання тих складнощів, які виникають в освітніх організаціях у зв'язку з економічною кризою, військовим конфліктом на сході країни, переміщенням внутрішніх мігрантів та ін. Все це зумовлює зниження життєвої задоволеності освітнього персоналу. Дана проблема потребує свого спеціального вивчення та аналізу.

Мета дослідження: визначити рівень життєвої задоволеності персоналу освітніх організацій та її зв'язок із «загальними» та спеціальними характеристиками організації.

Для проведення дослідження використовувалися такі методики: методика «Індекс життєвої задоволеності» Б. Ньюгартена (адаптація Н. Паніної); вивчення рівня вираженості різних характеристик організаційної культури освітніх організацій: складових – методика «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова; типів – методика «Визначення типу організаційної культури» Ч. Хенді; анкета-«паспортичка».

До характеристик організації було віднесено: «загальні» (типи та складові організаційної культури; кількість осіб в організації, термін функціонування організації та ін.) та «спеціальні» (кількість дітей із родин учасників АТО/ООС, які навчаються в школі, кількість дітей-внутрішньо переміщених осіб, які навчаються в освітній організації, та кількість педагогів-внутрішньо переміщених осіб, які працюють в освітній організації).

Інтерпретація отриманих результатів. Числові результати коливаються від 0 до 1.

Якщо індекс менший 0,35 – результат дуже низький: організаційна культура в установі є «слабкою», а потрібні нововведення та інновації не мають підтримки.

Якщо індекс від 0,4 до 0,75 – результат середній: сила та інноваційність організаційної культури «посередня».

Якщо індекс більший 0,8 – результат дуже високий: організаційна культура є «сильною», а потрібні нововведення та інновації отримують підтримку.

Результати дослідження особливостей організаційної культури у колективах. Нами було опитано 130 учасників, які працюють у різних трудових колективах. З них: працівники бюджетних організацій – 29%; співробітники комерційних фірм – 70%, члени громадських організацій – 1%. У дослідженні використано також «Запитальник особливостей організаційної культури», тест «Загальної самоефективності» (Шварцер Р., Єрусалем М., Ромек В.Г.) , авторську шкалу «Антикорупційна спроможність особистості».

Встановлено у діагностованій вибірці розподіл організаційних культур за «індексом сили»: «сильна» організаційна культура у 41% фірм та організацій (індекс 8-10); «середньої сили» організаційна культура у 51% фірм та організацій (індекс 4-7,5); «слабка» організаційна культура у 8% фірм та організацій (індекс 0-3,5).

Встановлено в діагностованій вибірці розподіл організаційних культур за «індексом інноваційності»: «високий рівень інноваційності» організаційної культури у 29% фірм та організацій (індекс 8-10); «середній рівень інноваційності» організаційної культури у 53% фірм та організацій (індекс 4-7,5); «низький рівень інноваційності» організаційної культури у 18% фірм та організацій (індекс 0-3,5).

Результати анкетування були досліджені для виявлення кореляцій між змінними. Подаємо таблицю значущих кореляцій (див. табл. 3).

Таблиця 3

Кореляційна таблиця

	Авторитарна організаційна культура	Бюрократична організаційна культура	Культура, орієнтована на завдання	Культура, орієнтована на людину	Індекс інноваційності організаційної культури	Індекс сили організаційної культури	Антикорупційна спроможність
Авторитарна організаційна культура	1,0						
Бюрократична організаційна культура		1,00					

12	Конструктивні пропозиції працівників щодо рішень керівництвоздебільшого ігнорує	... підтримує	0,62	0,53
13	Як ставляться співробітники до вказівок безпосереднього керівника?	З думкою «як би швидше цей монолог закінчився»	З інтересом і повагою		0,60
14	Як співробітники реагують на критику з боку керівника ?	Вислуховують мовчки і відчужено	Відповідають із застереженнями та аргументацією		0,36
15	Як поведуться співробітники, коли повз них проходить керівник (наприклад у коридорі або під час роботи) ?	Ніяковіючі, намагаються не потрапити йому на очі	Поводяться спокійно як завжди		0,40
16	Як проходять виробничі наради?	Керівник одноосібно доводить до відома підлеглих розпорядження і нормативи, дає безапеляційну оцінку результатів їх роботи	Керівник залучає з доповідями відповідальних за окремі напрямки роботи, готовий почути конструктивні пропозиції що можуть вплинути на рішення	0,65	0,57
17	Як часто співробітників інформують про плани та зміни?	Із запізненням	Регулярно і завчасно		0,38
18	Цінності та цілі керівника і співробітників...	...суперечать один одному	...скеровані в тому ж напрямку		0,54
19	Організаційна культура передовсім скерована...	...на тримання керівництвом контролю	...на отримання колективом результату	0,50	0,43
20	Психологічна атмосфера в колективі	Не здорова	Конструктивна	0,45	0,46
	Індекс сили організаційної культури			0,87	1,00

Для отримання числових результатів «індексу інноваційності організаційної культури», «індексу сили організаційної культури» використовується Ключ: кількість відповідей 2 слід помножити на відповідні коефіцієнти (див. табл. 2).

Таблиця 2

Ключ до методики «Сила організаційної культури»

Ключ методики	№ запитання	Коефіцієнт	Результат
Індекс інноваційності організаційної культури	7, 8, 9, 10, 12, 16, 19, 20	0,125	
Індекс сили організаційної культури	Усі 20 запитань	0,05	

Дослідження здійснювалось серед працівників освітніх організацій Київської області. Загалом дослідженням було охоплено 285 працівників (7,5 % керівників і 92,5% педагогічних працівників; 5,9% чоловіків та 94,1% жінок). За віковим складом опитувані були розподілені таким чином: 10,2% осіб віком до 30 років, 24,7% – від 31 до 40 років, 32,9% – 41-50 років та 32,2% опитаних – понад 50 років.

Результати дослідження та їх обговорення.

1. Результати дослідження показали, що невелика кількість персоналу (27,8%) мають високий рівень вираженості *індексу життєвої задоволеності*, а також окремих його показників, як от позитивна оцінка себе та власних вчинків (35,7%), послідовність у досягненні цілей (29,4%), інтерес до життя (27,0%), узгодженість між поставленими та досягнутими цілями (22,0%), загальне тло настрою (20,0%).

2. Встановлено статистично значущі зв'язки *індексу життєвої задоволеності та окремих характеристик організаційної культури*. Так, встановлено позитивний статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$) між такою складовою організаційної культури, як «робота» та таким показником індексу життєвого задоволення, як «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями». Тобто, мова йде про те, що підвищення вираженості цієї складової організаційної культури сприяє підвищенню життєвої задоволеності персоналу. Також констатовано негативний статистично значущий зв'язок між типом організаційної культури «культура ролей» ($p < 0,05$) та загальним індексом життєвої задоволеності, а також з таким показником індексу життєвого задоволення, як «позитивна оцінка себе та власних вчинків» ($p < 0,01$). Сутність цього зв'язку полягає в тому, що з підвищенням рівня розвитку такого типу організаційної культури, як культура «ролей», знижуються зазначені показники життєвої задоволеності.

3. Також виявлено позитивний статистично значущий зв'язок з такою «загальною» характеристикою організації, як *термін існування організації*. Виявлено, що довготривалий термін функціонування організації позитивно впливає на загальний індекс життєвої задоволеності ($p < 0,01$) та окремі його складові, як от загальне тло настрою ($p < 0,05$) та «узгодженість між поставленими та досягнутими цілями» ($p < 0,01$).

Окрім того, встановлено негативний статистично значущий зв'язок ($p < 0,01$; $p < 0,05$) між «спеціальними» характеристиками організації та індексом життєвого задоволення. Констатовано, що наявність у навчальних закладах учнів із родин учасників АТО/ООС та учнів-внутрішньо переміщених осіб, а також збільшення їхньої кількості сприяє зниженню рівня позитивної оцінки себе та власних вчинків персоналу освітніх організацій, а наявність учнів-внутрішньо переміщених осіб та збільшення їхньої кількості ще й негативно впливає на загальне тло настрою персоналу освітніх організацій. Це відображає, на наш погляд,

наявність у персоналу певних внутрішніх психологічних протиріч, що може бути зумовлено крайнім загостренням соціальної напруженості в українському суспільстві.

Висновки. Дослідження показало, що рівень життєвої задоволеності персоналу освітніх організацій є невисоким, що скоріше всього, зумовлено соціальною напруженістю, яка існує в суспільстві, та інтенсифікацією професійної діяльності персоналу. «Загальні» та «спеціальні» характеристики освітніх організацій можуть сприяти як підвищенню, так і зниженню життєвої задоволеності працівників освітніх організацій. Урахування отриманих даних може сприяти підвищенню ефективності діяльності освітніх організацій.

Карамушка Л. М., Снігур Ю. С.

Копінг-стратегії керівників і персоналу організацій та проблема забезпечення психологічного здоров'я організації

Інтенсифікація діяльності керівників і персоналу організацій в умовах соціального напруження передбачає пошук психологічних чинників та умов забезпечення психологічного здоров'я організації. Одним із можливих підходів до вирішення цієї проблеми є аналіз ролі копінг-стратегій керівників і персоналу в контексті психологічного здоров'я організації.

Мета дослідження: проаналізувати роль копінг-стратегій керівників і персоналу організацій у контексті забезпечення психологічного здоров'я організації.

Методи дослідження: вивчення літературних джерел, теоретичний аналіз проблеми.

Результати дослідження:

1. Аналіз літератури показує, що вивчення копінг-стратегій є важливою складовою проблеми, яка стосується стрес-долаючої поведінки, або копінг-поведінки особистості (В. Бодров, 2006; С. Нартова-Бочавер, 1997; R. Lazarus і S. Folkman, 1984; та ін.). При цьому поняття *копінгу* розуміється як когнітивні, емоційні та поведінкові зусилля, спрямовані на подолання труднощів у процесі взаємодії людини з довкіллям.

2. *Психологічне здоров'я* – це сукупність особистісних характеристик, які є передумовами стресостійкості, соціальної (в тому числі й професійної) адаптації, успішної самореалізації, й характеризується прийняттям себе, своїх достоїнств і недоліків, усвідомленням власної унікальності, своїх здібностей і можливостей; добре розвиненою рефлексією, умінням розпізнавати свої емоційні стани, мотиви поведінки, наслідки вчинків, умінням знаходити власні ресурси у важкій ситуації (І. Дубровіна, 2000).

