

МІНІСТЕРСТВО МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА АГЕНЦІЯ ПРОМОЦІЇ КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ
ГО "УКРАЇНСЬКИЙ ЦЕНТР РОЗВИТКУ КУЛЬТУРИ "ЄДНАННЯ"
МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
Навчально-науковий інститут психології та соціальних наук
Інститут медичних та фармацевтичних наук



МІНІСТЕРСТВО
МОЛОДІ ТА СПОРТУ
УКРАЇНИ



Матеріали Всеукраїнської конференції **“МІЙ СПОКІЙ – МОЯ СИЛА”**

27 вересня 2024 р.

Київ
2024

Редакційна колегія:

Раєвська Яна Миколаївна — доктор психологічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук

Клименко Іван Сергійович — кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук

Ковальський Євген Миколайович — голова Громадської ради при Міністерстві молоді та спорту України

Жукова Тетяна Володимирівна — голова управління громадської організації “Український центр розвитку культур “Єднання”

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом
(протокол № 11 від 30.10.2024)*

Всеукраїнська конференція “Мій спокій — моя сила”: зб. матеріалів конференції (м. Київ, 27 вересня 2024 р.) / ред. кол.: (голова) та ін. Київ: Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2024. 80 с.

ISBN 978-617-02-0407-3 (електронне видання)

У пропонованому збірнику подано тези доповідей учасників Всеукраїнської конференції “Мій спокій — моя сила” з проблематики гармонійного психічного розвитку молоді, психосоціальної підтримки, формування свідомого та відповідального ставлення до власного здоров’я та розвиток культури спілкування про психічне (ментальне) здоров’я серед молоді, дітей та підлітків. Тема психічного здоров’я досить поширена на сьогоднішній день, адже пов’язана з умовами воєнного стану.

Збірник охоплює такі теми, як стратегії підтримки психоемоційної рівноваги людини, методи профілактики стресу, роль психології та духовних практик для досягнення спокою. Тема психічного здоров’я досить поширена на сьогоднішній день, адже пов’язана з умовами воєнного стану. Особливо акцентовано увагу на практичній значущості ідей подолання тривоги та стресу, формування навичок самоконтролю, самопідтримки та розвитку емоційного інтелекту в умовах сучасної нестабільності.

Збірник тез доповідей учасників Всеукраїнської конференції “Мій спокій — моя сила” є цінним джерелом знань і натхнення для науковців, студентів, а також усіх, хто цікавиться поняттям ментального здоров’я. Матеріали даної конференції розширюють горизонти розуміння спокою як сили, що допомагає у пристосуванні до умов сучасного світу.

Матеріали подано в авторській редакції.

Відповідальність за зміст та оформлення матеріалів несуть автори.

ЗМІСТ

Башук Вікторія, Грись Антоніна

Здоров'язбережувальний простір працівників соціальної сфери
у контексті подолання співзалежності 5

Вареник Анна, Ткачук Тетяна

Теоретичні основи використання поліграфа і психологічних тестів
у відборі персоналу 8

Віслобоков Олександр

Психічний стан дітей під час війни та шляхи допомоги 11

Галадза Марія

Особливості психоедукації в стратегіях подолання стресу 11

Герман Єлизавета, Раєвська Яна

Зв'язок психологічного стресу з проявами сексуальної поведінки
в період середньої дорослості 14

Гринь Лілія, Федосова Людмила

Механізми захисту та здоров'язбереження підлітків в умовах війни 16

Дакал Алла

Забезпечення впевненості дітей в своєму майбутньому
як основний шлях для створення сильної держави 20

