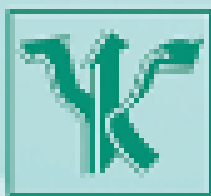


Психологія

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП



МАУП

ISSN 2786-5134 (Print)
ISSN 2786-5142 (Online)
<https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4>

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПСИХОЛОГІЯ

SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT

PSYCHOLOGY

Випуск 4 (60), 2023



Видавничий дім
“Гельветика”
2023

Редакційна колегія

Раєвська Я. М., доктор психологічних наук, професор, директор Навчально-наукового інституту психології і соціальних наук, Міжрегіональна Академія управління персоналом (головний редактор)

Грись А. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Карпенко З. С., доктор психологічних наук, професор, завідувачка кафедри педагогічної та вікової психології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Крупельницька Л. Ф., доктор психологічних наук, доцент, професор кафедри психодіагностики та клінічної психології факультету психології, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Павлюк М. М., доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Попович І. С., доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, Херсонський державний університет

Хміляр О. Ф., доктор психологічних наук, професор, начальник кафедри суспільних наук, Національний університет оборони України імені Івана Черняхівського

Dr hab **Mirucka Beata**, Professor, Faculty of Education, University of Białystok (Białystok, Poland)

“Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія” включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія “Б”) на підставі Наказу МОН України від 27 вересня 2021 року № 1017 (додаток 3). Спеціальність: 053 – Психологія.

Затверджено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 10 від 29.11.2023)

Свідоцтво про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації серія КВ № 24778-14718Р, видане Міністерством юстиції України 21.04.2021 р.

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази Index Copernicus International (Республіка Польща)

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

DOI: 10.32689/maup.psych

Наукові праці МАУП. Психологія. 2023. Вип. 4 (60). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2023. 44 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку психології. Для науковців, викладачів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток психологічної науки в Україні.

ЗМІСТ

Анастасія БЛЕЦЬКА, Марія ПАЛЄЄВА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОФІСНИХ ПРАЦІВНИКІВ	5
Дмитро ГУРКОВСЬКИЙ ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ КЕРІВНИКА.....	10
Галина КОВАЛЬЧУК, Юрій БАНІТ ВІД ВЛАСНОЇ СПРАВИ ДО СПІЛЬНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ЛОКАЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....	16
Ірина ЛАРЧЕНКО ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ В ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ СТРЕСОГЕННОСТІ	23
Яна РАЄВСЬКА, Андрій ГЕРАСИМЧУК АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ З МАРКЕТИНГУ	31
Людмила ФЕДОСОВА, Анастасія СОБОЛЄВА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	37

CONTENTS

Anastasiia BILETSKA, Maria KOZLOVA-PALEIEVA SOCIAL PSYCHOLOGICAL FACTORS OF BURNOUT SYNDROME IN OFFICE WORKERS.....	5
Dmytro HURKOVSKIY PSYCHOLOGICAL PROFILE OF THE MANAGER.....	10
Galyna KOVALCHUK, Yury BANIT FROM OWN BUSINESS TO JOINT SOCIAL PROJECTS: PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PREDICTORS OF LOCAL SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT.....	16
Iryna LARCHENKO ASSESSMENT OF PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS IN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF GRADUATES FROM VOCATIONAL TECHNICAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN STRESSOGENIC CONDITIONS.....	23
Yana RAYEVSKA, Andriy HERASYMCHUK THE ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FUTURE MARKETING MANAGERS.....	31
Ludmila FEDOSOVA, Anastasiia SOBOLIEVA SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL READINESS OF YOUNG PEOPLE FOR VOLUNTEERING.....	37

УДК 159.922

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.1>**Анастасія БІЛЕЦЬКА**

магістр психології, асистент кафедри загальної та соціальної психології, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, пр. Дмитра Яворницького 35, м. Дніпро, Україна, 49000
ORCID: 0009-0005-1281-6570

Марія ПАЛЄЄВА

магістр психології, асистент кафедри загальної та соціальної психології, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, пр. Дмитра Яворницького 35, м. Дніпро, Україна, 49000
ORCID: 0009-0001-9332-4893

Anastasiia BILETSKA

Master of Psychology, Assistant at the Department of General and Social Psychology, Oles Honchar Dnipro National University, 35, Dmytro Yavornytsky Ave, Dnipro, Ukraine, 49000
ORCID: 0009-0005-1281-6570

Maria KOZLOVA-PALEIEVA

Master of Psychology, Assistant at the Department of General and Social Psychology, Oles Honchar Dnipro National University, 35, Dmytro Yavornytsky Ave, Dnipro, Ukraine, 49000
ORCID: 0009-0001-9332-4893

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОФІСНИХ ПРАЦІВНИКІВ

SOCIAL PSYCHOLOGICAL FACTORS OF BURNOUT SYNDROME IN OFFICE WORKERS

Ця стаття зосереджується на вивченні соціально-психологічних особливостей професійного вигорання офісних працівників, з акцентом на такі особистісні риси як стресостійкість та життєстійкість. У дослідженні аналізуються чинники, які сприяють виникненню вигорання серед працівників в офісному середовищі. Особлива увага приділяється взаємозв'язку між стресостійкістю та життєстійкістю працівників та їх здатністю ефективно впоратися з професійним вигоранням. **Метою** статті є вивчення та дослідження соціально психологічні особливостей професійного вигорання офісних працівників. **Методологія:** з метою дослідження використано теоретичні методи: аналіз наукової літератури за темою дослідження; логіко-психологічний аналіз (класифікація, систематизація, порівняння, узагальнення). Також використано такі психодіагностичні засоби: «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової); тест «Аналіз стилю життя» (Бостонський тест стресостійкості); «Тест життєстійкості С. Мадді» (адаптація О. Леонтєва, І. Рассказової). Обробка результатів дослідження проведена за допомогою математико-статистичного методу – критерію рангової кореляції Спірмена. **Наукова новизна:** включає інтеграцію теорії професійного вигорання з концепціями стресостійкості та життєстійкості, які традиційно вивчаються окремо. Ця інтеграція дозволяє глибше зрозуміти динаміку вигорання. Використовуються оригінальні емпіричні дані для аналізу впливу стресостійкості та життєстійкості на впорядкування з професійним стресом та вигоранням. Особлива увага приділяється життєстійкості як активному захисному фактору, який може бути розвинений для запобігання вигоранню, та розглядається як важлива складова в розвитку стратегій протидії вигоранню. В цілому, пропонується новий погляд на зв'язок між стресостійкістю, життєстійкістю та професійним вигоранням, розширюючи розуміння цієї проблематики. **Висновки.** Отримані емпіричні результати вказують на складний зв'язок між емоційним вигоранням, стресостійкістю та життєстійкістю офісних працівників. Вони показують, що емоційне виснаження тісно пов'язане з рівнем стресостійкості та життєстійкості, а також з впливом особистих досягнень та міжособистісних відносин на робочому місці. Негативний зв'язок між емоційним виснаженням та стресостійкістю підкреслює важливість розробки стратегій для підтримки психічного здоров'я та розвитку адаптивних навичок серед офісних працівників.

Ключові слова: професійне вигорання, емоційне вигорання, життєстійкість, стресостійкість, офісний працівник.

This article focuses on studying the socio-psychological characteristics of professional burnout among office workers, with an emphasis on personality traits such as stress resilience and life resilience. The study analyzes factors that contribute to the occurrence of burnout in an office environment. Particular attention is paid to the interrelation between employees' stress resilience and life resilience and their ability to effectively cope with professional burnout. **The purpose of the article** is to study and investigate the socio-psychological characteristics of professional burnout in office workers. **Methodology:** Theoretical methods used for the study include analysis of scientific literature on the topic; logical-psychological analysis (classification, systematization, comparison, generalization). Psychodiagnostic tools used include "Diagnosis of Professional Burnout" (K. Maslach, S. Jackson in the adaptation of N. Vodopyanova); "Lifestyle Analysis Test" (Boston Stress Resistance Test); "S. Maddi's Life Resilience Test" (adaptation by O. Leontiev, I. Rasskazova). The processing of research results was carried out using the mathematical-statistical method – Spearman's rank correlation criterion. **Scientific novelty:** includes the integration of

*theories of professional burnout with concepts of stress resistance and life resilience, which are traditionally studied separately. This integration allows for a deeper understanding of the dynamics of burnout. Original empirical data are used to analyze the impact of stress resilience and life resilience on coping with professional stress and burnout. Particular attention is given to life resilience as an active protective factor that can be developed to prevent burnout and is considered an important component in developing strategies to counter burnout. Overall, a new perspective on the relationship between stress resilience, life resilience, and professional burnout is proposed, expanding the understanding of this issue. **Conclusions:** The empirical results obtained indicate a complex relationship between emotional burnout, stress resilience, and life resilience of office workers. They show that emotional exhaustion is closely related to the level of stress resilience and life resilience, as well as the impact of personal achievements and interpersonal relationships at the workplace. The negative correlation between emotional exhaustion and stress resilience underscores the importance of developing strategies to support mental health and develop adaptive skills among office workers.*

Key words: professional burnout, emotional burnout, life resilience, stress resilience, office worker.

Постановка проблеми соціально-психологічних особливостей професійного вигорання офісних працівників має велике значення як у науковому, так і у практичному аспекті. Професійне вигорання є актуальною темою в сучасному робочому середовищі, де стрес та високі вимоги часто призводять до зниження продуктивності, психологічного дискомфорту та негативно впливають на загальне благополуччя працівників. Науковий інтерес до цієї теми полягає у вивченні механізмів, які сприяють виникненню вигорання, і впливу різних факторів, таких як особистісні особливості. Особливу увагу варто звернути на зв'язок вигорання зі стресостійкістю та життєстійкістю, оскільки ці аспекти відіграють ключову роль у формуванні здатності індивіда протистояти професійним викликам. У практичному плані розуміння цієї проблеми може допомогти розробці ефективні стратегії для підтримки офісних працівників. Це може включати розробку програм зниження стресу, тренінги з розвитку стресостійкості та життєстійкості, а також впровадження організаційних змін, що сприяють кращому психологічному клімату в колективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Останні дослідження професійного вигорання серед офісних працівників вказують на значний вплив робочих умов на фізичне, психологічне та професійне здоров'я. Синдром вигорання, викликаний хронічним стресом, характеризується емоційним виснаженням, цинізмом та зниженням професійної ефективності. Наслідки включають проблеми зі сном, депресію, збільшення вживання алкоголю, ожиріння та м'язово-скелетні болі. Систематичний огляд наукових досліджень виявив фізичні, психологічні та професійні наслідки вигорання, основані на дослідженнях проблематики [11].

Теоретико-методологічною основою роботи виступили психологічні дослідження емоційного вигорання Б. Перлмана, Е. Хартмана, Х. Маслач, В. Бойко, Н. Водоп'янової, Е. Старченкової та інші. У підході до вивчення особливостей стресостійкості та життєстійкості була орієнтація на дослідження у цій галузі таких авторів як І. Аршава, Г. Васильченко, А. Леонтьєв, А. Маклаков, С. Мадді, К. Осницький.

У цій статті ми хотіли б окреслити основні теоретичні та емпіричні аспекти соціально-психологічних особливостей професійного вигорання офісних працівників. Ми зосередимо увагу на аналізі ключових факторів, які сприяють виникненню цього явища, зокрема вивчимо взаємозв'язок між професійним вигоранням та стресостійкістю, життєстійкістю працівників.

Виклад основного матеріалу. Перш за все, визначимо поняття професійного вигорання, феномен вигорання є предметом вивчення у психології стресових станів, а саме як результат стресу. Цей стан також розглядається в контексті психології професійної діяльності, де він є формою професійної деформації, і у рамках екзистенційної психології, яка розглядає його як стан фізичного та психічного виснаження, спричинений тривалим перебуванням у емоційно – напружених ситуаціях. Незважаючи на те, що існує велика кількість досліджень цього явища, термін «вигорання» не має чіткої визначеності в системі психологічних знань.

Американський психіатр Дж. Фреденберг вперше ввів термін «емоційне вигорання» у 1974 році, описавши цей стан як метафору «вигорання». Цей термін застосовується до психічного стану людей, що активно спілкуються з іншими, зокрема у ситуаціях професійної допомоги. Емоційне вигорання відзначається втратою мотивації та відповідальності, емоційною спустошеністю, деперсоналізацією і зменшенням професійних досягнень [8].

Синдром вигорання визначено соціальним психологом Х. Маслач як «синдром фізичного і емоційного виснаження», що супроводжується негативною самооцінкою, втратою інтересу до праці та співчуття до клієнтів чи пацієнтів [10]. Цей синдром особливо поширений серед професій, які передбачають велику турботу про людей, таких як соціальні працівники, медичні працівники, учителі тощо. Він виражається у хронічній втомі, порушеннях уваги і пам'яті, проблемах зі сном, зниженні працездатності та особистісних змінах [7]. Незалежно від конкретного типу вигорання, існують загальні ознаки, які можна виокре-

мити: відчуття емоційної виснаженості, наявність негативних почуттів щодо власних професійних обов'язків, виявлення негативних емоцій у відносинах з рідними та близькими людьми, підвищена конфліктність у взаємодії з клієнтами, колегами та керівництвом, а також зниження робочої продуктивності [5].