Щодо *психологічного здоров'я в організації*, то слід виділяти три складові прояву феномену здоров'я в організації (зокрема психологічного): індивідуальне здоров'я окремого працівника, здоров'я персоналу конкретної організації (в цілому) і здорова організація (А.

Стимульний матеріал методики «Сила організаційної культури»

1	Запитання	Відповідь 1	Відповідь 2	Індекс інноваційності організаційної культури	Індекс сили організаційної культури
		Оцінка «0»	Оцінка «1»		
2	3	4	5	6	
1	Назва фірми є відомою і престижною	Ні	Так		0,22
2	Співробітники користуються фірмовою символікою, одягом або іншими фірмовими речами?	Ні	Так		0,27
3	Яка тональність оголошень в приміщенні?	Наказова	Інформуюча		0,26
4	Як поведуться співробітники, коли їм повідомлять, що їх колега захворів?	Нарікатимуть, що побільшало роботи	Обговорять як розподілити його роботу		0,49
5	Як поведуться співробітники стосовно інформації про посадове підвищення їх колеги?	Значна частина відреагує скептичними репліками	Більшість щиро привітають		0,58
6	Як поведуться співробітники щодо проведення тренінгу професійних навиків (у робочий час)?	Як до чергової трудової повинності або з байдужістю	З живим інтересом і очікуванням		0,42
7	Чи відгукнуться співробітники щось запропонувати у письмовій формі у випадку влаштування «Скриньки ідей і пропозицій»?	Скринька швидше за все залишиться майже порожньою	Письмових пропозицій та ідей буде багато	0,46	0,41
8	Співробітникизобов'язані лише виконувати вказівки керівника, звітувати про їх виконання	...можуть самостійно приймати рішення в межах своїх посадових обов'язків	0,60	0,51
9	Більшість співробітників...	...є більш-менш добрими виконавцями	...є хорошими спеціалістами в своїй сфері	0,47	0,40
10	Зарплата в працівників...	...стабільна, в розмірі посадового окладу	...гнучка, складається з посадового окладу плюс надбавки (бонуси) за додатковий внесок	0,49	0,43
11	Належне виконання виробничих нормативів...	...вимагає від працівника значних витрат з власної зарплати	...не вимагає від працівника витрат з власної зарплати		0,24

Методика дослідження організаційної культури колективу

Представлено авторську методику «Сила організаційної культури» для оцінки сили та інноваційності організаційної культури трудового колективу. Розкрито результати перевірки внутрішньої узгодженості позицій методики та результати дослідження організаційної культури 130 організацій.

Організаційна культура є прихованою системою міжлюдських стосунків в організації, що впливає на результати її діяльності, ентузіазм до роботи співробітників, щире або примусове лояльність підлеглих до керівництва, сприйнятливість до змін та інновацій. З метою покращення показників діяльності трудового колективу його організаційну культуру рекомендують періодично досліджувати (що два роки), кількісно та якісно оцінювати. Для цього необхідні ефективні діагностичні засоби, що дають швидку валідну та надійну емпіричну оцінку особливостей організаційної культури, виявляють причини, що послаблюють колектив, вказують на шляхи покращення клімату у трудовому колективі.

Методика «Сила організаційної культури» була розроблена у 2018 році у відповідності до вимог щодо створення психодіагностичних методик. У публікації детально представлено результати перевірки вказаної методики. Перевірка методики виявила коефіцієнт альфа Кронбаха 0,82, що вказує на «добру» внутрішню узгодженість вказаної діагностичної методики. Проведено перевірку надійності позицій методики (вагомості завдань). У колонках 5, 6 таблиці 1 представлено коефіцієнти кореляції завдань з шкалами «Індекс інноваційності організаційної культури», «Індекс сили організаційної культури», що засвідчують значущі коефіцієнти кореляції завдань з шкалами методики.

Структура експрес-методики «Сила організаційної культури». Експрес-методика містить 20 тверджень/запитань, на кожне з яких пропонуються дві відповіді (табл. 1). Відповіді 1 мають оцінку «0» балів і характеризують слабку організаційну культуру. Відповіді 2 мають оцінку «1» бал і характеризують сильну організаційну культуру. Для уникнення соціально бажаних відповідей робота респондентів має бути анонімною. Респондентам пропонується інструкція: «До кожного твердження виберіть ту відповідь (відповідь 1, або відповідь 2), яка більшою мірою описує стосунки в установі (фірмі), де Ви працюєте. Час роботи з методикою необмежений.

Пригожин, 2003; J. Staniszki, 1972; Л. Карамушка, Т. Дзюба, 2019). При цьому, наголошується, що здорова організація орієнтована на підтримку індивідуального здоров'я окремого працівника та здоров'я персоналу конкретної організації (в цілому), що передбачає гармонію та оптимум усіх складових здорової організації.

3. Копінг-стратегії відіграють важливу роль у життєдіяльності особистості.

Відповідно до підходу R. Lazarus і S. Folkman, головне завдання стрес-долаючої (копінг-поведінки) полягає у забезпеченні та підтримці благополуччя людини, фізичного й психічного здоров'я, задоволеності соціальними відносинами (R. Lazarus і S. Folkman, 1984).

У контексті ресурсного підходу (S. Hobfoll) копінг-стратегії можна розглядати як ресурси особистості, які сприяють успішному пристосуванню людини до навколишнього світу й практичному оволодінню ним. Окрім того, вони можуть виконувати і важливу буферну функцію, оскільки перешкоджають розвитку психічної патології, девіантної поведінки, особистісних порушень тощо (В. Олефір, 2011, С. Peterson і M.E.P. Seligman, 2004).

Суттєвим є також урахування того, що для подолання стресу доцільним є гнучке використання різних копінг-стратегій у різних ситуаціях. Адаптивна людина може самостійно подолати труднощі, що виникли, в інших випадках їй потрібна підтримка оточення, ще в інших – може просто уникнути зіткнення з проблемною ситуацією, наперед оцінивши негативні наслідки такого зіткнення (Н. Ярош, 2015).

4. Одним із важливих чинників забезпечення психологічного здоров'я в організації є застосування керівниками та персоналом організацій активних, конструктивних копінг-стратегій (таких, наприклад, як вирішення проблеми, пошук соціальної підтримки) та наявність в організації організаційно-психологічних умов (позитивної організаційної культури, безпечного, разом з тим, конкуруючого, організаційного середовища тощо), які сприяють використанню таких копінг-стратегій.

Суттєвим також, на наш погляд, є використання керівниками і персоналом організацій «особистісного профілю копінг-стратегій», який вибудовується з урахуванням таких показників: особистісних ресурсів, конкретних організаційних ситуацій і завдань, а також ситуацій особистісної та сімейної життєдіяльності (з урахуванням підходу Work-Life Balance).

Висновки. Загалом, можна зробити висновок про те, що копінг-стратегії керівників і персоналу організацій та психологічне здоров'я організації тісно пов'язані між собою: з одного боку, копінг-стратегії з позитивною спрямованістю впливають на забезпечення психологічного здоров'я керівників персоналу та в своїй цілісності створюють «ефект психологічного здоров'я організації», а, з іншого боку, психологічно здорова організація

впливає на реалізацію персоналом стратегій з позитивною спрямованістю, залишаючи при цьому для персоналу можливість реалізації «особистісного профілю копінг-стратегій».

Карамушка Т. В.

Підготовка майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи до здійснення соціального лідерства

Робота сучасних фахівців вимагає не лише оволодіння власне професійними знаннями, уміннями та навичками, а і розвиток навичок соціального лідерства, яке дозволяє активно включитися в процеси професійної соціалізації, спрямовувати свою активність на вирішення соціально значущих завдань. Особливо це важливо для представників соціономічних професій, до яких належать і фахівці в сфері соціальної роботи. Вирішення цієї проблеми передбачає, зокрема, розробку спеціальних тренінгів з проблеми соціального лідерства. Дана проблема не є достатньо представленою в літературі.

Мета дослідження: розробити та апробувати «Тренінг соціального лідерства» (для підготовки майбутніх фахівців у сфері соціальної роботи»).

Методи дослідження: вивчення літератури з проблеми; аналіз досвіду фахівців у сфері соціальної роботи; аналіз змісту та форм проведення благодійних проектів та акцій.

Результати дослідження.

Мета тренінгу – опанування студентами знаннями про сутність, основні напрямки, чинники розвитку соціального лідерства та його роль у вирішенні завдань у сфері соціальної роботи; опанування студентами базовими професійними навичками реалізації соціального лідерства в основних напрямках діяльності фахівця із соціальної роботи.

Тренінг складається із *двох модулів*: «Сутність соціального лідерства та його значення для здійснення соціальної роботи» та «Основні напрямки здійснення соціального лідерства у сфері соціальної роботи».

Перший модуль спрямований на оволодіння такими темами: «Поняття про соціальне лідерство та його ефективність у сфері соціальної роботи»; «Основні якості соціального лідера та їх значення для діяльності фахівця із соціальної роботи»; «Робота соціального лідера з командою та особливості її здійснення в соціальній роботі»; «Чинники розвитку соціального лідерства».

Другий модуль передбачає аналіз та осмислення студентами таких тем: «Соціальне лідерство в соціальному підприємстві та його значення для задоволення потреб соціально вразливих груп населення»; «Соціальне лідерство у розвитку сучасної інфраструктури міста (села) та наданні допомоги соціально незахищеним верствам населення»; «Соціальне

соціально-психологічних механізмів та процесів малої контактної групи. Перебування в полі такої культури дає відчуття емоційного напруження, непередбачуваності, тривоги.

Практичного психолога закладів освіти, який не інтегрований у педагогічний колектив, можна охарактеризувати як людину з неадекватно завищеною самооцінкою, нездатною до професійної комунікації. У такого фахівця відсутня психологічна готовність до виконання своєї роботи, він займає позицію протиставлення і протистояння в колективі – «один за всіх дітей школи» та «один проти всього колективу». Часто ми можемо бачити самоствердження психолога завдяки його знанням з психології, для нього характерна несформованість професійної ідентичності, спостерігається розмитість уявлень щодо змісту роботи психолога в навчальному закладі.

Ефективна взаємодія психолога та педагога, яка може сприяти інтеграції психолога в педагогічний колектив, має вибудовуватися за таким алгоритмом: психолог і педагог повинні мати потребу у взаємодії, тобто бути першопочатково мотивованими на взаємодію; спільний інформаційний простір; узгодження планів дій, виходячи з потреб дітей, педколективу, адміністрації, тобто всіх учасників навчально-виховного процесу; наступним етапом – є рівень психологічної сумісності; етап досягнень та аналізу результатів.