Джулай Тарас, Шопша Олена

Лікування наслідків ПТСР методами класичної хатха йоги 22

Жгарьова Ліліанна, Раєвська Яна

Психологічні особливості професійного стресу
у сфері обслуговування 25

Завгородня Лариса, Раєвська Яна

Теоретично-методологічні підходи до лікування ПТСР 27

Земляна Галина, Раєвська Яна

Психологічні особливості професійного вигорання суддів..... 30

Зозуля Марина, Раєвська Яна

Здоров'я сучасних підлітків: як основа здорової нації 39

Калінін Андрій

Дебрифінг як ефективний метод соціально-психологічної підтримки 42

Калашник Владислав, Раєвська Яна

Інформаційна гігієна як складова здоров'язбережувального
простору особистості 45

3. National Association of Social Workers (NASW). Resilience and Self-Care Training for Social Workers. *NASW Publications*. 2020.
4. Schmidt, R. Professional Burnout and Codependency: Links and Interventions. *Social Work Today*. 2019.

ВАРЕНИК Анна

магістрантка кафедри психології

Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук

ПрАТ “ВНЗ “МАУП”

vnutty15@gmail.com

ТКАЧУК Тетяна

канд. психол. наук, проф.,

доцент кафедри психології,

Міжрегіональна Академія управління персоналом

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИКОРИСТАННЯ ПОЛІГРАФА І ПСИХОЛОГІЧНИХ ТЕСТІВ У ВІДБОРІ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному світі, де конкуренція на ринку праці стає дедалі жорсткішою, а вимоги до персоналу — більш специфічними, підприємства змушені вдосконалювати свої підходи до підбору кадрів. Успішний розвиток компанії великою мірою залежить від ефективності найму, який повинен враховувати не лише професійні знання та навички кандидатів, а й їхні особистісні характеристики, психологічну стійкість і надійність. У цьому контексті важливим інструментом стає комплексний підхід до оцінювання персоналу, який поєднує психофізіологічні дослідження, психологічні тести та використання поліграфа.

Психофізіологічні методи відбору базуються на наукових засадах, що вивчають реакції людини в різних психологічних і фізіологічних ситуаціях. Використання таких підходів у процесі відбору персоналу дозволяє оцінити рівень емоційної стійкості, схильність до стресу, здатність швидко ухвалювати рішення та інші показники, які мають вагоме значення для різних професій. Проведення відбору з урахуванням психофізіологічних характеристик сприяє не лише підвищенню ефективності роботи, але й забезпечує комфортні умови для адаптації співробітників, створюючи передумови для їх довготривалої зайнятості в організації.

Психофізіологічні аспекти відбору персоналу — це комплекс фізіологічних і психологічних характеристик, що відображають здатність кандидата до адаптації, ефективного виконання професійних обов'язків та стійкості до стресових умов, з урахуванням їхніх особистісних, когнітивних і сенсо-

торних параметрів. Врахування цих аспектів у відборі персоналу дозволяє не лише оцінити поточний рівень підготовки кандидата, але й передбачити його потенційну продуктивність і відповідність вимогам посади.

Психологічне тестування — це оцінка психофізіологічних та особистісних характеристик, а також професійних знань, умінь і навичок випробуваного за результатами виконання стандартизованих завдань. Його основна мета — забезпечити точну і об'єктивну оцінку кандидатів для прийняття обґрунтованих кадрових рішень [1, с. 32].

Сучасне тестування базується на науково обґрунтованих принципах і використовує як класичні, так і адаптивні методи. Це дозволяє досягти високого рівня валідності та прогностичності результатів.

Комплексний підхід передбачає використання кількох взаємодоповнюючих методик для оцінювання різних аспектів професійної придатності. Поєднання тестів когнітивних здібностей, особистісних характеристик та психофізіологічних показників дає змогу отримати більш об'єктивну та цілісну оцінку. Зокрема, у сучасній практиці рекомендується використовувати тести загального інтелекту, спеціальних здібностей та емоційного інтелекту разом із співбесідами та аналізом документів [2, с. 59].

Розвиток інформаційних технологій створив умови для появи нового покоління комп'ютерних діагностичних систем, які базуються на ПК, що прискорює впровадження автоматизованих методик у практику. Вони полегшують збір, обробку та збереження психодіагностичної інформації.