З урахуванням основних факторів, які призводять до професійного вигорання у офісних працівників, можна виділити кілька ключових причин. По-перше, це перевантаження – виконання роботи поза нормативний робочий час, відсутність вихідних днів, а також відсутність можливості взяти додаткові вихідні. По-друге, амбіції працівників – брак можливостей для професійного зростання та кар'єрних перспектив. По-третє, це тиск з боку керівництва – некомпетентність керівників, їхній обмежений досвід на посадах керівництва та інші подібні аспекти [4, 9]. Крім того, некомфортні та несприятливі умови праці також можуть сприяти виникненню цього явища.

Дослідник В. Бойко розробив свою власну систему класифікації симптомів, які вказують на різні аспекти «професійного вигорання». У його розробленій «Методиці діагностики рівня емоційного вигорання» можна оцінити прояви синдрому за допомогою дванадцяти основних симптомів, які зазвичай супроводжують три компоненти «професійного вигорання» [6]. Професійне вигорання описує стан фізичного, емоційного та психологічного виснаження, викликаного тривалим стресом або фрустрацією на роботі. Це стан, при якому людина відчуває втому, песимізм, втрату мотивації та зниження професійної ефективності.

Життєстійкість відноситься до здатності індивіда адаптуватися до труднощів та викликів, зберігаючи психологічне благополуччя. Люди з високою життєстійкістю краще справляються зі стресовими ситуаціями та менше схильні до вигорання. Стресостійкість – це

здатність ефективно справлятися зі стресом і тиском, відновлюючись після негативних подій. Висока стресостійкість часто пов'язана з кращим управлінням емоціями та підтриманням продуктивності під тиском [3]. Отже, коли людина має високий рівень життєстійкості та стресостійкості, вона може більш ефективно протистояти факторам, що сприяють професійному вигоранню. Такі індивіди зазвичай виявляють кращі стратегії справляння з викликами, менше відчувають втому, і в цілому краще адаптуються до вимог робочого середовища [1]. Відповідно, низька життєстійкість та стресостійкість можуть підвищувати ризик розвитку професійного вигорання, оскільки індивіди з такими характеристиками можуть виявлятися більш вразливими до стресових ситуацій на робочому місці [2].

Виходячи з теоретичного огляду на досліджувану проблематику соціально-психологічних особливостей професійного вигорання офісних працівників нами було висунуто припущення, що існує взаємозв'язок між рівнями стресостійкості, життєстійкості та компонентами професійного вигорання офісних працівників. Для дослідження компонентів професійного вигорання було обрано методику «Діагностика професійного вигорання» (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Водоп'янової); для дослідження рівня стресостійкості використаний тест «Аналіз стилю життя» (Бостонський тест стресостійкості); для дослідження рівня аспектів життєстійкості – «Тест життєстійкості С. Мадді» (адаптація О. Леонтьєва, І. Рассказової). Вибірку склали 75 офісних працівників м. Дніпро, віком 20 – 40 років. Математико-статистична обробка здійснена за допомогою критерію рангової кореляції Спірмена (r -Спірмена), результати представлені у таблиці 1.

Як свідчать результати підрахунку сили кореляційних зв'язків між показниками професійного вигорання і соціально-психологіч-

Таблиця 1

Матриця кореляційних зв'язків між показниками соціально-психологічних чинників та аспектів професійного вигорання офісних працівників за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена (r -Спірмена)

Соціально-психологічні показники	Методика життєстійкості С. Мадді			Бостонський тест стресостійкості
	Залученість	Контроль	Прийняття ризику	
Діагностика професійного вигорання				
Емоційне виснаження	-0.3567**	-0.2385*	-0.4884**	- 0.3590**
Деперсоналізація	-0.1567	0.0048	-0.1580	-0.1125
Редукція особистих досягнень	-0.2488*	-0.1867	-0.1679	-0.3189**

** – кореляція значуща на рівні $p < 0,01$; r кр. = 0.297. * – кореляція значуща на рівні $p < 0,05$; r кр. = 0.227.

них чинників вигорання (стресостійкість, життєстійкість) за коефіцієнтом рангової кореляції r -Спірмена, статистично значущі зв'язки спостерігаються між шкалою «Емоційне виснаження» та такими аспектами життєстійкості як «Залученість», «Прийняття ризику» (негативний зв'язок, $(p < 0,01)$), також на рівні негативного зв'язку, $(p < 0,05)$ з шкалою «Контроль». Тобто працівники, які відчувають емоційне виснаження, мають тенденцію мати менш розвинену здатність до позитивного ставлення до життя, втрачають інтерес до своєї роботи та можуть відчувати втому та втрату мотивації. Також згідно з результатами, емоційно виснажені працівники можуть уникати ризикованих ситуацій, намагаючись уникнути невизначеності та додаткового стресу. До того ж спостерігається негативний кореляційний зв'язок з показником контролю, що може свідчити про втрату здатності до саморегуляції та контролю над ситуаціями у працівників, які відчувають емоційне виснаження.

Статистично значущі зв'язки отримано між показниками стресостійкості та вигорання за шкалами «Емоційне виснаження» і «Редукція особистісних досягнень» – негативний зв'язок на рівні $p < 0,01$. Негативний зв'язок між емоційним виснаженням та стресостійкістю вказує на те, що працівники, які відчувають сильне емоційне виснаження, можуть мати менш розвинені стресостійкі якості. Це може означати, що вони мають менше ресурсів для боротьби зі стресом та негативними емоціями, що впливає на їхню загальну ефективність та робочий стан. Також спостерігається негативний зв'язок за стресостійкістю та редукцією особистісних досягнень, що вказує на те, що співро-

бітники, які відчувають редукцію особистісних досягнень, можуть мати менш високий рівень стресостійкості. Це може бути результатом невпевненості у власних навичках та здібностях, що призводить до збільшення рівня стресу та вигорання. Як можна побачити з підрахунку сили кореляційних зв'язків, між редукцією особистісних досягнень і емоційним виснаженням у працівників є негативний зв'язок $(p < 0,05)$, що означає, що коли людина відчуває, що її особисті досягнення не визнаються або коли вона відчуває невдачі в досягненні своїх цілей, це може призводити до емоційного виснаження. Редукція особистісних досягнень може спричинити втрату мотивації та віри в себе, що в свою чергу може впливати на загальний психічний стан працівника. Отже, завдання емпіричного дослідження були виконані, перейдемо до формулювання висновків за результатами його проведення.

Висновок. На підставі результатів емпіричного дослідження можна зробити висновок, що існує значущий негативний кореляційний зв'язок між професійним вигоранням, зокрема емоційним виснаженням, та ключовими аспектами життєстійкості та стресостійкості. Працівники, які відчувають вищий рівень емоційного виснаження, схильні демонструвати нижчі показники у таких сферах, як позитивне ставлення до життя, залученість, прийняття ризику та здатність до саморегуляції. Це свідчить про тісний зв'язок між рівнем стресостійкості та життєстійкості і схильністю до професійного вигорання, підкреслюючи необхідність зосередження на підтримці цих якостей у робочому середовищі для запобігання та лікування вигорання.

Література:

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання: роль індивідуальних та організаційних чинників. *Вісник Київського національного університету імені Т. Шевченка. Серія Соціологія. Психологія. Педагогіка*. 2005. Вип. 22–23. С. 47–50.
2. Галецька І. І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89–95
3. Корнієнко О. В. Підтримання психоматичного здоров'я практично здорових людей : навчальний посібник. К. : Вид. центр «Київський університет», 2000. 126 с.
4. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2012. Вип. 2 (1). С. 444–452.
5. Носенко В. В. Проблема емоційного вигорання студентської молоді в екзистенційній психології, 2013. С. 187–188.
6. Олійник М. Дослідження синдрому вигорання. КПП-орієнтована модель допомоги при емоційному вигоранні. Львів, 2021. С. 36–50.
7. Dyrbye LN, Thomas MR, Massie FS, et al. Burnout and suicidal ideation among U.S. medical students. *Ann Intern Med*. 2018. Pp. 334–341. doi:10.7326/0003-4819-149-5-200809020-0000818765703
8. Herbert J. Freudemberger. Staff burn-out // *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, № 1. Pp. 159–165.
9. Houkes I, Winants Y. Development of Burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GP's. A three wave panel study. *BMC Public Health*. 2011. Pp. 265–277.

10. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. 1998. Vol. 7. Pp. 63–74.

11. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, Gonzalez AD, Gabani FL, Andrade SMd Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. 2017. PLoS ONE 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

References:

1. Bulatevych, N. M. (2005). Syndrom emotsiinoho vyhorannia: rol indyvidualnykh ta orhanizatsiinykh chynnykiv [Emotional burnout syndrome: The role of individual and organizational factors]. *Visnyk Kyivskoho natsionalnoho universytetu imeni T. Shevchenka – Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Series : Sociology. Psychology. Pedagogy*, 22–23, 47–50. [in Ukrainian].

2. Halecka, I. I. (2007). Osoblyvosti emotsiinoho vyhorannia menedzheriv z riznym rivnem samoaktualizatsii [Characteristics of emotional burnout in managers with different levels of self-actualization]. *Aktualni problemy psykholohii – Current Problems of Psychology*, 5(6), 89–95. [in Ukrainian].

3. Korniienko, O.V. (2000). Pidtrymattia psykhomatychnoho zdorov'ia praktychno zdorovykh liudei: Navchalnyi posibnyk [Supporting psychomatic health in practically healthy individuals: A textbook]. Kyiv : Publishing Center «Kyiv University». 126 p. [in Ukrainian].

4. Mashchak, S. O. (2012). Profesiine vyhorannia osobystosti yak sotsialno-psykholohichna problema [Professional burnout of personality as a socio-psychological problem]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav – Scientific Bulletin of Lviv State University of Internal Affairs*, 2(1), 444–452. [in Ukrainian].

5. Nosenko, V.V. (2013). Problema emotsiinoho vyhorannia studentskoi molodi v ekzystentsiinii psykholohii [The problem of emotional burnout in student youth in existential psychology]. Pp. 187–188. [in Ukrainian].

6. Oliynyk, M. (2021). Doslidzhennia syndromu vyhorannia. KPT-orientovana model dopomohy pry emotsiinomu vyhoranni [Research of burnout syndrome. CBT-oriented model of assistance in emotional burnout]. Lviv. Pp. 36–50. [in Ukrainian].

7. Dyrbye LN, Thomas MR, Massie FS, et al. (2018). Burnout and suicidal ideation among U.S. medical students. *Ann Intern Med*. 334–341. doi:10.7326/0003-4819-149-5-200809020-0000818765703

8. Herbert J. Freudenberg (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. Vol. 30, № 1. 159–165.

9. Houkes I, Winants Y. (2011). Development of Burnout over time and the causal order of the three dimensions of burnout among male and female GP's. A three wave panel study. *BMC Public Health*. 265–277.

10. Maslach C., Goldberg J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*. Vol. 7. 63–74.

11. Salvagioni DAJ, Melanda FN, Mesas AE, Gonzalez AD, Gabani FL, Andrade SMd (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. PLoS ONE 12(10). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

УДК 159.923.2

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.2>**Дмитро ГУРКОВСЬКИЙ**

викладач кафедри теоретичної психології Інституту управління, психології та безпеки Львівського державного університету внутрішніх справ, вул. Городоцька, 26, м. Львів, Україна, 79007
ORCID: 0009-0004-5364-8959

Dmytro HURKOVSKYI

Teacher at the Department of Theoretical Psychology Institute of Management, Psychology and Safety, Lviv State University of Internal Affairs, 26, Horodotska St, Lviv, Ukraine, 79007
ORCID: 0009-0004-5364-8959

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПРОФІЛЬ КЕРІВНИКА PSYCHOLOGICAL PROFILE OF THE MANAGER

Мета роботи. Дослідити психологічні особливості профілю керівника з можливістю вивчити її первинні вимоги до керівника організації, такі як: уміння планувати та організувати процес діяльності, мотивувати підлеглих, а також здійснювати контроль за діяльністю та її кінцевими результатами. **Методологія.** Використані загальнонаукові методи дослідження, зокрема на основі порівняльно-компаративістського методу здійснено аналіз концепцій психологічного профілю керівника в сучасних напрямках соціальної психології. Виявлено, що поняття «психологічний профіль керівника» передбачає певні психологічні навички, якими повинен володіти керівник. Передусім, це уміння створити міцний, згуртований і дружній колектив, враховуючи, що усі працівники мають різні аксіологічні погляди, темперамент, професійну підготовку та досвід, а також особливо варто враховувати гендерно-віковий аспект. **Наукова новизна.** Обґрунтовано, що психологічний профіль керівника ґрунтується на двох компонентах: фізичний компонент діяльності поєднаний із розумовим компонентом діяльності для успішного керівництва колективом. Проте керівник – це не лише посада, яка передбачає управління й контроль за підприємством чи організацією та її колективом – це певний патерн поведінкових складових, спосіб життя, психологія (навички) управління. Також, з'ясовано, що психологічний профіль ефективного керівника не можемо розглядати лише з позиції одного підходу, адже особистість керівника володіє певними особистісно-психологічними характеристиками, організаторськими задатками та талантами, харизматичністю, стилем управління, фаховою компетентністю, уміннями та навичками тощо. **Висновки.** Описана п'ятирівнева структура особистості керівника має право на існування. Структура може вміщувати усі наведені виміри у певних шкалах, тобто в одного керівника переважатиме екстраверсія і привітність, а й іншого сумлінність і відкритість, а рівень невротизму можуть мати усі керівники, оскільки керівні посади завжди пов'язані із певним рівнем тривожності, дистресом зважаючи на економічні та інші проблеми суспільства.