В процесі анкетування практичних психологів, директорів шкіл, вчителів, старшокласників виявився парадокс інтеграції психолога в педагогічний колектив: з одного боку директор школи очікує від психолога певних зусиль щодо розвитку організаційної культури школи, а з другого боку, саме наявність зрілої організаційної культури є однією з умов інтеграції психолога.

Опитування показало, що простежується тенденція тяжіння управлінської культури сучасного освітнього закладу до адміністративно-авторитарного стилю, який не сприяє розвитку організаційної культури школи, здатної до творення безпечного середовища розвитку й самореалізації педагогів та учнів.

Соціально-психологічний клімат колективу, як властивий будь-якій малій контактній групі позаособистісний феномен психічного, не може стихійно трансформуватися у зрілу організаційну культуру педагогічного колективу. Вважаємо що необхідно створювати та застосовувати відповідні соціально-психологічні технології інтеграції психологів в педагогічний колектив задля їх успішної професійної самореалізації і психологічного благополуччя.

неможливість успішної професійної самореалізації і почуття психологічного благополуччя. В емпіричному дослідженні взяли участь: 437 осіб, з них: 100 практичних психологів, 109 вчителів, 100 учнів, 103 директори шкіл, 15 спеціалістів інтерв'ю, 10 експертів. Опитування проводилось серед практичних психологів та вчителів п'яти областей Західної України

Психологічне ядро інтеграції психолога в педагогічний колектив складається з наступних компонентів: психологічна готовність до професійної діяльності, професійна ідентичність, пов'язана з навчальним закладом, професійна компетентність (знання, особистісна підготовленість, емоційна стабільність). Одним із бар'єрів на шляху інтеграції психолога в педагогічний колектив виступає інтерференція професійної ідентичності шкільного психолога, що є соціально-психологічним феноменом, який полягає у переживанні психологом амбівалентних почуттів щодо своєї професійної самореалізації у зв'язку із необхідністю заміни сформованої в процесі навчання ідентичності, пов'язаної з універсальною моделлю професійної діяльності на спеціалізовану, пов'язану із супроводом педагогічної діяльності та навчально-виховного процесу.

Соціально-психологічні умови інтеграції практичного психолога освіти в педагогічний колектив полягають у наступному: зріла організаційна культура та наявність у фахівця психологічної готовності до професійної діяльності в закладі освіти. Ключовими категоріями соціально-психологічної концепції інтеграції психолога в педагогічний колектив виступають: організаційна культура педагогічного колективу, психологічна готовність психолога до професійної діяльності в педагогічному колективі. Організаційна культура педагогічного колективу може уособлювати найкращі професійні стандарти, групові норми, проголошені цінності та особливу філософію школи, а може мати характеристики незрілої організаційної культури шкільного колективу, такі як відсутність чіткості та розуміння цілей; панування групового егоїзму та подекуди прояви «зіркової хвороби» у окремих вчителів, конкуренція за прихильність учнів та їх батьків; відсутність ідентифікації вчителів з прийнятими керівництвом школи рішеннями; небажання керівництва будувати управління на колективній основі, схильність до взаємодії у системі «наказ – підпорядкування». Соціально-психологічний зміст поняття «організаційна культура» з позицій психологічної теорії поля розглядається нами як позаособистісний феномен психіки і має певну напруженість, яку продукують члени організації та створені ними посадові інструкції. Зріла організаційна культура педагогічного колективу – усвідомлення і прийняття керівництвом та всіма членами колективу місії даного навчального закладу, професійне втілення її у життя. Перебування в полі такої культури дає відчуття цілісності, урівноваженості, природності, доцільності. Незріла організаційна культура педагогічного колективу – конкуренція амбіцій та інтересів, самоствердження за рахунок професійних статусів та посад, стихійна взаємодія

лідерство в благодійних проєктах та особливості його здійснення»; «Соціальне лідерство та основні підходи до організації благодійних акцій».

Обсяг тренінгу 150 годин (5 кредитів ECTS), у тому числі, практичних занять – 70 годин, самостійної роботи – 80 годин. «Тренінг соціального лідерства» є складовою освітньо-професійної програми підготовки фахівців освітнього рівня «бакалавр» спеціальності 231 «Соціальна робота».

Проведення тренінгу здійснюється за допомогою використання «класичних» інтерактивних методів та форм навчання, але які спрямовані на проблематику тренінгу і є авторськими за своїм змістом та формою здійснення. До таких інтерактивних форм, зокрема, відноситься: робота в малих групах (з наступною міжгруповою дискусією) «Сутність соціального лідерства»; мозковий штурм «Функції соціального лідерства в сфері соціальної роботи»; аналітичне групове завдання (з використанням інтернет-ресурсів) «Роль соціального лідерства у розвитку громадянського суспільства в Україні»; підготовка есе «Чи готовий я бути соціальним лідером у сфері соціальної роботи?»; проведення інтерв'ю «Лідерство в соціальній роботі» (домашнє творче завдання); психологічний практикум «Основні функціонально-рольові позиції в команді та роль соціального лідера»; ділова гра «Як я підбираю собі команду?»; аналітичне індивідуальне завдання «Підготовка та проведення опитування на тему «Соціальне лідерство в соціальній роботі: чинники розвитку»; підготовка «Карти соціального лідерства в соціальному підприємстві»; виконання проєкту «Моя роль як соціального лідера в розвитку міста (села), де я народився»; підготовка завершального проєктного завдання (робота в проєктних групах) «Технологія організації соціальним лідером та його командою благодійної акції» та ін.

Отримання знань і навичок за дисципліною «Тренінг соціального лідерства» дасть змогу студентам осмислити сутність соціального лідерства, його основні напрямки, зрозуміти його роль в життєдіяльності суспільства, соціальних груп та особистості, особливості здійснення в сфері соціальної роботи, проаналізувати основні вимоги до якостей соціального лідера та принципи його взаємодії з командою, оволодіти алгоритмом реалізації соціального лідерства фахівцем у сфері соціальної роботи, у процесі підготовки та впровадження соціально значущих проєктів та благодійних акцій.

Висновки. Апробація «Тренінгу соціального лідерства» в процесі підготовки студентів-бакалаврів (спеціальність 231 «Соціальна робота») показала, що тренінг дозволяє здійснити успішну підготовку студентів до здійснення соціального лідерства, розробки та виконання ними соціально значущих проєктів і благодійних акцій для соціально незахищених верств населення, застосування необхідних для цього методів і прийомів взаємодії з людьми, впровадження інноваційних ідей і підходів.

Каргіна Н. В.

Кінотерапія та психологічне благополуччя особистості

У кінці минулого століття психотерапевт Б. Вудер розробляє ще один напрямок арт-терапії – кінотерапія, використовуючи новий метод для лікування емоційних проблем своїх пацієнтів (депресивних станів, фобій, залежностей, суїцидальних намірів). Використання методу кінотерапії була затребувана в першу чергу в руслі психоаналітичного підходу. Для такої роботи психотерапевт повинен поєднувати професії психолога та кінематографіста, втілюючи фантазії клієнта, психолог сприяє «прориву несвідомого», розкриваючи його для подальшого раціонального аналізу.

Кінотерапія є цікавим методом щодо психологічної допомоги особам із різним рівнем психологічного благополуччя. Кінотерапія має явну схожість із бібліотерапією, яка будується як обговорення та спільний аналіз спеціальним чином відібраних книг та історій, що, однак, не виключає їх відмінностей. Істотною перевагою фільмів перед книгами є використання сукупності різних модальностей: музики, кольору, яскравості зображень, динаміки розгортання перед очима глядача історій, що дозволяє говорити про глибинний емоційний вплив. Відтворення історії на основі візуалізації дозволяє відчути та усвідомити психологічну колізію у певному заданому творцем фільму ключі, зберігаючи, проте, широкі можливості особистісного осмислення та інтерпретації побаченого.

Американський автор Г. Соломон оперує терміном «кінотерапія» (використання фільмів, створених для великого екрану або телебачення під час терапевтичного процесу). Дослідник вважає, що кінотерапія допомагає людям почати процес зцілення і отримувати повідомлення, яке сприяє їх особистісному зростанню та психологічному благополуччю. Клієнти мають змогу побачити та усвідомити власні рішення, а також речі, які вони не бажали усвідомити самостійно. Г. Соломон рекомендує використовувати кінотерапію як індивідуально, так і в групі.

Існує також метод синамології (А. Менегетті), в якому головний акцент роблять не на змісті фільму, а на переживаннях глядача. На думку А. Менегетті, кінофільм – це комплексна дія на глибинне життя людини. Отже, кінотерапія розглядається як психотерапевтична практика, що має вплив на психологічне здоров'я та благополуччя особистості.

Аналізуючи психологічні механізми впливу на глядача, дослідники звертаються до процесу ідентифікації глядача з героєм художнього твору. Глядач вибирає героя, який йому найбільш близький на даному етапі життя за типом поведінки, за способом задачі, яку розв'язують, за подібною життєвою ситуацією. Це забезпечує йому можливість емоційного включення. Результатом такої ідентифікації стає «зараження емоційним станом героя з подальшим глибоким катарсисом. Художній твір не тільки дозволяє глядачеві подолати

Сучасним інформаційно-технологічним (ІТ) організаціям доводиться швидко реагувати на несподівані виклики та адаптуватись до нових умов. Дослідження свідчать, що світ змінюється швидше, ніж розвивається резильєнтність організацій – це призводить до зменшення продуктивності, нестабільності прибутку та занепаду компаній (Hamel and Välikangas, 2003). Окрім фінансових втрат, організації мають труднощі з впровадженням змін у веденні проєктів та управлінні персоналом. В опитуванні ІТ-компаній майже половина учасників (49%) зазначила, що хоча б один з їхніх проєктів протягом року зазнав невдачі (KPMG, 2005).

Загалом, резильєнтність (від. англ. resilience) означає здатність системи успішно відновлюватись після впливу несприятливих умов. В україномовному середовищі під резильєнтністю часто розуміють стресостійкість, життєздатність, пружність. Згідно досліджень, розвинути резильєнтність допомагають такі компоненти, як впевненість, адаптивність, цілеспрямованість та соціальні зв'язки (robertsoncooper, 2020).