Основна мета тестування — отримати об'єктивну та точну оцінку здібностей і якостей кандидатів. Однак способи досягнення цієї мети значно змінилися завдяки науковим дослідженням та впровадженню новітніх технологій. Сучасні методи не лише вдосконалюють точність і прогностичність оцінки, а й дозволяють адаптувати тести до індивідуальних особливостей респондентів, роблячи процес ефективнішим і зручнішим.

Поліграф, за допомогою якого здійснюється фіксація та дослідження фізіологічних реакцій особистості, протягом тривалого часу є вельми дискусійним інструментом. Відмінною особливістю відповідних тематичних суперечок у історичному та соціально-географічному контекстах є їхня полярність і циклічність.

У наукових колах існує дискусія щодо трьох основних питань, пов'язаних з використанням поліграфа: наукова обґрунтованість, законність (легітимність) та етичність його застосування. На нашу думку питання законності та етичності є похідними від проблеми наукової обґрунтованості використання поліграфа.

В Україні використання поліграфа як інструмента для оцінки правдивості інформації залишається частково врегульованим питанням у нормативно-правовій базі. З одного боку, поліграф широко застосовується в практиці окремих державних органів і приватних компаній, з іншого — його правовий статус викликає певні суперечності.

Науковці вважають, що використання поліграфа є додатковою можливістю перевірки як кандидатів на посади, так і вже прийнятих співробітників.

Цей пристрій не лише підвищує впевненість керівника у своїх працівниках, а й у разі виникнення неналежної ситуації може стати корисним інструментом для проведення внутрішнього розслідування.

На сьогодні в Україні поліграф використовується не лише державними органами (як це було раніше), але й активно застосовується у сфері бізнесу. Це пояснюється зростанням популярності агентств, які надають послуги поліграфологів. Ця сфера діяльності стала доступною для керівників і вже здобула визнання.

Потрібно також враховувати й етичний аспект використання поліграфа. Використання поліграфа може позитивно або негативно впливати на моральний клімат у компанії залежно від контексту та способу його впровадження.

Поліграф сприяє створенню атмосфери прозорості, запобігає внутрішнім конфліктам, забезпечує довіру між керівництвом і співробітниками. Працівники, які знають про можливість тестування, демонструють вищий рівень добросовісності.

Неправильне використання поліграфа може спричинити почуття недовіри, страху або тиску серед працівників. У деяких випадках співробітники можуть сприймати тестування як порушення особистих прав, що негативно впливає на їхню мотивацію та продуктивність.

Таким чином, можна дійти висновку, що відбір персоналу – це досить складне й відповідальне завдання. Кожен керівник має ухвалити зважене рішення щодо використання поліграфа в процедурі оцінювання кандидата на вакантну посаду. Необхідно враховувати переваги та недоліки цього методу, а також доцільність його застосування в конкретній компанії.

Сучасні системи дозволяють поєднувати результати тестування та поліграфічної перевірки для створення профілю кандидата, що мінімізує ймовірність помилок під час прийняття рішень.

Комплексний підхід до оцінювання кандидатів забезпечує багатовимірність та глибину аналізу. Психологічні тести забезпечують об'єктивну оцінку здібностей і особистісних якостей, інтерв'ю надає можливість розкрити мотивацію й культурну відповідність, а поліграф дозволяє перевірити чесність та виявити потенційні ризики.

Джерела

1. *Гуцуляк Н. П.* Застосування сучасних технологій оцінювання діагностики персоналу. *Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного* (економічні науки). 2019. № 2(40). С. 29–38.
2. *Кожушок Т., Галушак М.* Інновації в галузі менеджменту персоналу. Матеріали П'ятої Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора ТНТУ імені Івана Пулюя, академіка НАН України Миколи Григоровича Чумаченка “Інноваційні засади управління підприємствами в умовах сталого розвитку”, 2016. С. 59–63.