Ключові слова: керівник, особистість, людина, професійна компетентність, підлеглі співробітники, психологічний профіль.

The goal of the work. Investigate the psychological features of the manager's profile with the opportunity to study the primary requirements for the head of the organization, such as: the ability to plan and organize the activity process, motivate subordinates, as well as exercise control over the activity and its final results. Methodology. General scientific methods of research were used, in particular, on the basis of the comparative-comparative method, an analysis of the concepts of the psychological profile of the manager in modern directions of social psychology was carried out. It was found that the concept of "psychological profile of a manager" implies certain psychological skills that a manager should possess. First of all, it is the ability to create a strong, cohesive and friendly team, taking into account that all employees have different axiological views, temperament, professional training and experience, and it is especially worth considering the gender-age aspect. Scientific novelty. It is substantiated that the psychological profile of the manager is based on two components: the physical component of activity is combined with the mental component of activity for successful team management. However, a manager is not only a position that involves management and control of an enterprise or organization and its staff – it is a certain pattern of behavioral components, lifestyle, psychology (skills) of a manager. Also, it was found that the psychological profile of an effective leader cannot be considered only from the standpoint of one approach, because the personality of the leader has certain personal and psychological characteristics, organizational gifts and talents, charisma, management style, professional competence, skills and abilities, etc. Conclusions. The described five-line structure of the leader's personality has the right to exist. The structure can accommodate all the above dimensions in certain scales, that is, one manager will be dominated by extroversion and friendliness, and another by conscientiousness and openness, and all managers can have a level of neuroticism, since managerial positions are always associated with a certain level of anxiety, distress, given the economic and other problems of society.

Key words: manager, personality, person, professional competence, subordinate employees, psychological profile.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток людства ставить високі вимоги до науки управління, які формуються не лише на основі професійної компетентності менеджера, а й на основі його психологічних особливостей, як керівника. Зрозуміло, що успіх

управління колективом підприємства чи організації залежить від людського фактора, зокрема від особистісних якостей керівника. Водночас важливим аспектом у діяльності керівника виступає знання психології особистості людини, адже ділові, гармонійні,

довірливі стосунки між підлеглими співробітниками та висока якість виконання діяльності – це успіх підприємства, організації. Тому сучасний керівник має володіти не лише певними професійними знаннями, навичками й вміннями, а й набором особистісних якостей, які допоможуть йому досягти успіху у сфері менеджменту, що й трактує розуміння «психологічний профіль керівника» який розглянемо далі. З огляду на це, тематика заявлена у науковій розвідці є актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішення окреслених у статті завдань передбачає аналіз праць учених, хто безпосередньо чи опосередковано досліджував психологічні особливості профілю керівника. Серед українських і зарубіжних вчених необхідно відзначити таких, як: Бібіков І. Л., Бліхар В. С., Залібовська-Ільніцька З. В., Коренева Ю. П., Корман М. М., Паверс Кріс, Шаюк А. В. Декстра-Готье Жюлі, Жільбер Марі-Елен, Діма Жюстін, Бомоя Аду Летісія та ін. Покликання на їхні праці та інших науковців будуть подані у тексті статті з обґрунтуванням основ, що стали теоретико-методологічним підґрунтям презентованого дослідження.

Мета статті полягає у дослідженні психологічних особливостей профілю керівника з можливістю вивчити й первинні вимоги до керівника організації, такі як: уміння планувати та організувати процес діяльності, мотивувати підлеглих, а також здійснювати контроль за діяльністю та її кінцевими результатами.

Виклад основного матеріалу дослідження. На переконання окремих вчених, щоб бути успішним керівником (уміння приймати оптимальні управлінські рішення, вміння успішної взаємодії з підлеглими), потрібно мати різногранну підготовку у всіх сферах життєдіяльності водночас вміло поєднуючи здобуті професійні знання, здібності та досвід їх застосування на практиці. Важливим аспектом виступає поєднання індивідуального управління з управлінням діяльністю підприємством, організацією для їхнього продуктивного функціонування [1, с. 349–353; 2, с. 3–10; 3, с. 15–17; 4, с. 111–120; 5]. Проте найважливішою умовою успішної діяльності сучасного менеджера є його фахова підготовка щодо основ психології управління, що забезпечує ефективний вплив на діяльність колективу. Для прикладу, відзначається, що до психологічних якостей успішних керівників зазвичай відносять: «рівний характер», високі моральні та професійні якості, толерантність, рішучість, скромність, латеральне мислення, комунікативну культуру та етику тощо [1, с. 349].

На мою точку зору, психологічний профіль керівника ґрунтується на двох компонентах: фізичний компонент діяльності поєднаний із розумовим компонентом діяльності для успішного керівництва колективом. Проте керівник – це не лише посада, яка передбачає управління й контроль за підприємством чи організацією та її колективом – це певний патерн поведінкових складових, спосіб життя, психологія (навички) управлінця.

До поведінкових патернів управлінця пропонує враховувати: професійний досвід, який допомагає при розв'язанні проблем на підприємстві чи із підлеглими, а також вміння цей досвід передавати підлеглим (техніки, стратегії прийняття рішень, подолання виробничих проблем чи питань, розкриття у підлеглих професійного потенціалу); гнучкість й багатofункціональність мислення: вміння легко перемикатися між задачами, з однієї проблеми на іншу тощо; вміння виокремлювати головне та другорядне; уміння володіти собою й мати стійку позицію у неоднозначній ситуації; бути харизматичним лідером і вміти мотивувати та «вести» за собою трудовий колектив, щоб він діяв як єдине ціле; наполегливість, ініціативність й активність у досягненні професійних цілей підприємства, організації та конструктивне й ефективне співробітництво; стресостійкість, як провідна компонента особистості менеджера, адже важливо при управлінні не розгубитися у неоднозначних, динамічно-складних ситуаціях, які потребують негайного прийняття «правильного» рішення.

У загальному, поняття «психологічний профіль керівника» передбачає певні психологічні навички, якими повинен володіти керівник. Передусім, це уміння створити міцний, згуртований і дружний колектив, враховуючи, що усі працівники мають різні аксіологічні погляди, темперамент, професійну підготовку та досвід, а також особливо варто враховувати гендерно-віковий аспект.

У цьому контексті, важливими психологічними навичками виступатимуть уміння: проєктувати майбутнє, тобто розумно творчо мислити, реалістично фантазувати й «малювати» в уяві проєкти, плани, перспективи, договори, діяльність підприємства, організації; виокремити цінність своїх підлеглих, розуміючи, що кожен співробітник володіє набором якостей, які ефективно можна розвивати й розглядати у реалізації проєктів і діяльності підприємства, організації. Відтак, негативні риси вміти блокувати; грамотно мотивувати своїх підлеглих і стимулювати до професійного зростання, підвищення кваліфікації тощо; комплектувати команду не лише

за професійним спрямуванням, а й за психологічною сумісністю, таким чином уникаючи міжособистісних конфліктів на робочому місці; діагностувати психологічні якості підлеглих й психологічні проблеми в команді, які тимчасово виникають, і які мають постійний характер дії. Уміти усунути наслідки й причини таких деструкцій; розвивати у собі аналітичні здібності щодо пізнання новітніх технологій, впровадженнь, бути прикладом для команди у всьому; своїм прикладом переконувати підлеглих у відповідальності за свої вчинки та справу відповідно до своєї компетенції та посадових обов'язків; відвідувати тренінги, читати новітню психологічну літературу щодо принципів психологічної роботи з командою, щоб вдосконалювати свої навички переконання, психологічного чуття, які дозволять створити відповідний гармонійний клімат у команді для ефективної професійної діяльності; вислухати ідеї, бачення своїх підлеглих щодо проєктів чи руху підприємства, організації у певному керунку; вміти радитися із командою для грамотного прийняття спільного дорадчого рішення щодо будь-якого виробничого чи іншого питання. Спільно з командою керівник приймає дорадче рішення, а, остаточно, все ж приймає особисто; швидко й продуктивно мислити й аналізувати інформацію, яку говорять, а також чітко, грамотно й лапідарно викладати свої думки щодо діяльності чи інших питань підприємства, організації чи колективу. Від швидкості й правильності прийнятого рішення подекуди залежить і рух усього бізнесу; бути вольовим, ініціативним, сміливим, самостійним керівником, який здатний брати на себе відповідальність й рішуче ризикувати, якщо це виправдано розумним підходом, для успішного процвітання свого підприємства, організації.

Таким чином, керівник підприємства, організації має володіти зазначеними вище вміннями щодо психологічних аспектів, які працюватимуть лише на благо компанії та колективу.

Теоретичну модель розвитку особистості керівника та його ефективну управлінську діяльність вітчизняна психологія розглядає з позиції різних підходів та концепцій. Різноманітність та поліструктурність особистості керівника та його управлінської діяльності розглянемо з позиції підходів окремих українських науковців [9]:

– *парціального підходу* (формування особистості керівника та його управлінської діяльності пов'язане із психокорекцією системи взаємовідносин, означений підхід розкриває як розвиток мислення керівника впли-

ває на створення й алгоритмів розв'язання управлінських задач, яким чином керівник здобуває авторитет і яку роль у цьому відіграють його професійні якості);

– *конкурентного підходу* (керівник володіє певним рівнем розвитку загальних властивостей, а також особливими, особистісними властивостями: адміністративно-організаторські, професійні вміння, мотивація, спрямованість, моральність, етика, якості соціальної спрямованості тощо, відмінними від підлеглих. Діагностику та пошук таких властивостей будемо здійснювати шляхом застосування психологічного інструментарію щодо порівняння керівників різних посадових рівнів водночас успішних та неуспішних у своїй галузі);

– *колекційного підходу* (конкретна керівна посада передбачає перелік якостей якими повинен володіти керівник для успішного управління; система оцінювання керівника відповідно до набору професійно-значущих якостей);

– *рефлексивно-ціннісного підходу* (тут увага зосереджена на формуванні рефлексивно-ціннісної концепції управління керівника: стратегія задуму та втілення його в управлінську діяльність; індивідуально-творчий підхід до керівництва);

– *інтегративного підходу* (особливість професійної спрямованості, Я-концепція, інтегрально-функціональні якості, талант до успішного управління). Означений підхід передбачає виявлення у різних психологічних типів керівників глибинних механізмів психологічної компоненти, що інтегрує особистість і діяльність, які знаходяться у різних умовах досягають об'єктивно високих результатів у своїй управлінській діяльності;

– *соціально-психологічного підходу* (аналіз властивостей керівника, за допомогою методів психологічного інструментарію, щодо стилю керівництва та його зміни відповідно до обставин на професійній ниві, вертикальної стратифікації в організації: практичний розум, фаховість, організаторське чуття та здібності, працездатність, активність, енергійність, індивідуальний підхід, стиль управління, самостійність, вимогливість, критичність, психологічна етика та тактовність тощо);

– *ситуаційно-комплексного підходу* (уміння прогнозування, оцінка певних конкретних функцій управління у різних професійних, управлінських ситуаціях і життєвих подіях);

– *факторного підходу* (адаптаційна мобільність, фахові знання, уміння й навички, лідерство, взаємодія, контактність, особистісні передумови – це індивідуальний чинник розвитку керівника. До інституційних чинників,

факторів та умов, які визначають стиль керівника відносять: вертикальну стратифікацію влади в організації, тип і масштаб контролю, аксіологічну складову організації, тип управління в організації (авторитарний, демократичний тощо), а також виробничі, соціальні та організаційні умови;

– *функціонального підходу* – психологічний профіль керівника розглядаємо з двох складових: а) вимоги до особистості керівника ґрунтуючись на його структуровано-функціональній діяльності, б) особистість керівника варто аналізувати з позиції цілісної структури особистості;

– *іміджевого підходу* (формування іміджу відповідно до вимог сучасних тенденцій суспільства, організації, щодо особистісно-індивідуальних якостей керівника);

– *інженерно-психологічного підходу* (який передбачає аналіз ефективності управління керівника з позиції його успішності у прийнятті самостійних рішень);

– *економіко-психологічного підходу* (аксіологічна компонента профілю керівника, яка спрямована на економічні цінності, матеріальні блага, особисту зацікавленість, ділову активність тощо), який вивчає психологічні особливості й закономірності економічної складової патерну поведінки різних типів керівників.