Організаційна резильєнтність – це здатність організації передбачати, готуватися, реагувати та адаптуватися до поступових змін та раптових потрясінь з метою виживання та процвітання (Denyer, 2017). В організаційному контексті, важливими є наявність таких складових як візія, розуміння, чіткість та гнучкість (Maskell, 2016). Щоб підвищити резильєнтність своїх організацій, лідери повинні: 1) передбачати і визнавати реальність, 2) залишатись залученими і будувати персональні зв'язки, 3) постійно комунікувати, 4) нагадувати місію організації та допомагати працівникам бачити сенс у їхній роботі, 5) заохочувати і винагороджувати інновації та творче вирішення проблем, 6) підтримувати зовнішній фокус (Boswell group, 2020).

Висновки. У сучасному нестабільному, невизначеному, складному і неоднозначному (VUCA) світі непередбачувані кризи траплятимуться все частіше. Турбулентність навколишнього середовища зростає і вимагає від інформаційно-технологічних організацій швидкої реакції на безліч змін та вирішення комплексних проблем. Побудова культури резильєнтності допоможе організаціям пережити буремні часи та, в кінцевому підсумку, здобути конкурентну перевагу.

Лещинська О. А., Підлипна Л. В.

Інтеграція психолога в педагогічний колектив як чинник успішної професійної самореалізації і психологічного благополуччя

Результати щорічних обстежень практичних психологів системи освіти за показниками професійного вигоряння, професійних настанов, професійної ідентичності свідчать про наявність труднощів їх інтеграції у педагогічні колективи що тягне за собою

безвихідних ситуацій не буває, і в разі крайньої необхідності він може допомогти окремим студентам розв'язати їхню проблему.

Важливо зазначити, що на перших порах навчання коуч-куратор має привести студентів буквально за руку до бібліотеки, музею, театру, залучити до участі в наукових гуртках, змаганнях, олімпіадах, самодіяльності. Але в цілому студенти все повинні робити самостійно. Коуч-куратору слід лише проводити збори всередині групи за підсумками кожного семестру, де акцентувати увагу всіх на успіхах кожного.

Коуч-викладач має використовувати такі методичні прийоми, щоб демонструвати майбутнім фахівцям, як саме знання з навчальної дисципліни, яку він викладає, можуть впливати на підвищення ефективності майбутньої професійної діяльності. Доцільним буде наведення як позитивних, так і негативних прикладів із практики, що демонструють важливість теоретичних знань. Також ефективними будуть, як показує наш досвід, зустрічі з успішними представниками професії (бізнесменами, науковцями, управлінцями та ін.), які й виступатимуть перед аудиторією в ролі коучів. Такі зустрічі (коуч-сесії) є особливо важливими, оскільки виховати успішну людину може лише успішна людина.

Таким чином, в психолого-педагогічній практиці ВНЗ коучинг можливо використовувати як інструмент, що підвищує особистісну та професійну ефективність студента, як метод, що дозволяє визначити професійні цілі, засоби та шляхи їх досягнення. У процесі коуч-сесій з'являється можливість підтримувати і розвивати студентські ініціативи, пов'язані з майбутньою професійною діяльністю студентів. У коучингу людина уточнює власні життєві концепції, світоглядні позиції, шукає власні шляхи та способи досягнення цілей.

Висновки. Коучинг як ефективну психологічну технологію доцільно включати в систему науково-освітніх проектів в університетській освіті. Методи і прийоми коучингу можуть цілком гармонійно увійти в практику професійно-особистісного супроводу студентів як надійний інструмент, що дозволяє ефективно досягати цілей не лише в освітньому просторі, а й власне у професійному становленні майбутніх фахівців. Коучинг сприяє становленню культури професійного саморозвитку, організовуючи освітній процес як процес самовдосконалення особистості.

Лепська І. І.

Резильєнтність інформаційно-технологічних організацій в умовах змін

За оцінками експертів, пандемія коронавірусу зумовить понад 5 трильйонів доларів глобальних збитків для світової економіки впродовж наступних двох років (Citigroup Inc., JPMorgan Chase & Co., 2019).

захисні механізми і випробувати «пристрасті та бажання», що стримуються людиною в повсякденному житті, але в метафоричній формі пропонує спосіб вирішення проблемної ситуації.

Відповідно, істотною умовою ефективності терапевтичного впливу є наявність схожості сюжету з актуальною життєвою ситуацією, в якій знаходиться клієнт, маючи вплив на психологічне благополуччя людини. Крім того, можливість ідентифікації з героєм досягається особливими прийомами збудження симпатії, забезпечуючи можливість виникнення співпереживання глядача. Герой не тільки повинен опинитися в небезпечній ситуації, що викликає хвилювання і співпереживання у глядача, але й бути наділений як особливими здібностями, так і пізнаними недоліками. Ефект впізнавання посилюється, якщо герой фільму діє в знайомій глядачеві ситуації.

Висновки. Отже, зазначимо, що коло питань, які стають предметом обговорення після перегляду фільму, включають наступні теми:

– почуття, емоції переживання, які відчуває клієнт під час перегляду фільму, перш за все, найбільш інтенсивні, що викликають у нього занепокоєння, дискомфорт, що здаються несумісними з подіями, що відбуваються у фільмі (наприклад, сміх під час трагічної сцени або злість й смуток в позитивній ситуації);

– найбільш значущі символи; ідентифікація з одним із героїв фільму, з'ясування, з ким саме та чому; риси персонажів фільму, що викликали захоплення або заздрість;

– хто з героїв фільму не сподобався та чому; сцени, що викликали сильні емоції – що відбувалося і що було сказано; який вплив справив фінал фільму;

– хто з героїв фільму нагадував про когось з минулого клієнта або його сьогоднішня;

– що найбільше сподобалося у фільмі;

– що найменше сподобалося у фільмі; сцени, що викликали відторгнення, небажання дивитися фільм;

– сцени, що найбільш запам'яталися, які справили найбільше враження на клієнта; основна думка фільму, його місія;

– що саме у фільмі хотілося б застосувати у своєму власному житті, що має вплив на психологічне благополуччя людини.

Кіш К. І., Березовська Л. І.

Цінності, спрямованість і психологічне благополуччя особистості

В останні десятиліття проблема психологічного благополуччя все частіше стає предметом дослідження психологів. Це пов'язано з гострою необхідністю для психологічної науки та практики у визначенні того, що служить підставою для внутрішньої рівноваги

особистості, її психологічного здоров'я, його складових, які емоційно-оцінні відносини лежать у його основі, яким чином воно бере участь у регуляції поведінки, яким чином можна допомогти особистості у вирішенні проблеми благополуччя. Психологічне благополуччя є тим психологічним феноменом, який уособлює природне прагнення людини до внутрішньої рівноваги, комфорту, відчуття щастя, а головню психологічного здоров'я особистості.

Поняття «психологічне благополуччя» описує стан і особливості внутрішнього світу людини, які визначають переживання благополуччя, а також поведінка, яка продукує і проявляє ситуативне благополуччя. Це є багатовекторним феноменом, який пов'язаний із суб'єктивним досвідом особистості та із соціальними контекстами й обставинами її життя. Сталість середовища, передбаченність життя, розуміння траєкторії життєвого шляху визначає спокійне, емоційно стабільне та комфортне життя людини. Немалу роль у цьому відіграють ціннісні орієнтації та спрямованість особистості.

Ціннісні орієнтації характеризують спрямованість і зміст активності особистості, вони є складовою частиною системи відносин особистості, визначають загальний підхід людини до світу, до себе, додають значення і напрям особистісним позиціям, поведінці, вчинкам. Система ціннісних орієнтацій не є чимось абсолютно впорядкованим і нерухомим, вона суперечлива і динамічна, відбиває як головні, істотні, стержневі зміни взаємозалежності особистості зі світом, так і зміну поточних, швидкоплинних, певною мірою випадкових життєвих ситуацій.

Людина є психологічно благополучною тоді, коли включена у систему міжособистісних і професійних стосунків, коли відчуває свою цінність. Відчуття свого благополуччя в тій чи іншій сфері залежить від того, що для неї є цінним, куди вона є спрямованою: на себе, на діло чи на стосунки.

Для визначення ціннісних орієнтацій та спрямованості особистості як складових психологічного благополуччя нами використано методики «Ціннісні орієнтації» М. Рокіча та «Дослідження спрямованості особистості» Б. Басса. В дослідженні взяли участь студенти-психологи Національного університету «Львівська політехніка».

Людина почуває себе благополучною тоді, коли вона може себе реалізувати в різних сферах життя. А основою для реалізації є певна система ціннісних орієнтацій, яку має і демонструє особистість. За методикою «Ціннісних орієнтацій» М. Рокіча визначено, що особистісна та професійна самореалізації досліджуваними здійснюються на основі інструментальних цінностей, а суспільна – термінальних цінностей. Індивідуалістична та конформістська спрямованості у міжособистісних відносинах здійснюється на основі термінальних цінностей, а альтруїстична – цінностях інструментальних. Спрямованість на

Коучинг як ефективна психологічна технологія навчання студентів

На сьогоднішній день коучинг розглядається науковцями як засіб сприяння іншій людині в пошуку способів розв'язання різних ситуацій за допомогою реалізації її власних здібностей і можливостей; це інструмент для оптимізації людського потенціалу та ефективної діяльності.

Термін «коуч», що позначає консультування щодо досягнення цілей, ввів у ХХ ст. фінансовий аналітик Томас Леонард. Коучинг – це дія, основною і постійною метою якої є формування впевненості в собі незалежно від змісту конкретного завдання.

Ринок коуч-послуг в Україні лише починає освоюватися. Коучинг використовується і у спорті як індивідуальне психологічне і тренерське консультування, і у сфері менеджменту як особливий стиль керівництва і форма індивідуального та групового консультування проект-менеджерів та вищого керівництва. Це технологія партнерської взаємодії, що переміщує людину із зони проблеми в зону ефективного рішення.

Нині коучинг як ефективна психологічна технологія підвищення особистісної результативності найширше використовується у сфері управління людськими ресурсами. Коуч не займається розвитком особистості взагалі або поліпшенням ефективності в цілому. Коуч не працює з проблемами клієнта і його минулим. Сфера інтересу коуча – конкретна професійна або особиста мета в майбутньому, крок із її досягнення в сьогоднішній та врахування уроків із минулого, що допомагають ефективно рухатися вперед. Працюючи в коучингу, учасники процесу діють технологічно усвідомлено, цілеспрямовано і послідовно, застосовуючи теоретичні принципи технології, та займають партнерську позицію.

На нашу думку, коучинг є ефективною психологічною технологією, що підвищує особистісну результативність і актуальною є ідея застосування коуч-технології у навчанні студентів будь-яких спеціальностей університетської освіти. Актуальність її застосування пояснюється тим, що, як показує практика, студент виявився не готовим до значного збільшення навчального навантаження і частки самостійної освітньої діяльності в ньому. Майбутній фахівець під час навчання зіткнувся з величезними обсягами наукової інформації, а тому потребує допомоги в її засвоєнні та виробленні навичок самоосвіти.

Кожен студент, за допомогою коучингу, може поглибити свої знання, підвищити продуктивність власної діяльності та поліпшити якість життя. Завдання коуч-викладача – допомогти студентові знайти в собі ресурси, потрібні йому в даний момент і застосувати їх на практиці. Коуч-викладач має застосовувати інтерактивне навчання у процесі якого проводитимуться ділові ігри (наприклад, на вміння конспектувати, спілкуватися, працювати в групі, справлятися з труднощами і стресом тощо); повинен дати студентам зрозуміти, що

християнських цінностей виокремимо такі риси особистості як бажання допомагати іншим працівникам організації при вирішенні складних задач як професійних так і особистих та любов до людей у християнському розумінні. Відчуття співробітниками різного роду підтримки, доброзичливості від колег по роботі суттєво покращує психологічне благополуччя персоналу організації загалом.

З християнського погляду «допомога іншим» впливає з «любові до ближнього». Проявляти любов до ближнього не так просто. Дуже часто «любити» по-християнськи нам заважають негативні емоції, які нас переповнюють. Жити в любові – це рішення, виконання якого вимагає зусиль. Любити – означає в чомусь відмовляти собі заради інших, а це може означати погодитися на страждання. Але страждання в ім'я істинної любові не наповнює серце важким боєм. Воно не призводить до хвороб, які виникають внаслідок переживання важких ситуацій та стресу. Ненависть – ось що приречує людину на емоційні і фізичні муки. Люди, які живуть з любов'ю ніколи не страждають так, як ті, хто переживає ненависть. Любов розуміється у широкому розумінні, як любов духовна, щоб вона не зменшувалась – її потрібно віддавати. Про позитивні наслідки духовного підходу до життя говориться і в дослідженнях «Медичного журналу Австралії»: «Вивчення, проведені в Австралії, показали, що у релігійних людей міцніші сім'ї, серед них менше алкоголіків, наркоманів; такі люди менш схильні до самогубства, надмірної тривожності і депресії, серед них більше альтруїстів».

Віруюча людина вірить, що Бог її любить. Така особистість, сприймає неприємності набагато спокійніше, тому що приймає їх або як заслужений наслідок своїх дій, або як випробування. Для віруючих властива більша емоційна стабільність, вища психологічна стійкість, високий рівень емпатії, співчуття, наявність наскрізного сенсу життя, тобто вони прагнуть до більш довготривалих та опосередкованих цінностей порівняно з невіруючими. Віруючі люди послуговуються ще одним дуже дієвим засобом вирішення проблем у всіх сферах життя – це молитва, яка має величезний цілющий потенціал, здатна приносити вітху і внутрішню гармонізацію за найнестерпніших обставин.

Висновки. Оскільки, головними чинниками, що впливають на процес міжособистісних взаємин, є психологічні особливості особистості, її соціальна активність і суспільні відносини, віра. Під впливом цих чинників формується психологічне благополуччя у будь-якій групі людей. Отже, духовне наповнення міжособистісних взаємин є чинником психологічного благополуччя персоналу в організації.

Варто замислитися, яка глибина у такій давній молитві Святого Августина: «Господи, дай мені сили, щоб справитися з тим, що я можу зробити, дай мені мужність, щоб змиритися з тим, чого я не можу зробити, і дай мені мудрість, щоб відрізнити одне від одного».

самоствердження реалізується за термінальних цінностей, а спрямованість на спілкування та справи – за інструментальних.

За методикою «Дослідження спрямованості особистості» Б. Басса визначено, що досліджувані зі спрямованістю на себе демонструють ціннісні орієнтації суспільного визнання (винагородження та задоволення, досягнення статусу, прагнення до влади); на спілкування проявляють ціннісні орієнтації міжособистісного спілкування (потреба в емоційних стосунках з людьми) та суспільного визнання (орієнтація на соціальне схвалення); на діло характеризуються демократичними ціннісними орієнтаціями (відстоювання в інтересах справи власну думку).

Висновок: Психологічне благополуччя є одним із важливих елементів психологічно здорової особистості, яка має та демонструє ціннісні орієнтації, різнопланову спрямованість: на себе, на спілкування, на справу, певний запас психологічної міцності, що дозволяє їй продуктивно долати життєві складності та справлятися зі стресами повсякденного життя.

Коструба Н. С.

Психологічне благополуччя і релігійність особистості:

теоретичний аналіз взаємозв'язку

Сучасне життя наповнене стресовими подіями. Психологія давно у пошуках усіх можливих шляхів та методів зняття стресових станів та досягнення людиною психологічного благополуччя. Одним із ресурсів для досягнення таких цілей є звернення до релігії та духовний розвиток.

Психологічне благополуччя – це інтегральний показник ступеня спрямованості людини на реалізацію головних компонентів позитивного функціонування, а також ступінь реалізованості цієї спрямованості, що суб'єктивно виявляється у відчутті щастя, задоволеність життям і собою.

Багато людей звертається до релігії за підтримкою та розрадою. Співвідношення між релігією та психологічним благополуччям залежить від типу релігійності особистості (внутрішній чи зовнішній). За цими показниками у сучасному українському суспільстві можна виокремити два принципово відмінних між собою типи релігійності – масову і воцерковлену. Як свідчать дослідження, до другого типу можна віднести десь третину віруючих, які задовольняють критерії релігійності, за виключенням протестантів. Більшість слід віднести до масового, маніфестованого типу релігійності.

Дотримання релігійних обрядів дає можливість людині пережити особливі емоції та катарсис. У процесі колективного богослужіння та індивідуальної молитви відбувається трансформація негативних переживань у позитивні, що супроводжується емоційною

розрядкою, заспокоєнням. Богослужіння або молитва, розглянуті з точки зору їх психологічних функцій, являють собою своєрідні способи і засоби зняття негативних переживань, накопичених у людей. Віруючі звертаються до Бога в надії, що він позбавить від страждань, неприємностей, хвороб, задовольнить їхні блага і бажання. І тому, якщо вони вірять у реальність Бога і його всемогутність, то молитва приносить їм психологічне полегшення і розраду. Такий соціально-психологічний механізм релігійного катарсису.

Загалом, складність взаємозв'язку релігійності та психологічного благополуччя полягає у багатомірності обох явищ. Тобто має велике значення, що ми під ними розуміємо і що саме вимірюємо. Релігія має найсильніший зв'язок із вимірами самозвітності опитуваних про позитивне психічне здоров'я та почуття добробуту. Раніше вважалося, що задоволеність життям пов'язана головним чином з економічною ситуацією людей, хоча зараз зрозуміло, що їх відносно економічне становище важливіше абсолютного багатства. Також психологічні зміни, такі як надія, мета та сенс, важливі для добробуту, а релігія входить безпосередньо в них. Хоча існує чіткий взаємозв'язок між релігією та добробутом, одне застереження полягає в тому, що дослідження в цій галузі багато в чому залежать від вимірів самозвітності. Інше полягає в тому, що взаємозв'язок між релігією та добробутом, певною мірою залежить від виду релігії, що розглядається. Так, науковці припускають, що такий взаємозв'язок не виявляється при зовнішніх формах релігійності.

Релігійність формує чи уточнює систему координат особистості стосовно світу та себе, що допомагає створювати умови для благополучного розвитку особистості. Релігійність не завжди на пряму впливає на психологічне благополуччя, але дає можливість формувати свій самоактуалізаційний потенціал, убезпечує людину від стресового впливу ендо- та екзогенних факторів.

Корисні ефекти релігії поділяються на дві основні категорії, соціальні та когнітивні. Так, належність до релігійної спільноти забезпечить соціальну та духовну підтримку. Релігійне навчання та соціальний тиск можуть допомогти контролювати певні форми психічної поведінки, наприклад, зловживання наркотиками та алкоголем.

Також, релігія надає особливого сенсу усім подіям, що впливає на концептуальне кодування та мислення, змінюючи його, гармонізуючи. Загалом, релігія може дати особистості так звані копінг-стратегії як загальні схеми чи структури психологічного подолання складних життєвих ситуацій.

Висновки. Здійснений теоретичний аналіз взаємозв'язку релігійності та психологічного благополуччя доводить, що участь у релігійному житті церкви здійснює позитивний вплив на самопочуття особистості, формує відчуття єдності і спільності з усіма, хто сповідує такі ж духовні і моральні цінності.

зниження ефективності праці персоналу в організації загалом (особливо, коли вигорання присутнє у керівників).

Профілактика професійного вигорання полягає в тому, щоб уже на початкових стадіях завважити симптоми і прийняти відповідні дії (як працівнику так і керівнику). Важливо проводити роботу із власними індивідуально-психологічними особливостями, розвивати спеціальні якості та вміння, дотримуватися правил психологічної безпеки, з метою формування особистісного ресурсу протистояння синдрому вигорання всіх працівників як саногенного потенціалу психологічного благополуччя персоналу в організації.

Легендзевич Г. Я., Крецул К. В.

Духовне наповнення міжособистісних взаємин як чинник психологічного благополуччя персоналу в організації

У психологічній літературі поняттям « психологічне благополуччя » позначається стан і особливості внутрішнього світу людини, які визначають переживання благополуччя.

Психологічне благополуччя – це результат переживання особистістю успіхів чи досягнень в професійній сфері, гармонії в особистому житті. Основоположником такого підходу стала К. Ріфф, вона узагальнила і виділила шість основних компонентів психологічного благополуччя: позитивні взаємини з іншими, прийняття себе (позитивна оцінка себе і свого життя), автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті, особистісний ріст.

Психологічне благополуччя організації , на нашу думку, – це результат спільної діяльності людей, їхньої міжособистісної взаємодії, стан групового настрою та якісна сторона міжособистісних взаємин персоналу в організації, що проявляються у вигляді сукупності психологічних умов, які сприяють продуктивній спільній діяльності та всебічному розвитку особистості в організації.