Отже, психологічний профіль ефективного керівника не можемо розглядати лише з позиції одного підходу, адже особистість керівника володіє певними особистісно-психологічними характеристиками, організаторськими задатками та талантами, харизматичністю, стилем управління, фаховою компетентністю, вміннями та навичками тощо. Утім, плюси зазначених підходів вбачаю у розкритті психологічних складових структури керівника, які мають конструктивний вплив на ефективність управління і досягнення цілей та задач управлінської діяльності [6, с. 507–521; 7, с. 3464–3490]. Відтак, за результатами наукових публікацій [8] структура особистості має містити у собі п'ять рис: відкритість, сумлінність, екстраверсія, привітність, невротизм. Означені риси є статистичними кластерами, які можуть описати кожну особистість, а також прогнозують лідерство, у кого вони є. Дослідники виявили помірну кореляцію між кожною з п'яти рис і ефективним керівником. Проте коли зазначені риси були об'єднані у своєрідний профіль особистості керівника, їхня передбачувана здатність виявилася сильнішою за інтелект – якість, якою повинен володіти кожен керівник.

Кожна особистість має унікальний набір стійких почуттів, думок, моделей поведінки, який відрізняє нас від інших людей, а розу-

міння іншої особистості надасть нам підказки про те, як людина ймовірно діятиме та почуватиметься в різноманітних ситуаціях. Тому для ефективного управління важливо розуміти характери різних працівників й володіти цими знаннями корисно для працевлаштування на роботу у свій колектив.

За нашим переконанням означені риси особистості можуть бути у кожного сучасного керівника. Опишемо кожну із рис і обґрунтуємо її важливість для успішного управління підприємством, організацією, колективом.

Відкритість. Характеризує структуру особистості керівника, який є допитливим, оригінальним, інтелектуальним, творчим та відкритим до нових ідей, гнучким до вивчення новітніх технологій, правил тощо. Йому притаманна висока мотивація до вивчення нових навичок й навчання їм дається легко. Відкритість спонукає керівника до пошуку багатогранної й новітньої інформації, вони є креативними, добре пристосовуються до змін і команди, колективу. Впевнено розпочинають нові справи, сміливі проекти.

Сумлінність. Характеризує структуру особистості керівника, який є організований, сумлінний і старанний, систематичний, пунктуальний, надійний та зорієнтований на досягнення. Такий керівник має високий рівень мотивації до виконання запланованого, добросовісний, тямущий, чесний, із почуттям справедливості та умінням моральної відповідальності за свою поведінку та свої вчинки. Сумлінність пов'язана з успіхом у кар'єрі та задоволенням від кар'єри з часом.

Екстраверсія. Характеризує структуру особистості керівника, який є комунікабельним і отримує задоволення від спілкування й взаємодії з іншими людьми. Екстраверти-керівники демонструють лідерську поведінку, що надихає, добре справляються із соціальними ситуаціями, ефективні на співбесідах, переговорах, активні, емоційні, доброзичливі, легко встановлюють контакти з оточенням, впевнені у собі. Легко адаптуються до нових вимог, новітніх технологій, нових людей в колективі тощо.

Привітність. Характеризує особистість керівника, який є чуйним, толерантним, доброзичливим, довірливим, ефективним лідером, який створить справедливе середовище у колективі, яким керує. Який вмів знаходити взаєморозуміння з іншими й запропонує свою допомогу у виконанні певного завдання чи проекту на роботі. Проте керівники із привітним типом у структурі особистості менш схильні брати участь у конструктивному спілкуванні, орієнтованому на зміни, незгода зі статус-кво може

спричинити конфлікт, який означені керівники, як правило уникають, втрачаючи при цьому можливості для конструктивних змін.

Невротизм. Якщо керівник має високий ступінь невротизму, то такому керівнику притаманний ступінь тривоги, дратівливості, примхливості. Невротичні керівники схильні до проблем емоційної адаптації, постійно переживають стрес і депресивний настрій, а відтак мають низку проблем на роботі: зі встановленням і підтримкою взаємостосунків. Керівники із високим рівнем невротизму, не задоволені своєю роботою й створюють на роботі несправедливу атмосферу. Низький рівень невротизму характеризує керівника, з позитивними емоціями, тобто афективно налаштований, з позитивним настроєм, такий керівник більш задоволений своєю роботою, а також працюю підлеглих, вони віддані своїй компанії, а також

своє оточення сприймають більш позитивно. Вони є більш терплячими та стресостійкими, є більш емоційно стабільними й рідше мають відчуття емоційної напруги.

Висновки. Підсумовуючи можу відзначити, що описана п'ятірка (ОКЕАН) структури особистості керівника має право на існування. Структура може вміщувати усі наведені виміри у певних шкалах, тобто в одного керівника переважатиме екстраверсія і привітність, а й іншого сумлінність і відкритість, а рівень невротизму можуть мати усі керівники, оскільки керівні посади завжди пов'язані із певним рівнем тривожності, дистресом зважаючи на економічні та інші проблеми суспільства. Окрім означеної п'ятірки є ще інші характеристики особистості профілю керівника, які й розкриємо у подальших наших наукових публікаціях.

Література:

1. Шаюк А. В. Залібовська-Ільницька З. В., Бібіков І. Л. Психологічний портрет успішного керівника: методологія дослідження. *Вісник Вінницького національного медичного університету*. 2020. Т. 24. № 2. С. 349–353. [https://orcid.org/10.31393/reports-vnmedical-2020-24\(2\)-26](https://orcid.org/10.31393/reports-vnmedical-2020-24(2)-26)
2. Бліхар В. С. Психологічна характеристика особистості політичного лідера різних соціокультурних середовищ. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна* : збірник наукових праць. 2023. Вип. 2 С. 3–10. <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-1>
3. Коренева Ю. Психологічний портрет політичного лідера. *Молодий вчений*. 2022. № 6. С. 15–17. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-6-106-4>
4. Красницька О. В. Постаць справжнього командира-лідера. *Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки*. 2022. № 2. С. 111–120. <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2022-PP-2-111-120>
5. Dextras-Gauthier Julie, Gilbert Marie-Hélène, Dima Justine, Bomoya Adou Laetitia. Organizational culture and leadership behaviors: is manager's psychological health the missing piece? *Frontiers in Psychology*. 2023. Vol. 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1237775>
6. Boekhorst J. A., Hewett R., Shantz A. & Good J. R. L. The double-edged sword of manager caring behavior: Implications for employee wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2021. Vol. 26(6). P. 507–521. <https://doi.org/10.1037/ocp0000313>
7. Michael James Mustafa, Mathew Hughes & Hazel Melanie Ramos. Middle-managers' innovative behavior: the roles of psychological empowerment and personal initiative. *The International Journal of Human Resource Management*. 2023. Vol. 34:18. P. 3464–3490, <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2126946>
8. Powers Kris. *Workplace Psychology: Issues and Application*. Chemeketa Press, 2017. 202 p.
9. Корман М. М. Психологічний профіль ефективного керівника : методичний посібник. Тернопіль, 2012. 112 с.

References:

1. Shaiuk, A. V. Zalibovska-Ilnitska Z. V., Bibikov I. L. (2020). Psykholohichniy portret uspishnoho kerivnyka: metodolohiia doslidzhennia [Psychological portrait of a successful leader: research methodology]. *Visnyk Vinnytskoho natsionalnoho medychnoho universytetu*, 24, 2, 349–353. [https://orcid.org/10.31393/reports-vnmedical-2020-24\(2\)-26](https://orcid.org/10.31393/reports-vnmedical-2020-24(2)-26) [in Ukrainian].
2. Blikhar, V. S. (2023). Psykholohichna kharakterystyka osobystosti politychnoho lidera riznykh sotsiokulturnykh seredovyshch [Psychological characteristics of the personality of the political leader of different socio-cultural environments]. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav. Seriiia psykholohichna* : zbirnyk naukovykh prats, 2, 3–10. <https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-2-1> [in Ukrainian].
3. Korenieva, Yu. (2022). Psykholohichnyi portret politychnoho lidera [Psychological portrait of a political leader]. *Molodyi vchenyi*, 6, 15–17. <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2022-6-106-4> [in Ukrainian].
4. Krasnytska, O. V. (2022). Postat spravzhnoho komandyra-lidera [The figure of a real commander-leader]. *Naukovi zapysky NDU im. M. Hoholia. Psykholoho-pedahohichni nauky*. 2, 111–120, <https://doi.org/10.31654/2663-4902-2022-PP-2-111-120> [in Ukrainian].
5. Dextras-Gauthier, Julie, Gilbert, Marie-Hélène, Dima, Justine, Bomoya, Adou Laetitia. (2023). Organizational culture and leadership behaviors: is manager's psychological health the missing piece? *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1237775>

6. Boekhorst, J. A., Hewett, R., Shantz, A. & Good, J. R. L. (2021). The double-edged sword of manager caring behavior: Implications for employee wellbeing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(6), 507–521. <https://doi.org/10.1037/ocp0000313>
7. Michael James, Mustafa, Mathew, Hughes & Hazel Melanie, Ramos. (2023). Middle-managers' innovative behavior: the roles of psychological empowerment and personal initiative. *The International Journal of Human Resource Management*, 34:18, 3464–3490. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2126946>
8. Powersm Kris. (2017). *Workplace Psychology: Issues and Application*. Chemeketa Press.
9. Korman, M. M. (2012). *Psykhologichnyi profil efektyvnoho kerivnyka [Psychological profile of an effective leader] : Metodychnyi posibnyk*. Ternopil. [in Ukrainian].

УДК 316.6;159,9;378.14

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.3>**Галина КОВАЛЬЧУК**

доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки та психології, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, просп. Берестейський (Перемоги), 54/1, м. Київ, Україна, 03057

ORCID: 0000-0002-8328-1471

Юрій БАНІТ

здобувач кафедри педагогіки та психології, Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, просп. Берестейський (Перемоги), 54/1, м. Київ, Україна, 03057

ORCID: 0000-0003-2078-997X

Galyna KOVALCHUK

Doctor of Pedagogical Sciences, Professor at the Department of Pedagogic and Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, 54/1, Beresteysky Ave (Peremogy Ave), Kyiv, Ukraine, 03057

ORCID: 0000-0002-8328-1471

Yury BANIT

Postgraduate Student at the Department of Pedagogic and Psychology, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, 54/1, Beresteysky Ave (Peremogy Ave), Kyiv, Ukraine, 03057

ORCID: 0000-0003-2078-997X

ВІД ВЛАСНОЇ СПРАВИ ДО СПІЛЬНИХ СОЦІАЛЬНИХ ПРОЄКТІВ: ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ПРЕДИКТОРИ ЛОКАЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

FROM OWN BUSINESS TO JOINT SOCIAL PROJECTS: PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL PREDICTORS OF LOCAL SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Стаття описує результати наукової розвідки актуальної теми для сучасного соціально-економічного розвитку – потреби соціального єднання й громадянської згуртованості, що вимагає своєї реалізації в економічній діяльності, а отже, й сформованості відповідної соціальної складової професійної компетентності (ССПК) на етапі підготовки студентів – майбутніх фахівців у процесі здобуття вищої освіти.

Мета статті: висвітлити можливості розвитку соціально-значимих складових підприємницької компетентності у студентів – майбутніх економістів при виконанні дидактичних завдань та розробленні спільних соціальних проєктів (СП) з дисциплін психолого-педагогічного циклу в процесі навчання підприємництва з метою розвитку локальної соціальної згуртованості й чутливості та превенції самотності як чинника соціально-економічної дисфункції учасників спільнот. Представлено зміст соціальних елементів в структурі підприємницької компетентності, до яких відносяться соціальний та людський капітали, які формують соціокультурне середовище, та які можна розглядати, як сукупність соціокультурних чинників ефективної економічної діяльності. Розкрито суть сприятливого економічного середовища «Економіка, яка працює для людей» як такої, що акцентує на політичному пріоритеті соціальної згуртованості, справедливості й розвитку, необхідності аналізу й проєктування перспектив суспільства. Визначено сукупність соціокультурних агентів формування ефективного економічного середовища, серед яких: людські цінності та поведінкові прояви особистості, складові сфери духовного життя, моральні цінності та норми, взаємовідносини між людьми та безпосередньо чинників, які їх формують – освіта, етика, культура, і які чинять вплив на економічні соціальні, культурні процеси. Доведено, що великі можливості для формування вказаної соціальної складової підприємливості закладені у системі професійної підготовки майбутніх фахівців в закладах вищої та професійної освіти. Зроблено висновок, що в процесі вивчення психолого-педагогічних дисциплін, водночас із виявленням і розвитком особистісних рис та індивідуально-типологічних якостей студентів, необхідно звертати увагу на розвиток соціально важливих елементів в структурі підприємницької компетентності, розвиток яких забезпечує превенцію соціальної самотності, стає основою для формування соціальної згуртованості, сприяє розвитку само ідентичності, яка є чинником економічної включеності та ефективності. Показано, що виконання навчальних спільних проєктів соціального спрямування дають позитивний вплив на самовираження й самоствердження, формування почуття належності до своєї діяльній групі. Зроблено узагальнення, що участь студентів у продуктивній (проєктній) навчальній взаємодії сприяє пробудженню інтересу та формування діяльнісного особистісного наративу – канви для подальшого навчального й діяльнісного просування, побудови форсайт-сценаріїв локального розвитку на їх основі.

Ключові слова: соціальна згуртованість, студенти, професійна освіта, самотність, спільні соціальні проєкти, підприємницька компетентність.

The article describes the results of scientific exploration of a topical topic for modern socio-economic development – the need for social unity and civic cohesion, which requires its implementation in economic activity, and therefore the formation of the appropriate social component of professional competence (SSPK) at the stage of training students – future specialists in the process of obtaining higher education.

The purpose of the article: to highlight the possibilities of developing socially significant components of entrepreneurial competence in students – future economists when performing didactic tasks and developing joint social projects (SSP) from the disciplines of the psychological and pedagogical cycle in the process of entrepreneurship education with the aim of developing local social cohesion and sensitivity and preventing loneliness as a factor of socio-economic dysfunction of community members. The content of social elements in the structure of entrepreneurial competence is presented, which include social and human capital, which form the socio-cultural environment, and which can be considered as a set of socio-cultural factors of effective economic activity. The essence of the favorable economic environment “Economy that works for people” is revealed as one that emphasizes the political priority of social cohesion, justice and development, the need to analyze and project society’s perspectives. A set of socio-cultural agents for the formation of an effective economic environment has been identified, including: human values and behavioral manifestations of personality, components of spiritual life, moral values and norms, relationships between people and directly the factors that shape them – education, ethics, culture, and that have an impact on economic, social, cultural processes. It has been proven that great opportunities for the formation of the specified social component of entrepreneurship are laid in the system of professional training of future specialists in institutions of higher and professional education. It was concluded that in the process of studying psychological and pedagogical disciplines, simultaneously with the identification and development of personal traits and individual typological qualities of students, it is necessary to pay attention to the development of socially important elements in the structure of entrepreneurial competence, the development of which ensures the prevention of social loneliness, becomes the basis for the formation social cohesion, promotes the development of identity itself, which is a factor of economic inclusion and efficiency.

It is shown that the implementation of educational joint projects of social orientation has a positive effect on self-expression and self-affirmation, the formation of a sense of belonging to one’s activity group. A generalization is made that the participation of students in productive (project) educational interaction contributes to the awakening of interest and the formation of an active personal narrative – a canvas for further educational and activity promotion, building foresight scenarios of local development based on them.

Key words: social cohesion, students, professional education, loneliness, joint social projects, entrepreneurial competence.

Постановка проблеми. В сучасних умовах соціально-економічних трансформацій та воєнного стану в Україні на фоні глобальних суспільних криз, як ніколи раніше, постала потреба соціального єднання й громадянської згуртованості, що вимагає своєї реалізації на всіх рівнях економічної діяльності, а отже, й сформованості відповідної соціальної складової професійної компетентності (ССПК) ще на етапі фахової підготовки. Особливої значимості в контексті необхідності спільних дій для повоєнного відновлення України набувають проекти соціального соціального розвитку («спільні соціальні проекти» – ССП), оскільки їх розроблення й реалізація вимагають консолідації зусиль багатьох інтересантів, врахування потреб різних соціальних суб’єктів, логістичного забезпечення бізнесових і соціально-психологічних зв’язків, і, зрештою, соціальної згуртованості й тісної співпраці. Усі ці соціальні аспекти економічної діяльності реалізуються через призму підприємницької компетентності, яка є компонентом професіоналізму кожного фахівця.

Великі можливості для формування вказаної соціальної складової підприємливості потенційно закладені у системі професійної підготовки майбутніх фахівців для економіки та бізнесу в закладах вищої та професійної освіти. Це завдання органічно корелює з метою сучасної економічної/підприємницької діяльності – створення сприятливого економічного середовища «Економіки, яка працює для людей», як це зазначено у настановах ЄС [6]. В сучасних документах Ради ЄС особ-

ливо акцентується про політичний пріоритет соціальної згуртованості, справедливості та розвитку, необхідність забезпечити єдиний простір для дослідження й проектування перспектив суспільства [6; 10].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Місце і зміст соціальних складників у підприємницькій компетентності висвітлені у Документах ЄС [7; 8; 9; 12]. До таких, зокрема, віднесено: самосвідомість та самоефективність, мотивація і наполегливість, етичне та обґрунтоване мислення; виявлення можливостей, креативність, бачення ситуації (здатність уявляти та будувати натхненне бачення, що залучає інших до діяльності), здатність генерувати та оцінювати ідеї; ініціативність, самовдосконалення та діяльність зі створення цінності, здатність переконувати, залучати до діяльності та надихати інших осіб, працювати у команді разом з широким колом осіб і груп для створення цінності [7; 8; 9].

Питанням важливості соціальної складової в структурі професійної компетентності майбутніх фахівців присвячено чимало праць вітчизняних і зарубіжних вчених та молодих дослідників. Зокрема, В. Круть (2021), розглядаючи економіку країни, як соціальну систему, досліджує значимість соціального фактора, який є ключовою складовою економічного зростання на різних рівнях, основними елементами якого є соціальний та людський капітали, які формують соціокультурне середовище, та які можна розглядати, як сукупність соціокультурних чинників формування ефективного економічного середо-

вища. Агенти соціокультурного характеру визначаються людськими цінностями та поведінковим ефектом особистості, чинять вплив на економічні соціальні, культурні процеси на усіх рівнях, визначають характер соціально-економічного середовища та його еволюційні зміни [5, с. 42–44]. А. Грицайко наголошує, що соціокультурні фактори є важливими для стратегій розвитку потенціалу людини, її здібностей. Вони представляють собою сукупність компонентів сфери духовного життя, моральні цінності та норми, взаємовідносини між людьми та безпосередньо чинників, які їх формують – освіта, етика, культура тощо [5, с. 44].

Для цілей нашого дослідження також актуальними є праці багатьох вчених у напрямках індивідуальної психодіагностики рис характеру, рівня домагань серед студентської молоді, соціометричних методів, динаміки соціальної самотності у країнах ЄС, соціальної згуртованості й соціального підприємництва, використання проєктивних методик у навчанні тощо [1; 2; 3; 5; 11; 13; 14; 15; 16].

Про необхідність врахування лідерського потенціалу молоді у формуванні готовності до підприємницької діяльності наголошують О.А. Томашевська, І.А. Мартинюк (2021). На думку авторів, лідерство якраз і визначається найбільш ефективними результатами діяльності соціального суб'єкта (економічної, політичної, наукової, спортивної тощо); процесами внутрішньої самоорганізації та самоуправління групи, що обумовлені індивідуальною ініціативою їхніх членів. Вияв лідерського потенціалу відбувається у стихійній чи цілеспрямовано створеній ситуації; він також пов'язаний з процесами актуалізації, самовираження, саморозкриття, самоствердження, самореалізації, сходження до самого себе, з прагненням «вийти за свої рамки»; а готовність студентської молоді до підприємницької діяльності є важливою складовою лідерського потенціалу [3, с. 48; 12]. До прикладу, про орієнтаційні вектори формування лідерства й активності молоді в університетах КНР аналізують Л.В. Пироженко (2023), ВАН Сінсінь (WANG Xingxin, 2021), серед таких, зокрема: побудова суспільства соціальної гармонії, щастя і соціального благополуччя. До організації та ведення проєктів навчальні заклади залучають успішних підприємців та видатних випускників які допомагають студентам пов'язувати дослідницькі та інноваційні проєкти з потребами суспільства та заохочують студентів до діяльності за межами кампусу [3, с. 36].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На даний час недостат-

ньо досліджень, які розкривають значимість соціальних складових, які безпосередньо визначають реалізацію лідерських прагнень та підприємницької компетентності для ефективного соціально-економічного функціонування локальних спільнот, і можливості їх розвитку в процесі професійного навчання.

Формулювання цілей статті. Метою даної статті є: висвітлити можливості розвитку соціально-значимих складових підприємницької компетентності у студентів – майбутніх економістів при виконанні дидактичних завдань з дисциплін психолого-педагогічного циклу та розробленні спільних соціальних проєктів (ССП) в процесі навчання підприємництву з метою розвитку локальної соціальної згуртованості й чутливості, та превенції самотності як чинника соціально-економічної дисфункції учасників спільнот.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток навичок і якостей соціальної значимості (здатності до взаємодії, соціального партнерства та соціального підприємництва, й ін.) є невід'ємною складовою системи професійних знань сучасного фахівця, який прагне утвердитись в умовах конкурентного ринку праці і стати корисним для своєї соціальної спільноти, з урахуванням вимог соціальної чутливості та соціальної згуртованості.

Проблема соціальної (не)згуртованості загострюється в епоху цифрових технологій. Її сучасні прояви: стратифікація на соціальні класи, порушення соціальної справедливості, зростання *самотності* (не тільки серед літніх людей, а й серед молоді) та, відповідно, потреби додаткових соціально-економічних втручань для підтримання компетентної активності кожного учасника спільноти тощо. «Враховуючи поширеність самотності серед молоді, існує потреба збільшити пропозицію для цієї вікової групи. Також слід враховувати інші групи ризику під час втручання. Найпоширенішим підходом втручання є об'єднання людей (41%) або забезпечення групових та/або соціальних заходів (26%) для учасників» [13]. Тобто, спостерігається проєктивний соціальний тренд суспільної взаємодії: «Або спільно – або ніяк», і при цьому повинен бути реалізований наскрізний керівний принцип «рівність для всіх у всіх її проявах» [15] ЄС. Водночас, в сучасних умовах необхідною властивістю усіх видів суспільної активності й економічної діяльності є *соціальна чутливість* для цілей забезпечення соціальності справедливості, урахування специфічних соціальних, культурних, економічних, політичних та інших характеристик умов життя та потреб усіх членів спільноти; звернення

до наскрізного керівного принципу *«рівності для всіх і рівності в усіх її сенсах»* у контексті впровадження Європейської основи соціальних прав [14; 15].

Формування компетентностей, які реалізують соціальну чутливість та соціальну згуртованість, здійснюється у процесі підготовки фахівців різних спеціальностей, насамперед, працівників медичної та соціальної сфери, освіти, державного управління та медіа. Однак, недостатньо уваги приділено цьому питанню в рамках фахової підготовки студентів – майбутніх економістів, зокрема, для роботи у сфері підприємництва та бізнесу. На теперішній час досить поширена практика навчання корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) у процесі фахової підготовки майбутніх економістів. Однак цього недостатньо, адже у цьому разі не йдеться про локальні (територіальні) цілі бізнесу, інтегровані (імплементовані) у спільноту – тобто, бізнес окремо – спільнота окремо, а взаємний зв'язок відбувається через КСВ.

Водночас, на нашу думку, необхідно розглядати питання розвитку соціальних спільнот в стратегічному ракурсі – через призму вимог концепції *«Економіка, яка працює для людей»* – тобто, інтегрованої у спільноту – це означає розроблення інтегрованого підходу – забезпечення інклюзивного та стійкого суспільства за допомогою освіти, навичок і робочих місць [6].

У межах певного локального середовища людина бізнесу не тільки залежить від соціальних норм і правил, але й має на них впливати і формувати їх. Отже, у процесі професійної підготовки необхідно використовувати дидактичні інструменти, щоб навчати студентів досліджувати існуючі системи соціальної інтеграції та розробляти власні економічно доцільні заплановані поведінкові моделі соціальної взаємодії та згуртування.

Для виявлення дидактичних засобів реалізації цих завдань під час здобуття фахової освіти нами було проведено локальне дослідження при вивченні студентами дисциплін психолого-педагогічного циклу, яке здійснювалось без змін у навчальних програмах (*«Психологія»*, *«Психологія та педагогіка»*, *«Розвиток підприємництва та підприємливості»*, *«Соціальна психологія та конфліктологія»*, *«Управління конфліктами»*, *«Інноваційно-комунікаційні технології в освіті»*, *«Тренерство і тренінгові технології»*, *«Педагогічна аксіологія»*, *«Методика проведення бізнес-тренінгів»*). Дослідження являє собою тест дидактичних умов розвитку соціальних складових підприємницької компетентності у процесі професійного навчання засобами соціального підприємницького проектування.