Міжособистісні взаємини, як зазначає Н.Обозов: «ніколи не є фіксованими; вони змінюються безперервно у відповідь на зміни у людях, які до них причетні, й ситуаціях, в яких вони опиняються. ...Навички спілкування не є сталими, вони змінюються постійно, залежно від того, з ким ви взаємодієте, власного настрою та ситуацій, в яких ви опиняєтесь. Таких навичок ніколи не буває надміру, і межі їх удосконалення просто не існує».

Інтенсивність прояву почуттів позначається на ефективності діяльності працівників і є одним з показників психологічного благополуччя персоналу організації. Говорячи про духовне наповнення міжособистісних взаємин як чинника психологічного благополуччя персоналу в організації, маємо на увазі наповнення суб'єктів міжособистісних взаємин християнськими цінностями, які є похідними живої віри в Бога. Із великої кількості

Друга – зниження інтересу до роботи, небажання спілкуватись, легка апатія, довге переживання часу (день тягнеться як три), поява стійких негативних симптомів (втома, втрата сил, дратівливість, головні болі...). Людина відчувається виснаженою навіть після хорошого сну, після вихідних. Тривалість у середньому 5-15 років.

Третя – ознаки цієї стадії вже хронічні, можуть розвиватись фізичні і психологічні проблеми, депресія, повна втрата інтересу до роботи і до життя, емоційна байдужість, порушення сну та уваги, отупіння, прагнення до самотності. Заключна стадія – повне вигорання, яке часто переростає у відразу до всього і триває від 10 до 20 років.

В. Бойко в книзі «Синдром емоціонального вигорання: діагностика и профилактика» виділив такі фази вигорання:

1) фаза «напруга», що включає симптоми переживання психотравмуючих обставин, незадоволеності собою, загнаності в клітку, тривоги і депресії;

2) фаза «резистенція», тобто опір, яка включає в себе симптоми неадекватного вибіркового емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення сфери економії емоцій, редукції професійних обов'язків;

3) фаза «виснаження», компонентами якої є симптом емоційного дефіциту, емоційної відстороненості, особистісної відстороненості, психосоматичних і психовегетативних порушень.

Для профілактики синдрому професійного вигорання співробітників необхідно наступне:

1) правильно організувати робочий час:

- працювати в команді;
- ефективно розподіляти час та навантаження;
- ставити пріоритети між завданнями;
- робити перерви;

2) організувати робочі місця та місця для відпочинку;

3) розробити систему оцінки ефективності роботи, систему заохочень;

4) підтримувати колективний дух;

5) забезпечувати і підтримувати позитивний психологічний клімат в колективі.

Конкретній особистості потрібно займатись роботою тільки в робочий час, тобто бачити границі між роботою і приватним життям, розширювати коло спілкування, змінювати види діяльності на непрофесійні, проводити багато часу з друзями і родичами, відпочивати.

Висновки. Отже, вигорання – це поширена проблема для працівників підприємств, а також специфічних професій. Професійне вигорання може тривати дуже довго, що призводить не лише до психосоматичних і психоемоційних проблем особистості, а й до

Кочетова К. С., Свідерська О. І.

Вплив карантину як стрес-фактора на самопочуття й настрої учасників спортивних організацій

Загальновідомо, що прийняття надзвичайної ситуації в умовах поширення пандемії внаслідок поширення вірусу «Covid-19» не може пройти, не торкаючись таких вагомих аспектів людського життя, як економічний, суспільний і психологічний. Мова йде не лише про економічні втрати та суспільно-політичні трансформації, котрі інтенсивно почали відбуватись, зокрема, й в українському суспільстві. Сьогодні можна говорити й про необхідність вироблення механізмів збереження психічного здоров'я, стійкості й загальної продуктивності особи в умовах вимушеної ізоляції від зовнішнього середовища. Адже внаслідок запровадження надзвичайної ситуації люди залишилися без реальної комунікації із близькими й рідними, без звичного для них способу життя, окрім того – вимушені адаптуватись до інших умов, котрі дуже часто є далекими від комфорту і затишку.

Окремою проблемою, на наш погляд, є труднощі, з якими зіштовхуються особи, котрі займаються спортом чи активним туризмом. Саме вони належать до тієї категорії людей, котрі звикли до активного проведення часу, отримання постійно нових вражень, активної боротьби за призове місце, конкурентоспроможного середовища тощо, що саме по собі формує тезу, що впровадження загальнонаціонального карантину може суттєвим чином негативно відобразитись на їхньому настрої, пригнічуючи позитивні та підсилюючи негативні емоції, тим самим виконуючи функцію потужного стрес-фактора професійної діяльності учасників спортивних організацій.

Загалом, варто зауважити, що у різний час проблемою впливу стресу на стан спортсменів займалися такі науковці, як: Батурич Н. А., Майковець Д. В., Лящевич А. М., Вяткін Б. А., Ільїн Е. П., Шербатих Ю. В., Геселевич В. А., Іванькова Ю. А., Абрамова В. В., Габелкова О. Е. та ін.

До слова, нагадуємо, що стрес – це стан індивіда, що виникає у відповідь на різні екстремальні види впливу як внутрішнього так і зовнішнього середовища, котрі в свою чергу здатні вивести із рівноваги фізичні чи психологічні функції людини. Дія стресу тісно пов'язана із системою потреб і мотивів людини, що суттєво може знижувати можливість реалізації як одних так і інших, відбувається підсилення дії психологічних механізмів захисту, можливе зниження фізіологічних можливостей. Окрім того, численними дослідженнями доведено, що людина в стані стресу здатна на неймовірні вчинки, адже у момент стресу в кров виділяється велика кількість адреналіну, мобілізуються всі резерви організму та її можливості різко зростають, у той же час – невеликий і нетривалий стрес має швидше позитивний вплив на людину.

Варто наголосити й на тому, що практично у кожної активної людини є потреба у самореалізації й визнанні її досягнень. Якщо говорити про спортсменів, то практично у кожного є сформована потреба у перемозі й здобутті нагороди, що звісно є винагородою за найкращий індивідуальний чи командний виступ. Для того, аби досягнути успіху в спорті, потрібно постійно вдосконалювати свої вміння й навички, котрі спортсмени мають розвивати переважно під час тренувальної підготовки фізичних властивостей. Проте вагомим чинником для спортивних досягнень є й певний психологічний стан, що відповідає за цілеспрямованість, віру у власні сили, мотивацію участі у змаганнях, психічну стійкість під час виконання надскладних завдань, самокритику й полегшене сприймання ситуації можливої поразки.

Користуючись нагодою, ми опитали близько 60 осіб, котрі займаються професійним спортом або активним туризмом. На питання про те, які емоції респонденти відчувають під час того, як займаються спортом чи активним туризмом, 79,6% відповіли, що найчастіше відчувають емоційне піднесення, на другому місці 64,8 % опитуваних назвали відчуття адреналіну й на третьому місці опинилась радість, котру відчувають 55,6% респондентів. Із усіх опитаних 66,7% зазначили, що карантин суттєво впливає на можливість займатись улюбленою діяльністю, водночас 63,0% від загальної кількості опитуваних оцінюють такий вплив швидше як негативний, проте намагаються у цій ситуації шукати інші шляхи для самореалізації, 20,8 % респондентів всетаки оцінюють ситуацію самоізоляції як повне обмеження свободи. Цікавими видались також відповіді респондентів, котрі стосувались емоцій, пов'язаних із неможливістю займатись улюбленою справою через об'єктивні причини, такі як хвороба, травма, в тому числі й сьогоднішня самоізоляція. Так, згідно результатів нашого опитування, у трійку найсильніших емоційних навантажень увійшли сум – 50,0% респондентів; розчарування – 48,1% й безпомічність перед неможливістю щось змінити – 31,5 % респондентів. Показовим також є той факт, що 55,6 % вказали на свободу, як те, що саме вони відчуватимуть після закінчення карантину, окрім свободи спортсмени зазначили такі емоції, як: радість – 40,7%, та можливість зайнятись улюбленою справою без особливих обмежень – 55,6%.

Висновки. Підсумовуючи викладене, акцентуємо: діяльність професійних спортсменів, чи спортсменів-аматорів у багатьох аспектах залежить від їхнього психологічного стану. Загалом до стрес-факторів, котрі зустрічаються у спортивній діяльності прийнято відносити спортивну боротьбу (змагання), що спрямована на досягнення рекорду або перемоги над суперником; максимальну напругу всіх фізичних і психічних сил спортсмена, без якої перемога є практично неможливою; тривалий, систематичний, завнятий тренувальний процес, який вносить серйозні корективи в режим

– прагнути та досягати професійного зростання як засіб саморозвитку та самореалізації, підвищення професійної культури, вдосконалення наявних і набуття нових компетенцій.

Висновки. Професійна діяльність і сучасний ринок праці створюють для людини несприятливі умови для збереження соматичного і психічного здоров'я, що призводить до переживання ситуативного і хронічного професійного стресу. Однак, підтримка психологічного благополуччя особистості (позитивне ставлення до себе, людей в трудовій діяльності, до роботи, набуття автономії, збереження особистісних ресурсів, саморозвиток, самореалізація, професійний ріст) є дієвою профілактикою професійного деструктивного стресу.

Легендзевич Г. Я., Ванівська Д. В.

Профілактика професійного вигорання як саногенний потенціал психологічного благополуччя персоналу в організації

В 21 столітті існує безліч професій, різні види діяльності та одна проблема – професійне вигорання. Люди, які працюють в одній сфері діяльності протягом довгого часу, відчувають синдром емоційного вигорання – це стан, коли людина відчуває себе виснаженою морально, розумово і фізично. Це переважно психологи, лікарі, ті що працюють безпосередньо з людиною (соціальні служби), професії постійного напруження.

Емоційне вигорання буває не лише в професійній діяльності, а й в інших сферах життя, таких як побут, сімейне життя, творчість тощо. А ми розглянемо цю тему в руслі професій. Феномену емоційного вигорання, як психічного розладу, приділялася увага ще в 1974 році. Американський психолог Герберт Фрейденберг першим наголосив на серйозності проблеми емоційного виснаження і його впливу на особистість людини. Також цим займалися такі вчені як Дж. Грінберг, А. Ленгле, С. Джексон, Г. Сельє.

Синдром професійного вигорання – це особливий стан людини, який виникає як реакція на дію хронічних стресорів, які пов'язані із професійною діяльністю. Це така професійна криза, яка є у кожного працівника, тільки вигорання є незворотнім процесом і його потрібно вчасно позбутись.