До групи учасників дослідження (в період 2018–2023 рр.) залучено студентів столичних університетів (2–5-х курсів спеціальності *«професійна освіта»*, 1–2-х курсів спеціальностей *«фінанси»*, *«міжнародна економіка»*, *«маркетинг»*), загалом понад 460 осіб віком 17–22 роки, представники переважно середньої та вищої соціальних груп. У ході дослідження було використано відповідні методи: дидактичні та психологічні тести на платформах Moodle, Google, педагогічні спостереження, вивчення самостійних робіт студентів та інших результатів навчальної діяльності, анкетування, психолого-педагогічне моделювання. Участь студентів у виконанні завдань, та в аналітичному опитуванні цього дослідження була добровільною і не пов'язувалась із поточним та підсумковим оцінюванням з навчальних дисциплін, оскільки студентам було повідомлено про підготовку автором наукової праці. Для реалізації навчальних програмових і дослідницьких завдань студентам пропонуються до виконання індивідуальні психодіагностичні та соціометричні методики і тести [4; 16].

В ході дослідження виявлено, що серед студентів за період спостереження (порівняно із 2020 р – майже 90%) зменшується зацікавленість своїми індивідуально-психологічними якостями (близько 15% виконують діагностичні завдання, близько 5% – цікавляться інтерпретацією отриманих своїх результатів). На основі спостережень та бесід зі студентами можемо пояснити цю тенденцію тим, що молоді люди не «бачать», що з цим робити, як «вписати» свої якості у соціальну динаміку, в середовище свого перебування (спілкування/співпраці), де є вибір «брати участь/не брати участь». Багатьом слушно вважається, що ідентифікація своїх рис передбачає і наступний крок – їх діяльнису й соціально-корисну реалізацію, а, отже, й додаткових зусиль ментальних і фізичних, а можливо й зміну групи актуальної взаємодії. А більшість – до цього не готові. Виявлені на основі самодіагностики особистісні риси студенти аналізують з точки зору сильних і слабких сторін, ресурсів для ведення власного бізнесу (завдання *«Власна справа»*) на прикладі умовних персонажів, пропонують для них види діяльності підприємницького змісту. Однак, цього недостатньо, адже сьогоднішній бізнес має кооперативний характер і базується на здатності узгоджувати свої дії з іншими факторами та інтересантами. Тому, виникла потреба пропонувати для розроблення спільні (групові) проекти соціальної значимості. До таких ми відносимо: тематичні тренінги, тематичні тижні (професійної освіти

і навичок, економіки та підприємливості, ментального здоров'я та ін.), майстер-класи, молодіжні клуби, тематичні презентації, соціально-культурні заходи для молоді, зокрема для вихованців дитячих будинків, для учнів віддалених сільських шкіл, студентські волонтерські групи. В ході виконання навчальних завдань виявилось, що їх соціальна значимість може стати чинником зростання заінтересованості та включеності студентів у спільну працю, а подальше вивчення можливостей їх локальної імплементації сприяє розвитку особистісних рис учасників. Такі види роботи/завдань (самодослідження через взаємодію – спільні справи – спільні соціальні проекти – вивчення можливостей їх соціальної імплементації) можуть також бути використані й у реальній економічній діяльності (в робочому колективі, бізнес-моделі тощо). Для виявлення соціальної згуртованості у студентському колективі ми використовували соціометричні методики [4; 16] протягом тривалого часу (2018–2023 рр.). В динаміці (порівняно з 2018–2019 рр. – майже 90%) виявлено тенденції зменшення невимушеної взаємної зацікавленості між учасниками групи (1–4-ті курси навчання), прояви якої ми визначаємо через виконання спільних завдань малих груп (МГ) на занятті (офлайн, чи онлайн), продовження взаємодії після заняття (поза аудиторна творча діяльність). Отже, чим старша група – тим меншими є зацікавленість, безоглядне прагнення до пізнання себе, природи і світу, спонтанний інтерес та взаємне визнання. Ми можемо це пояснити відстороненістю й закритістю в спілкуванні студентів між собою, відсутністю ініціативи у безпосередній комунікації, збільшення частки комп'ютерно-опосередкованої комунікації (СМС), що зрештою призводить до атомізації навчальної присутності кожного, та зменшення самоідентичності. Ця проблема приносить і *соціо-психологічні*, й *економічні* наслідки. До соціо-психологічних – віднесемо: зростання самотності й недовіри у стосунках, нездатність будувати взаємодію, соціальна дезадаптація, пригніченість, апатія, неадекватна самооцінка в розумінні «хто ти є?». Про це говорять також психологи-консультанти, які працюють з релюкованими підлітками за кордоном, – діти відчують себе розгубленими, втративши свій звичний груповий контекст за відсутності навичок створення нового. Соціо-психологічні наслідки соціальної дезадаптації призводять до економічних ефектів через формування відповідної організаційної поведінки з високою або низькою самоідентичністю [8; 11; 13]. І навпаки, соціальна ідентичність визначає відповідність людей груповим нормам, їх іннова-

ційну і творчу поведінку (або навпаки, якщо група цього не підтримує). Люди з високою самоідентичністю (*інтегрують в діяльність своє відчуття того, хто вони є*) мають більшу здатність до креативності, вищу ефективність та більший персональний вклад у роботі [13]. Люди з низькою само ідентичністю (*«дифузною ідентичністю»* by Frank Yeomans, 2023) мають конформістську робочу поведінку, що знижує організаційну ефективність, креативність та ринкову привабливість результатів діяльності, та часто призводить до зменшення лояльності працівника аж до «тихого звільнення». Ці явища явища можуть бути наслідком соціальної імплементації ідеології лібералізму та постмодернізму, коли психологічні ефекти захистів «ухилення» і «раціоналізації» ведуть до морально-ціннісної амбівалентності з акцентуаціями раціоналістичності, абсолютизації особистої незалежності й запереченням всього, що відтворює колективні цінності (Г.С. Кнабе). Це має також небезпеку аутистичних тенденцій з особистісними розладами нарцисичного спектру, що живлять «епідемію» самотності у розвинених європейських країнах [13].

Висновки. Соціально-культурні фактори мають важливий вплив на розвиток соціально-економічного середовища на різних його рівнях. Соціальні елементи є складовою EntreComp та відображаються у її структурі. До таких відносяться: самосвідомість та само ефективність, мотивація і наполегливість, етичне та обґрунтоване мислення; виявлення можливостей, креативність, бачення ситуації (здатність уявляти та будувати натхненне бачення, що залучає інших до діяльності), здатність генерувати та оцінювання ідей; ініціативність, самовдосконалення та діяльність зі створення цінності, здатність переконувати, залучати до діяльності та надихати інших осіб, працювати у команді разом з широким колом осіб і груп для створення цінності. Великі можливості для формування вказаних соціальних компонентів підприємницької компетентності має навчання психолого-педагогічних дисциплін у закладі вищої (та професійної) освіти. Для розвитку інноваційної соціальної ідентичності студентів доцільно тренувати в них соціально значиму поведінку через групові інноваційні й творчі завдання. Для такого формування доцільними є дидактичні та психодіагностичні завдання, які закладають теоретичні й прикладні основи для самореалізації через самопроектування та розвитку соціальних складових підприємницької компетентності через розроблення спільних (групових) соціальних проектів

локальної значимості, що надає можливість досліджувати свої інтереси та обирати професійні стратегії, наблизитись до професійних перспектив. Такий підхід сприяє виявленню індивідуально-типологічних якостей студентів і трансферу набутих психолого-педагогічних знань, відповідає вимогам настанов ЄС щодо забезпечення соціальної справед-

ливості та рівності на всіх рівнях; превенції самотності й деструктивних соціально-психологічних настроїв серед молоді. Подальший дослідницький інтерес представляє розроблення методик, тренінгів і локальних центрів соціального проектування та взаємодії, для реалізації концепції «Економіка, яка працює для людей».

Література:

1. Вайнола Р. Х. Суспільно орієнтоване навчання як засіб соціалізації студентської молоді. Зб. матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Післявоєнний світ: люди, проблеми, цінності» (Київ, 15 квітня 2022 р.) Редкол. : В. П. Андрущенко, І. Г. Ветров, Г. М. Торбін, О. В. Потильчак. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2022. 157 с. (С. 102–104).
2. Ковальчук Г. О., Баніт Ю. С. До проблеми формування соціальної підприємицької компетентності майбутніх економістів в умовах дистанційного навчання. «Традиції та новації у розвитку сучасної соціологічної науки: дослідження молодих вчених [Електронний ресурс] : зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 24 лютого 2021 р.). Київ : КНЕУ, 2021. С. 171–173.
3. Психологічний супровід розвитку лідерського потенціалу шкільної та студентської молоді : зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 29 квітня 2021 р.). Київ : НУБІП України, 2021. 74 с.
4. Психологу для роботи: Діагностичні методики : збірник. Тесту / уклад. : М. В. Лемак, В. Ю. Петрище. Вид. 2-ге. Ужгород : Вид-во Гаркуші. 616 с.
5. Традиції та новації у розвитку сучасної соціологічної науки: дослідження молодих вчених : зб. матеріалів III Всеукр. наук.-практ. конф. студентів, аспірантів та молодих вчених (Київ, 24 лютого 2021 р.). Київ : КНЕУ, 2021. 242 с. (С. 42–44; С. 171–173).
6. An economy that works for people. Ensuring social fairness and prosperity. URL: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people_en
7. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Люксембург: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884
8. Creative innovation or crazy irrelevance? The contribution of group norms and social identity to creative behavior. *Journal of Experimental Social Psychology*. Volume 43, Issue 3, May 2007, Pages 410–416. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.02.013>
9. Entrepreneurial learning for TVET institutions. A practical guide / United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization & UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training. UNESCO, 2020. 100 p. ISBN: 978-92-3-100425-4 (print/pdf)
10. European Network of Human-Centered Artificial Intelligence. Retrieved from <https://www.humane-ai.eu/>
11. Giulia Canzian, Elena Claudia Meroni, Giulia Santangelo, Evaluation of a Flemish Active Labour Market Policy in the framework of the European Social Fund. Results and challenges, *Socio-Economic Planning Sciences*, Volume 88, 2023, 101622, ISSN 0038-0121, <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101622>. URL: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0038012123001222
12. Leffler, E. 2019. An Entrepreneurial Attitude: Implications for Teachers' Leadership Skills? *Leadership and Policy in Schools*. <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1668021>
13. Nurminen, M., Thoma-Otremba, A. and Casabianca, E., Mapping of loneliness interventions in the EU, *European Commission*, 2023, JRC134255. 2023-07-27. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC134255>
14. Sareen, S., Smith, A., Gantioler, S., Balest, J., Brisbois, M. C., Tomasi, S., ... Haarstad, H. Social implications of energy infrastructure digitalisation and decarbonisation. *Buildings and Cities*, 2023. 4(1), 612–628. DOI: <https://doi.org/10.5334/bc.292>
15. Salazar, L., Gil Hernandez, C., Villani, D., Vidal Lorda, G., Fernandez Macias, E., Mazzeo Ortolani, G. and Torrejon Perez, S., Social Classes in the Digital Age: 2022-2023 Seminar Series Highlights, *Publications Office of the European Union, Luxembourg*, 2023, doi:10.2760/525559, JRC134601. URL: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC134601>
16. VIA Character Strengths Survey & Character Reports | VIA ... URL: <https://www.viacharacter.org/>

References:

1. Vynola R. Kh. (2022). *Suspil'no oriyentovane navchannya yak zasib sotsializatsiyi student-s'koyi molodi [Socially oriented education as a means of socialization of student youth]. Proceedings from Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia «Pislyavoyennyi svit: lyudy, problemy, tsinnosti» – International Scientific and Practical Conference «The post-war world: people, problems, values»*. V. P. Andrushchenko, I. H. Vetrov, H. M. Torbin, O. V. Potylchak (Eds.). (pp. 102–104). Kyiv: NPU [in Ukrainian].

2. Kovalchuk G.O., & Banit Y.S. (2021). Do problemy formuvannya sotsial'noyi pidpryyemnyts'koyi kompetentnosti maybutnikh ekonomistiv v umovakh dystantsiynoho navchannya [To the problem of formation of social entrepreneurial competence of future economists in conditions of distance learning]. Proceedings from III Vseukrayins'ka naukovo-praktychna konferentsiia «Tradyttsiyi ta novatsiyi u rozvytku suchasnoyi sotsiologichnoyi nauky: doslidzhennya molodykh vchenykh» – III All-Ukrainian Scientific and Practical Conference «Traditions and innovations in the development of modern sociological science: research of young scientists» (Kyiv, February 24, 2021). (pp.171–173). Kyiv: KNEU. [in Ukrainian].
3. Psykholohichnyy suprovid rozvytku liderov'koho potentsialu shkil'noyi ta student-s'koyi molodi (2021). [Mizhnarodna naukovo-praktychna konferentsiia «Psychological support for the development of leadership potential of school and student youth»] (Kyiv, April 29, 2021). Kyiv, National University of Bioresources and Nature Management. 74 p. [in Ukrainian].
4. Lemak M.V., & Petryshche V.Yu. *Psykholohu dlya roboty: Diahnostychni metodyky* [Psychologist for work: Diagnostic methods]. Uzhhorod, Publishing house Harkushi. 616 p. [in Ukrainian].
5. Tradyttsiyi ta novatsiyi u rozvytku suchasnoyi sotsiologichnoyi nauky: doslidzhennya molodykh vchenykh (2021) [III All-Ukrainian Scientific and Practical Conference «Traditions and innovations in the development of modern sociological science: research of young scientists» (Kyiv, February 24, 2021). (pp. 42–44). Kyiv : KNEU. [in Ukrainian].
6. An economy that works for people. Ensuring social fairness and prosperity/ Retrieved from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people_en
7. Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). *EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework*. Люксембург: Publication Office of the European Union; EN; doi:10.2791/593884
8. Creative innovation or crazy irrelevance? The contribution of group norms and social identity to creative behavior. *Journal of Experimental Social Psychology* Volume 43, Issue 3, May 2007, Pages 410–416. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2006.02.013>
9. *Entrepreneurial learning for TVET institutions. A practical guide* / United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization & UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training. UNESCO, 2020. 100 p. ISBN: 978-92-3-100425-4 (print/pdf)
10. European Network of Human-Centered Artificial Intelligence. Retrieved from <https://www.humane-ai.eu/>
11. Giulia Canzian, Elena Claudia Meroni, Giulia Santangelo, Evaluation of a Flemish Active Labour Market Policy in the framework of the European Social Fund. Results and challenges, *Socio-Economic Planning Sciences*, Volume 88, 2023, 101622, ISSN 0038-0121, <https://doi.org/10.1016/j.seps.2023.101622>. (Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0038012123001222>)
12. Leffler, E. (2019). An Entrepreneurial Attitude: Implications for Teachers' Leadership Skills? *Leadership and Policy in Schools*. <https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1668021>
13. Nurminen, M., Thoma-Otremba, A. and Casabianca, E. (2023). Mapping of loneliness interventions in the EU, European Commission, JRC134255. 2023-07-27. Retrieved from <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC134255>
14. Sareen, S., Smith, A., Gantioler, S., Balest, J., Brisbois, M. C., Tomasi, S., ... Haarstad, H. (2023). Social implications of energy infrastructure digitalisation and decarbonisation. *Buildings and Cities*, 4(1), 612–628. DOI: <https://doi.org/10.5334/bc.292>
15. Salazar, L., Gil Hernandez, C., Villani, D., Vidal Lorda, G., Fernandez Macias, E., Mazzeo Ortolani, G. and Torrejon Perez, S., (2023). Social Classes in the Digital Age: 2022-2023 Seminar Series Highlights, Publications Office of the European Union, Luxembourg, doi:10.2760/525559, JRC134601. Retrieved from <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC134601>
16. VIA Character Strengths Survey & Character Reports | VIA ... Retrieved from <https://www.viacharacter.org/>

УДК 159.923:378

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.4>**Ірина ЛАРЧЕНКО**

здобувачка ступеня доктора філософії з психології, аспірантка, Запорізький національний університет, вул. Жуковського, 66, Запоріжжя, Україна, 69600
директор Вознесенської філії Миколаївського обласного центру зайнятості, вул. Київська, 97, м. Вознесенськ, Миколаївська область, Україна
ORCID: 0000-0002-3625-8893

Iryna LARCHENKO

Ph.D. Candidate in Psychology, Postgraduate Student, Zaporizhzhia National University, 66, Zhukovskoho St, Zaporizhzhia, Ukraine, 69600
Director of Voznesensk Branch of Mykolaiv Regional Employment Center, 97 Kyivska Str, Voznesensk, Ukraine
ORCID: 0000-0002-3625-8893

ОЦІНКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ДЕТЕРМІНАНТ В ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ ВИПУСКНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ СТРЕСОГЕННОСТІ

ASSESSMENT OF PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS IN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION OF GRADUATES FROM VOCATIONAL TECHNICAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN STRESSOGENIC CONDITIONS

У статті подаються результати дослідження, спрямованого на аналіз психологічних детермінант професійного самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) в умовах стресогенності сучасного суспільства. Особлива увага приділяється вивченню впливу зовнішніх стресорів, таких як глобальні пандемії та війна, на психологічні процеси, що відіграють ключову роль у професійному самовизначенні випускників професійно-технічних навчальних закладів. Проведено аналіз того, як стресогенні чинники впливають на формування особистісних характеристик, таких як активність, реактивність, емоційна стабільність, впливають на процеси прийняття професійних рішень випускників ПТНЗ.

Виокремлення цих характеристик є ключовим для розуміння їхнього впливу на процес вибору кар'єрного шляху, а також на адаптацію до змін у професійному та особистісному житті. Підходи до дослідження базуються на комплексному аналізі психологічної структури особистості, використовуючи інноваційні методики та інструменти для детального оцінювання впливу стресогенних факторів. Результати дослідження відкривають нові перспективи для розуміння динаміки психологічних характеристик випускників ПТНЗ у складних умовах сучасності, а також підкреслюють необхідність розробки ефективних стратегій психологічної підтримки та кар'єрного розвитку молодих фахівців.

У рамках дослідження порівняно дві групи випускників професійно-технічних навчальних закладів у різних умовах: ДГ1 – учасники, які закінчили навчання під час пандемії COVID-19 (2021 рік), та ДГ2 – учасники, які закінчили навчання в умовах війни (2022-2023 р.р.). Основна мета порівняльного аналізу полягала в тому, щоб визначити, як умови пандемії COVID-19 та війни впливають на психологічні детермінанти в професійному самовизначенні випускників. В рамках дослідження виявлено ключові психологічні детермінанти: активність, реактивність, емоційна стабільність, що впливають на процеси прийняття професійних рішень випускників ПТНЗ.

В результаті дослідження виявлено кореляційний взаємозв'язок між ключовими психологічними детермінантами таких як: активність, реактивність, емоційна стабільність, та процесами прийняття професійних рішень випускниками ПТНЗ, був виявлений значущим ($p < 0,05$). Це підкреслює, що емоційні та поведінкові характеристики студентів мають прямий вплив на їхні рішення, щодо кар'єрного шляху та їхню здатність адаптуватися до професійних викликів. Виявлено, що випускники групи Г1 мали вищий рівень мотивації до працевлаштування порівняно з випускниками групи Г2, які виявили крапцю адаптивність та здатність реагувати на зміни ($p < 0,05$). Це підкреслює необхідність індивідуального підходу в підтримці та розвитку кар'єри випускників, враховуючи їх психологічні особливості та умови, в яких вони навчалися.

Ключові слова: професійне самовизначення, психологічна адаптація, психологічні особливості, війна, пандемія, кар'єрне планування, емоційна стійкість.

The article presents the results of a study aimed at analyzing the psychological determinants of professional self-determination of graduates from vocational technical educational institutions (VTEI) in the stressogenic conditions of modern society. Particular attention is given to the study of the impact of external stressors, such as global pandemics and war, on psychological processes that play a key role in the professional self-determination of VTEI graduates. The analysis focuses on how stressogenic factors affect the formation of personal characteristics, such as activity, reactivity, emotional stability, and how these influence the decision-making processes of VTEI graduates in their professional choices.

Identifying these characteristics is crucial for understanding their impact on the process of career path selection, as well as adaptation to changes in professional and personal life. The research approaches are based on a comprehensive analysis of the psychological structure of personality, using innovative techniques and tools for detailed assessment of the impact of stressogenic

factors. The study's results open new perspectives for understanding the dynamics of psychological characteristics of VTEI graduates in the complex conditions of modernity and underscore the need to develop effective strategies for psychological support and career development of young professionals.

Within the scope of the research, two groups of graduates from vocational technical educational institutions under different conditions were compared: Group 1 (G1) – participants who completed their education during the COVID-19 pandemic (2021), and Group 2 (G2) – participants who graduated during wartime conditions (2022-2023). The main goal of the comparative analysis was to determine how the conditions of the COVID-19 pandemic and war affect the psychological determinants in the professional self-determination of graduates. The study identified key psychological determinants: activity, reactivity, and emotional stability, which influence the decision-making processes of VTEI graduates.

As a result of the study, a significant correlation was found between key psychological determinants such as activity, reactivity, emotional stability, and the decision-making processes of graduates of Vocational Technical Educational Institutions (VTEI), which was significant ($p < 0.05$). This underscores that the emotional and behavioral characteristics of students have a direct impact on their career path decisions and their ability to adapt to professional challenges. It was discovered that graduates of Group 1 (G1) had a higher level of motivation for employment compared to graduates of Group 2 (G2), who demonstrated better adaptability and responsiveness to changes ($p < 0.05$). This highlights the need for an individualized approach in supporting and developing the careers of graduates, taking into account their psychological characteristics and the conditions under which they were educated.

Key words: Professional self-determination, psychological adaptation, psychological characteristics, war, pandemic, career planning, emotional resilience.

Постановка проблеми. У сучасному світі, який характеризується постійними соціально-економічними змінами, глобальними викликами, такими як пандемія та війна, важливість розуміння професійного самовизначення молоді набуває особливої актуальності [1]. Професійне самовизначення складний психологічний процес, що включає ідентифікацію особистісних інтересів, цінностей, компетенцій, а також формування кар'єрних прагнень та амбіцій [13]. Для випускників ПТНЗ цей процес є особливо значущим, оскільки вони стикаються з вибором життєвого шляху в умовах невизначеності та стресогенних ситуацій [1, 5, 16].

В умовах зростаючої стресогенності сучасного суспільства, яка впливає на психологічний стан випускників ПТНЗ, постає нагальна потреба дослідити, як ці умови впливають на процес професійного самовизначення [11]. Зокрема, акцентується увага на таких аспектах, як адаптаційні стратегії, емоційна стабільність, стресостійкість, реактивність особистості, що є ключовими для ефективного вибору професійного шляху та подальшої успішної кар'єри [3, 8, 14].

Проблема має значний науковий і практичний інтерес, оскільки знання отримані в ході дослідження можуть бути використані для розробки нових підходів у психологічній підтримці молоді, особливо в контексті кар'єрного консультування та планування [6]. Важливість цього дослідження полягає у визначенні ефективних стратегій, які допоможуть випускникам ПТНЗ адаптуватися до складних умов ринку праці, розвивати власні професійні компетенції та зміцнювати психологічну стійкість [9, 10, 13].

Аналіз останніх досліджень та публікацій виявляє інтенсивне дослідницьке зосередження на психології професійного самовизначення молоді в умовах підвищеної стресогенності, підкреслюючи важливість та

актуальність цієї тематики в сучасному науковому контексті [15]. У рамках даної статті проведено огляд наукових досліджень і публікацій, які зосереджені на проблематиці психології професійного самовизначення молоді в умовах стресогенності [12]. Дослідження впливу стресових умов на процеси прийняття професійних рішень, розвиток професійної ідентичності, а також стратегії адаптації та емоційної стійкості, необхідні для ефективного професійного самовизначення [9]. У рамках даної статті увагу приділено таким науковим роботам, які концентруються на цій проблематиці: Грінберг Дж., Найт К., та Пульсіфер Р. (2020) [1] у своїй роботі «Стрес та адаптація в часи глобальних змін» фокусуються на адаптації особистості до глобальних змін, включаючи пандемію та військові конфлікти. Вони аналізують стрес як визначальний фактор, що впливає на професійний вибір та самоідентифікацію молоді.

Бернс Дж. та Джексон К. (2021) [2] у «Емоційний інтелект та його вплив на професійну адаптацію» досліджують вплив емоційного інтелекту на адаптацію особистості у професійному контексті, підкреслюючи важливість емоційної стійкості у змінюваних умовах сучасного світу. Савченко О.В. та Лук'янова І.Л. (2021) у «Психологія кризи та її вплив на професійний розвиток» звертають увагу на психологію кризи та її вплив на професійний розвиток особистості, вивчаючи механізми психологічної реакції на кризові ситуації. Коллінз Дж. та Тейлор С. (2018) [7] у «Соціальні мережі та їх вплив на професійний розвиток» аналізують вплив соціальних мереж на професійний розвиток особистості та професійне самовизначення.

Фрідман Л.С. та Грінфілд С.А. (2021) [10] в «Психологічні аспекти ринку праці в умовах глобалізації» фокусуються на впливі глобальних економічних змін на психологічну структуру

особистості. Пріб Г.А. та Лапінська Т. (2019) [12] «Подолання розладів адаптації як чинник успішного професійного розвитку та кар'єрного зростання в осіб, які працюють в умовах підвищеної стресогенності». Ларченко І.В. (2023) [16] «Психологічні детермінанти мотивації до працевлаштування випускників (ПТНЗ)».

Метою статті є дослідження психологічних чинників, що впливають на професійне самовизначення випускників професійно-технічних навчальних закладів в стресових умовах.