Синдром вигорання включає: емоційну виснаженість, деперсоналізацію, редукцію професійних досягнень. Деперсоналізація – цинічне ставлення до роботи. Редукція професійних досягнень – виникнення у працівників почуття некомпетентності в своїй професійній сфері, усвідомлення неспішності в ній.

Професійне вигорання має 3 стадії: перша – легка форма, забування якихось дрібниць у роботі, довші перерви, в залежності від психологічного клімату і сили навантаження перша стадія триває 3-5 років.

Е. Бредберн зазначав, що в описі феномену психологічного благополуччя необхідно оперувати критеріями, які відображають позитивні чи негативні стани, суб'єктивне переживання стану задоволеності чи незадоволеності життям. Дослідник розробив теорію структури психологічного благополуччя, яка являє собою баланс двох видів афекту – позитивного і негативного, а події, які трапляються в нашому житті, відображаються у свідомості та накопичуються у відповідно забарвленому афекті. Коли фахівець вкладає в свою професійну діяльність значно більше ніж отримує від роботи, то порушується баланс, що в свою чергу призводить до професійного стресу, а згодом і професійного вигорання. Спираючись на подане положення, професійний стрес – це накопичення негативного досвіду та емоцій людиною в професійній діяльності.

Існують й інші наукові думки щодо психологічного благополуччя особистості. Так, К. Ріфф (1995) дає наступне визначення поняттю «психологічне благополуччя» – це інтегральний показник ступеня спрямованості основних компонентів позитивного функціонування людини, а також ступінь реалізованості цієї спрямованості, яка виражається в переживанні щастя і задоволеності. Оперуючи визначеннями К. Ріффом компонентами психологічного благополуччя, пропонуємо дотримуватись таких рекомендацій у профілактиці професійного деструктивного стресу:

- позитивно ставитись до себе як до компетентного спеціаліста, який володіє необхідними особистісними якостями, знаннями, вміннями та навичками, що дають змогу успішно і якісно виконувати професійні обов'язки, що сприяє розкриттю позитивного потенціалу трудової діяльності;
- будувати позитивні, доброзичливі, довірливі стосунки із оточенням (клієнтами, колегами, керівництвом та іншими);
- ставитись до професійної діяльності як джерела радості, натхнення та самореалізації;
- автономність у прийнятті рішень, готовність відповідати за ці рішення;
- розвивати стресостійкість, як здатність адекватно реагувати на негативні ситуації та екстремальні умови, із якими людина постійно стикається у професійній сфері, застосовувати прийоми саморегуляції, навички самостійного управління професійним стресом;
- економити особистісні (фізичні, інтелектуальні та емоційні) ресурси як джерело збереження психологічного благополуччя особистості та розвитку стресостійкості;
- усвідомлювати і ставити перед собою індивідуальні життєві та професійні цілі, у трудовій діяльності спиратись на вироблені моральні принципи, особистісно-орієнтовані цінності;

життя спортсмена; ризик і небезпеку, тривале навантаження із хронічною втомою – як його наслідком, поступово зростаючи фізичну і психічну втому, монотонність й ізоляцію, як неможливість здійснення комунікації між членами спортивної команди, відсутність можливості командного тренування, втому, невідповідність командним вимогам та ін. У загальному можемо сказати, що ситуація самоізоляції в умовах карантину є суттєвим стрес-фактором, котрий негативно відображається на емоційному стані, неможливості займатись професійною діяльністю, а відтак впливає на загальний стан психологічного благополуччя, що формує потребу в гострій необхідності розвитку механізмів збереження психологічного благополуччя для спортсменів, котрі через об'єктивні обставини опинились у вимушеній ізоляції.

Креденцер О. В.

Самоефективність персоналу організацій як детермінанта забезпечення психологічного здоров'я: теоретичний аналіз

У сучасних умовах життєдіяльності суспільства проблема забезпечення здоров'я особистості та суспільства в цілому виходить на перші позиції. Досвід всесвітньої пандемії, пов'язаної з COVID-19, показав, як фактор здоров'я може відігравати вирішальну роль у розвитку економіки, політики, культури, освіти та інших сферах всієї країни та світу в цілому. Всесвітня пандемія висвітлила безліч проблем, у тому числі й психологічних, що виникають при порушенні здоров'язабезпечення суспільства.

Більшість сучасних дослідників у сфері здоров'я серед його складових важливе місце відводять психологічному здоров'ю людини (І.В. Дубровіна, Н.А. Жесткова, Л.М. Карамушка, А.М. Шевченко, А.В. Шувалов та ін.).

Однією із дефініцій визначення поняття «психологічне здоров'я» є здатність до пізнання та адаптації до середовища, що постійно змінюється (О.А. Ахвердова, Н.Н. Єрошенко, Н.А. Жесткова та ін.). Це підкреслює актуальність дослідження психологічного здоров'я, пошуку дієвих факторів, що забезпечують таку адаптацію, особливо під час всесвітньої пандемії.

Аналізуючи проблему психологічного здоров'я персоналу організацій, згідно нашого підходу, самоефективність розглядається, насамперед, як важлива детермінанта забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій.

Концепція самоефективності вперше була запропонована А. Бандурою ще в кінці 1970-х років і активно досліджувалася ним протягом двадцяти років. А. Бандура зазначає, що самоефективність – це усвідомлена здатність людини протистояти складним ситуаціям і впливати на ефективність діяльності та функціонування особистості в цілому.

У гуманістичній психології (К. Роджерс, В. Франкл) здатність до самоефективності розглядають як ресурс для особистісного зростання, самоповаги, самоактуалізації та самоздійснення.

У широкому значенні самоефективність особистості можна визначити як переконаність людини у власних можливостях організувати і виконати певний набір дій, необхідних для досягнення конкретного результату.

Ми дотримуємось підходу до визначення самоефективності, який визначається низкою авторів, а саме, самоефективність – це система суб'єктивних уявлень про здатність успішно діяти в конкретних ситуаціях, яка має оцінний характер і забезпечує регуляцію дій, спрямованих на досягнення певних цілей, за рахунок формування суджень про свою здатність успішно вирішити поставлені завдання (О.В. Креденцер).

Останніми роками проблема самоефективності стала досить інтенсивно досліджуватись українськими психологами. Зокрема, розглядаються загальні проблеми самоефективності особистості (Т.О. Гальцева, Н.Ф. Ліпінська, В.С. Михайличенко, Н.В. Полякова, Д.О. Шапошник та ін.), самоефективність студентів різних спеціальностей у контексті їх професійного становлення (О.М. Вовк, М.В. Канівець, О.О. Музика, І.І. Сняданко та ін.), самоефективність у процесі професійної діяльності фахівців різних професійних категорій (О.І. Бондарчук, Н.В. Пророк). Разом з тим аналіз самоефективності як детермінанти психологічного здоров'я персоналу організацій не достатньо висвітлений в літературі.

Т.М. Титаренко, розглядаючи критерії відновлення психологічного здоров'я людини після тривалої травматизації, підкреслює, що в цей період ентузіазму відчутно меншає, креативні задуми майже не виникають, а якщо і пробуджуються, то реалізувати їх людина навіть не намагається, бо немає ані сил, ані впевненості в собі, ані віри в те, що це має хоч якісь перспективи. Таким чином, авторка виділяє один із критеріїв відновлення психологічного здоров'я – це можливість підтримання продуктивності та самоефективності особистості, оновлення здатності до самореалізації, підвищення креативності у ставленні до власного життя. Окрім того, Т.М. Титаренко говорить про те, що важливим для відновлення психологічного здоров'я є можливість оновлення власної цілісності та безперервності через реконструкцію каузального зв'язку минулого, теперішнього і майбутнього і вибудову нових життєвих перспектив, це відбудова віри у себе, без якої неможлива ефективна самопідтримка і самопомога.

У рамках когнітивної моделі здоров'єорієнтованої поведінки А. Бандури самоефективність розглядається як детермінанта здоров'єорієнтованої поведінки.

рівнем мотивації до уникнення невдач (0,30), самосприйняттям (0,29), позитивними відносинами з оточуючими (0,17), управлінням навколишнім середовищем (0,07); обернена кореляція з низьким рівнем задоволеністю життям (-0,60), низьким рівнем автономії (-0,60), відсутністю мети в житті (-0,18), низьким рівнем розвитку здатності до особистісного росту (-0,330), високим рівнем особистісної тривожності (-0,16) та низьким рівнем мотивації до успіху (-0,04) респондентів.

Висновки. Емпірично доведено, що почуття психологічного благополуччя визначається як інтегральний психічний феномен, взаємопов'язаний з рівнем розвитку мотивації до успіху та уникнення невдач, самосприйняттям, позитивними стосунками з оточуючими, задоволеністю життям, автономією, метою в житті, здатністю до особистісного росту.

Курінна В. Р., Грубі Т. В.

Психологічне благополуччя як профілактика професійного стресу

Однією з основних причин зниження ефективності професійної діяльності особистості та занепаду структурних підрозділів організації є професійний стрес, який негативно впливає як на окрему людину (її соматичний і психічний стан), так і на соціальні зв'язки у внутрішньому організаційному середовищі. Це пов'язано, в першу чергу, із мінливістю глобальних процесів та швидкими й непередбачуваними змінами на ринку праці.

Узагальнюючи роботи Дж. Грінберга та Г. Сельє, професійний стрес – це багатовимірний феномен, що характеризується емоційною і фізіологічною напругою, наслідок тривалої та інтенсивної дії стресогенних чинників на суб'єкт трудової діяльності. До негативних стресогенів належить підвищена відповідальність, інформаційна перевантаженість, виснаження фізичних, інтелектуальних емоційних ресурсів, незадоволеність посадою і стилем керівництва, невпевненість існування організації в майбутньому, несприятливий соціально-психологічний клімат у колективі, невизначеність ситуації тощо.

На думку В. Носенко в попередженні дистресу ефективними є профілактичні програми, направлені на психічне оздоровлення та досягнення гармонійної життєдіяльності особистості. На наш погляд, дієвим методом попередження професійного дистресу та професійного вигорання є підтримка та збереження психологічного благополуччя працівників організації. Це підтверджують і останні емпіричні дослідження, в яких ступінь вираженості професійного стресу та психологічного благополуччя особистості негативно корелюють між собою.

психологічну цілісність і задоволеність життям. Витоки дослідження психологічного благополуччя як самостійної категорії ми знаходимо у науковому доробку зарубіжних психологів, теоретичну базу для якого склали роботи Н. Бредбурна, у яких автор вводить поняття «психологічне благополуччя» і отожднює його із суб'єктивним відчуттям щастя і загальною задоволеністю життям. Крім цього сам автор посилається на аристотелівський опис поняття «евдемонія», який відбиває суть психологічного благополуччя. Н. Бредбурн зазначає, що він не має на увазі під поняттям психологічне благополуччя низку інших понять, таких як самоактуалізація, самооцінка, автономія, але в той же час, можливо, ці поняття мають галузі взаємного перетину. Н. Бредбурн створив модель структури психологічного благополуччя, що є балансом, який досягається перевагою двох видів афекту, що змінюється, – негативного і позитивного.

У теорії самодетермінації Р. Райана і Е. Десі психологічне благополуччя пов'язано, насамперед, з реалізацією базових психологічних потреб в автономії, компетентності та зв'язку з іншими.

Узагальнивши результати досліджень зарубіжної гуманістичної традиції, К. Ріфф визначає психологічне благополуччя як багатофакторний феномен, що відображає оцінку особистістю свого функціонування з точки зору максимально можливого розкриття внутрішнього потенціалу. Автор вважає, що не все, що відповідає задоволенню, сприяє досягненню психологічного благополуччя. Більш того, життєві труднощі, негативний і навіть травмуючий досвід і переживання можуть у певних випадках виступати основою для підвищення психологічного благополуччя особистості через більш глибоке осмислення життя, усвідомлення власних життєвих цілей, встановлення гармонійних заємин з іншими людьми, набуття здатності до співпереживання.

З метою виявлення складових психологічного благополуччя нами проведено емпіричне дослідження з використанням психодіагностичних методик: оцінка рівня ситуативної (реактивної) тривожності (тест Спілбергера-Ханіна), методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса, методика діагностики особистості на мотивацію до уникнення невдач Т. Елерса, шкала задоволеності життям (SWLS), шкала психологічного благополуччя Ріфф. До загальної вибірки дослідження увійшло 25 респондентів у віці 18-25 років.

За результатами відсоткового та кореляційного аналізу за критерієм Кендалла встановлено наступне. Найвище середнє значення виявлено за шкалою «мета в житті», найнижче середнє значення – за шкалою «автономія» та «особистісне зростання» респондентів. Визначено наявність статистично значущих прямих взаємозв'язків між рівнем розвитку психологічного благополуччя (рівні значущості: та $p \leq 0,05$) з низьким та середнім

Ми розглядаємо самоефективність як основну детермінанту, що розкриває внутрішні ресурси персоналу організацій, що збільшує потенціал розвитку в професійній діяльності, що дає варіативність вибору напрямків діяльності, побудови її результативної стратегії, підвищення інноваційності, зміни поведінки і життя. Саме це, на наш погляд, забезпечуватиме збереження психологічного здоров'я персоналу організацій у змінюючому середовищі.

Висновки. Дослідження самоефективності особистості, як детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу організацій, надасть можливість визначення внутрішніх ресурсів персоналу організацій для адаптації, відновлення та розвитку в змінюючому середовищі. Визначений нами підхід буде покладено в основу наших подальших емпіричних досліджень.

Кривопишина О. А., Галабурда М.

Психологічні детермінанти розвитку схильності до насильства особистості

Насильство, ймовірно, завжди є невід'ємною частиною людського досвіду, його наслідки впливають на психічне здоров'я і, відповідно, якість життя особистості. Представники індивідуальної психології вважають, що найкраще мотиви виникнення насильства можна зрозуміти через дослідження отриманого у дитинстві досвіду, стилю життя, унікальності життєвої історії особистості, що схильна до насильства або здійснює його.

Стиль життя – це термін, який А. Адлер використовував для опису суми всіх установок, цілей і переконань, які дитина буде для того, щоб знайти своє місце у цьому світі. Дитина створює свій власний стиль життя на основі його існування в соціальному контексті найближчого оточення, тобто сім'ї. Завдяки ранній взаємодії із сім'єю дітьми створюються образи про те, як влаштований світ та норми поведінки в ньому. На висновках, зроблених дитиною, позначаються недостатня зрілість і обмежений досвід. Адлер стверджував, що з біологічної та психологічної точки зору, особистість в основному формується до п'ятого року життя, що згодом не піддається майже ніяким змінам. Від цього залежить, яким сторонам свого життя і оточення особистість буде приділяти увагу, а які буде ігнорувати.

А. Адлером виділено три ситуації дитинства, які можуть породити недолік соціального інтересу, уповільненість розвитку, прагнення самоактуалізації за рахунок інших і, відповідно, утвердити негативний для суспільства та особистості стиль життя.

По-перше, органічна неповноцінність: часті хвороби та слабкість дитини можуть призвести до того, що дитина відмовляється від взаємодії з іншими через почуття неповноцінності та нездатності успішно змагатися з іншими дітьми.

По-друге, розпечені діти мають труднощі в розвитку почуття соціального інтересу і кооперації. Їм не вистачає впевненості в своїх силах, оскільки інші завжди все робили за них, тому соціальний інтерес у них надзвичайно слабкий. А. Адлер стверджував, що розпечені діти відчувають мало справжніх почуттів по відношенню до батьків, якими вони маніпулюють.

По-третє, знедоленість може сильно уповільнити розвиток дитини та сформувані відсутність соціального інтересу. Небажаній або знехтуваній дитині, що ніколи не знала любові, надзвичайно важко розвинути в собі дану якість особистості. Такі діти не впевнені у своїй здатності бути корисними і отримати повагу та любов оточуючих, вони можуть стати холодними і жорстокими, схильними до насильства.

Р. Дрейкус і С. Фергюсон вважали, що "соціальний інтерес" слід розуміти як «почуття» задля «суспільства». За думкою дослідників це поняття включає в себе почуття тотожності з суспільством. Соціальний інтерес в особистостей схильних до насильства слабкий. Дослідниками проблеми встановлено, що особливий вплив на розвиток соціального інтересу здійснюють члени сім'ї. В періоди домінування почуття неповноцінності, відсутності чи слабо розвиненого соціального інтересу особистість прагне до переваги, оскільки їй не вистачає впевненості у своїй здатності функціонувати ефективно і конструктивно працювати разом з усіма. Компенсація проявляється в бажанні самоактуалізації, але характеризується відсутністю прагнення досягнення конкретної цілі, що пояснює фрустрацію у потребі успіху. У разі гіперкомпенсації у дітей з нерозвиненим почуттям спільності, прагнення до самоактуалізації трансформується в невротичний комплекс влади, домінування і панування.

З метою вивчення чинників впливу батьківського виховання на формування особистостей, схильних до насильства, здійснено емпіричне дослідження, у якому взяли участь 25 респондентів: з них 8 дівчат і 17 юнаків, студенти та курсанти ЛДУБЖД, різних спеціальностей, віком від 20 до 25 років. За результатами кореляційного аналізу за критерієм Пірсона виявлено наступне: прямий кореляційний зв'язок впливу батьківського виховання та схильності до вербальної агресії ($r = ,466^{**}$, $p \leq 0,01$); здатністю до опосередкованої агресії ($r = ,465^*$, $p \leq 0,05$); почуттям образи ($r = ,542^*$, $p \leq 0,05$); почуттям провини ($r = ,495^{**}$, $p \leq 0,01$); самотності ($r = ,496^*$, $p \leq 0,05$); тривожності ($r = ,581^{**}$, $p \leq 0,01$); низької самооцінки ($r = ,438^*$, $p \leq 0,05$); збудливого типу акцентуації характеру ($r = ,546^{**}$, $p \leq 0,01$) та обернений зв'язок з високим рівнем самооцінки ($r = - 773^{**}$, $p \leq 0,01$).

За результатом факторного аналізу виокремлено змінну чинника «Батьківське виховання», яка охопила 20,5% сумарної дисперсії. Встановлено, що на позитивному полюсі впливу формуються наступні властивості особистості: екстрапунітивні реакції на фруструючі ситуації (0,543) із самозахистом (0,867); схильністю до проявів фізичної агресії (0,661); інтровертований тип акцентуації характеру (0,566); низька опірність стресу (0,583); тривожність (0,670); схильність до негативізму (0,545); фрустрація потреби в досягненні успіху (0,579). До негативного полюсу відносимо: високий рівень самотності (-0,539); переживання соціального стресу (-0,620).

Емпірично доведено, що на формування схильності до насильства особистості та вибору стилю життя впливають наступні чинники: авторитарний стиль сімейного виховання, жорстока особистість батьків, непослідовна поведінка батьків, знедоленість дитини, відсутність любові та почуття єдності.

Кривошишина О. А., Порядін С. В.

Психологічне благополуччя як чинник психічного здоров'я особистості

Актуальність дослідження проблеми психологічного благополуччя зумовлена соціально-економічною та політичною ситуацією сучасного суспільства, що потребує від особистості здатності давати відповідь на різноманітні виклики сьогодення, долати напругу соціальних трансформацій, розвитку вміння ставати суб'єктом власного життя, зберігати відчуття задоволеності життям і собою, позитивно оцінювати власну життєдіяльність.

Феномен психологічного благополуччя став предметом дослідницької уваги психологів не випадково, що підкреслює гостру необхідність у визначенні механізмів і чинників розвитку внутрішньої рівноваги особистості, психічного здоров'я та його складових, виявленні емоційно-оцінного ставлення, що лежить у його основі та регулює поведінкові патерни особистості у пошуках зони комфорту та відчуття щастя.

Категорія психологічного благополуччя особистості тісно пов'язана з уявленнями про гармонійне і повноцінне буття людини, з ключовими позиціями щодо розуміння особистості та її розвитку в різноманітних філософських і психологічних концепціях: в психодинамічному підході (А. Адлер, Дж. Боулбі, З. Фрейд, Е. Фромм, К. Хорні, Е. Еріксон, К. Р. Юнг), екзистенційно-гуманістичного напрямку психології (Дж. Бьюдженталь, А. Лэнгле, А. Маслоу, Р. Мей, К. Роджерс, В. Франкл), в сучасній позитивній психології (В. Бонивелл, П. Вонг, М. Селигман, М. Чиксентмихайи).

Сучасними дослідниками в основу концепту психологічного благополуччя покладено тезу про постійні потреби і здатності особистості до розвитку, самореалізації та самоактуалізації, в залежності від ступеня здійснення яких вона і відчуває власну