Матеріал та методи дослідження. За умови інформаційної згоди обстежено 186 ВПТНЗ, які навчались в умовах підвищеної стресогенності ДГ1 – 93 випускників, які навчались 2021 р. під час COVID. ДГ2 – 93 випускників, які навчались під час військової агресії проти України. Для обробки статистичних даних застосовувалися табличний процесор MS Excel v.16.0 та IBM SPSS Statistics 20. Для обробки емпіричних даних використовувалися методи описової статистики, для вимірювання ступені кореляційної залежності – кореляційний аналіз (коефіцієнт Пірсона). Методологія дослідження базується на використанні «Методика діагностики психологічної структури особистості» [11]. Методика дозволяє проаналізувати аспекти психологічного профілю особистості, включаючи активність, реактивність, емоційну стабільність, адаптаційні здібності та інші ключові характеристики, що впливають на процес професійного самовизначення. Методика дозволяє ідентифікувати загальні психологічні характеристики та виявляти унікальні особистісні особливості, які можуть впливати на вибір професійного шляху в умовах сучасних стресогенних факторів [12, 15]. Методика становить основу для збору та аналізу даних у дослідженні, дозволяючи отримати комплексне уявлення про психологічні аспекти професійного самовизначення випускників ПТНЗ [11].

Результати дослідження. Розподіл активності у досліджених групах за статтю представлено у табл. 1.

Аналіз результатів, представлених у табл. 1, демонструє, що у ДГ1 жінки мають вищий відсоток високої активності 66,6 % порівняно з чоловіками 33,3 %, що може віддзеркалювати їхню підвищену ініціативність та готовність до самостійного розв'язання професійних завдань у перед пандемічний період ($p < 0,05$). Проте, в ДГ2 спостерігається зменшення цього показника серед жінок до 66,6 %, та збереження стабільності серед чоловіків 33,3 %, що може вказувати на вплив пандемії COVID-19 та супутніх їй стресогенних факторів на зниження активної участі в професійному виборі ($p < 0,05$). Варто відзначити значне збільшення відсотка відсутності активності серед жінок у ДГ2 (88,2 %), що свідчить про збільшення невпевненості в можливостях впливу на професійне майбутнє в умовах військового стану ($p < 0,05$). У подальшому увага зосереджена на вивченні активності та реактивності, як ключових показників особистісної адаптивності та володіння стратегіями протидії стресу. Зміна в рівнях активності серед досліджених за віком представлено у табл. 2.

Аналізуючи наведені в табл. 2. дані, можна відзначити наступні зміни, а саме у віковій категорії 16 р. спостерігалась відсутність високої активності у ДГ2, в порівнянні з ДГ1 (6,2 %), що може свідчити про значний вплив пандемії на мотивацію, ініціативу та самостійність серед випускників молодшого віку ($p < 0,05$). Інші категорії відзначали збільшення відсотка випускників ПТНЗ з низькою активністю та зменшення числа тих, хто не надав відповідей, що може бути пов'язано з військовими діями та загальною нестабільністю в суспільстві. Для вікової групи 17 р. характерно зниження високої активності та збільшення кількості студентів з середньою активністю у ДГ2, вказуючи на потенційне збільшення пасивності у цій групі ($p < 0,05$) та залежності від зовнішніх обставин. В той же час, у віковій категорії 18 р. відбулося зростання відсотка

Таблиця 1

Розподіл активності у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)

Активність	Стать								Усього			
	Ж				Ч				ДГ1		ДГ2	
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	2	66,6	2	66,6	1	33,3	1	33,3	3	100,0	3	100,0
Середня	1	50,0	4	100,0	1	50,0	–	–	2	100,0	4	100,0
Відсутність	15	65,2	15	88,2	8	34,7	2	11,7	23	100,0	17	100,0
Усього	30	46,1	39	56,5	35	53,8	30	43,4	65	100,0	69	100,0

Таблиця 2

**Зміни в рівнях активності серед досліджених за віковими
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)**

Вік, у роках	Активність																Усього			
	Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	1	6,2	–	–	5	31,2	2	33,3	–	–	–	–	10	62,5	4	66,6	16	100,0	6	100,0
17	–	–	–	–	9	23,0	5	22,7	–	–	1	4,5	30	76,9	16	72,7	39	100,0	22	100,0
18	2	10,0	3	9,0	5	25,0	4	12,1	1	5,0	1	3,0	12	60,0	25	75,7	20	100,0	33	100,0
19	–	–	–	–	4	22,2	6	18,7	1	5,5	2	6,2	13	72,	24	75,0	18	100,0	32	100,0
Усього	3	3,2	3	3,2	23	24,7	17	18,2	2	2,1	4	4,3	65	69,8	69	74,1	93	100,0	93	100,0

студентів з високою активністю з 10 % у ДГ1 до 9,09 % у ДГ2, що може відображати адаптацію до змінених умов та розвиток стратегій протистояння стресу. Зміни в рівні емоційності у досліджених групах за статтю представлено у табл. 3.

З даних табл. 3, бачимо, що зміни в рівні емоційності серед випускників ПТНЗ, розділених за статтю у ДГ1 та ДГ2. В цілому, в ДГ1 та ДГ2 спостерігається зростання середнього рівня емоційності, з 45,1 % у 2021 р. до 60,6 % у 2023 р. серед жінок та з 54,8 % до 39,3 % серед чоловіків. Це може свідчити про зміни в психоемоційному стані випускників у контексті подій останніх років. Зокрема, значне зниження відсотка випадків, виявлено коли відмічена відсутність емоційності, серед жіночої статі з 65,2 % до 88,2 % та незначне зниження серед чоловічої статі з 34,7 % до 11,7 % у 2023 році порівняно з 2021 р. може свідчити про зростання емоційної реактивності та чутливості в умовах стресу ($p < 0,05$), який спричинений соціальними змінами. Важливим є збільшення високої емоційності серед жінок в ДГ2 з 100,0 % до 50,0 %, що вказує

на зміцнення емоційної стійкості або на зростання здатності керувати власними емоціями. Зміни у рівні емоційності у досліджених групах за віком представлено у табл. 4.

Дані табл. 4, демонструють зміни в рівні емоційності серед випускників ПТНЗ різних вікових груп протягом двох досліджуваних періодів. В цілому в ДГ1 та ДГ2 відбулося зростання середнього рівня емоційності. Особливою є динаміка середньої емоційності, яка зросла від 66,6 % до 70,9 % у загальній кількості досліджуваних. Виявлено зменшення кількості не правдивих відповідей від 24,7 % у 2021 р. до 18,2 % у 2023 р., що може свідчити про більш високий рівень самосвідомості та готовності випускників до саморефлексії. Серед випускників вікової групи 18 р. спостерігається значне зростання середньої емоційності з 65 % у 2021 р. до 75,7 % у 2023 р., що вказує на зміну емоційного стану в цій віковій категорії у зв'язку з соціальними змінами та викликами ($p < 0,05$). Зміни у рівні реактивності у досліджених групах за статтю представлено у табл. 5.

З представлених у табл. 5, даних динаміки реактивності серед досліджених груп

Таблиця 3

**Зміни в рівні емоційності у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)**

Емоційність	Стать								Усього			
	Ж				Ч							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	2	100,0	1	50,0	–	–	1	50,0	2	100,0	2	100,0
Не правдива відповідь	15	65,2	15	88,2	8	34,7	2	11,7	23	100,0	17	100,0
Низька	3	50,0	4	50,0	3	50,0	4	50,0	6	100,0	8	100,0
Середня	28	45,1	40	60,6	34	54,8	26	39,3	62	100,0	66	100,0
Усього	48	51,6	60	64,5	45	48,3	33	35,4	93	100,0	93	100,0

Таблиця 4

**Зміни у рівні емоційності у досліджених групах за віком
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)**

Вік, у роках	Емоційність																Усього			
	Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня				ДГ1		ДГ2	
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	2	12,5	-	-	5	31,2	2	33,3	-	-	1	16,6	9	56,2	3	50,0	16	100,0	6	100,0
17	-	-	1	4,5	9	23,0	5	22,7	3	7,6	3	13,6	27	69,2	13	59,0	39	100,0	22	100,0
18	-	-	1	3,0	5	25,0	4	12,1	2	10,0	3	9,0	13	65,0	25	75,7	20	100,0	33	100,0
19	-	-	-	-	4	22,2	6	18,7	1	5,5	1	3,1	13	72,2	25	78,1	18	100,0	32	100,0
Усього	2	2,1	2	2,1	23	24,7	17	18,2	6	6,4	8	8,6	62	66,6	66	70,9	93	100,0	93	100,0

розділених за статтю, протягом двох визначених періодів, можна відзначити наступне. Загальна тенденція серед жінок ДГ1 вказує на збільшення середньої реактивності від 44,8 % році до 59,7 % у ДГ2, що вказує на підвищення емоційної реактивності серед жіночої статі, що може бути пов'язано з соціальними та економічними змінами ($p < 0,05$). Серед чоловіків ДГ1 спостерігається зниження рівня середньої реактивності з 55,1 % до 40,3 % у ДГ2. Така тенденція свідчить про адаптацію до стресових умов або про розвиток стратегій емоційного саморегулювання. Виявлено зменшення кількості «не правдивих відповідей» серед жінок ДГ1 з 65,2 % до 88,2 % у ДГ2, що вказує на підвищену обережність або невпевненість у власних реакціях. Динаміка рівня реактивності у досліджених групах за віком представлено у табл. 6.

Аналізуючи дані табл. 6, можна відзначити, що у віковій групі 16 р. спостерігається відсутність високої реактивності у ДГ2, тоді як у ДГ1 цей показник становить 12,5 %, що свідчить про зниження емоційної реактивності ($p < 0,05$) у цій віковій групі протягом досліджуваного періоду. У віковій групі 17 р. є незначне зниження не правдивих відповідей у ДГ2 (22,7 %) порівняно з ДГ1 (23,0 %), що відображає зростання самосвідомості та здатності до самоаналізу серед випускників цієї вікової категорії. У віковій групі 18 р. відбулася значна зміна у високій реактивності: з повної відсутності до у ДГ1 до 3,03 % у ДГ2, що вказує на певні зміни у емоційному відповіді на зовнішні подразники. Вікова група 19 р. показує зменшення не правдивих відповідей з 22,2 % до 18,7 %

Таблиця 5

**Зміни у рівні реактивності у досліджених групах за статтю
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)**

Реактивність	Стать								Усього			
	Ж				Ч				ДГ1		ДГ2	
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Висока	2	50,0	2	100,0	2	50,0	-	-	4	100,0	2	100,0
Не правдива відповідь	15	65,2	15	88,2	8	34,7	2	11,7	23	100,0	17	100,0
Низька	5	62,5	3	42,8	3	37,5	4	57,1	8	100,0	7	100,0
Середня	26	44,8	40	59,7	32	55,1	27	40,3	58	100,0	67	100,0
Усього	48	51,6	60	64,5	45	48,3	33	35,4	93	100,0	93	100,0

Таблиця 6

**Динаміка рівня реактивності у досліджених групах за віком
(методика «Діагностики психологічної структури особистості»)**

Вік, у роках	Реактивність																Усього			
	Висока				Не правдива відповідь				Низька				Середня							
	ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2		ДГ1		ДГ2	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
16	2	12,50	-	-	5	31,25	2	33,33	3	18,75	-	-	6	37,50	4	66,67	16	100,0	6	100,0
17	2	5,13	1	4,55	9	23,08	5	22,73	1	2,56	2	9,09	27	69,23	14	63,64	39	100,0	22	100,0
18	-	-	1	3,03	5	25,00	4	12,12	4	20,00	2	6,06	11	55,00	26	78,79	20	100,0	33	100,0
19	-	-	-	-	4	22,22	6	18,75	-	-	3	9,38	14	77,78	23	71,88	18	100,0	32	100,0
Усього	4	4,30	2	2,15	23	24,73	17	18,28	8	8,60	7	7,53	58	62,37	67	72,04	93	100,0	93	100,0

і збільшення середньої реактивності з 77,7 % до 71,8 %.

Отримані результати, відображають зміни у психологічній структурі особистості випускників ПТНЗ. Дослідження вказує на значущість врахування гендерних та вікових аспектів у підходах до психологічної підтримки випускників. Виявлені гендерні відмінності в реакціях на стрес та вікові зміни в психологічних характеристиках вимагають індивідуалізованого підходу у наданні психологічної допомоги та кар'єрного консультування. Встановлено зростання активності та реактивності серед жінок, що свідчить про підвищення їхньої ініціативності та здатності активно реагувати на стресові умови. Відповідно, активність жінок зросла з 49,3 % до 61,8 % у ДГ2. Навпаки, у чоловіків спостерігається зниження активних особистісних властивостей, що може бути індикатором стратегій уникнення або адаптації до стресу, зі зменшенням показника з 50,6 % до 38,1 % у ДГ2 ($p < 0,05$). Зростання реактивності також відзначається серед обох статевих груп. Серед жінок цей показник зріс з 64,2 % до 76,4 % у ДГ2, свідчачи про збільшену реакцію на стресові умови. Для чоловіків, реактивність зменшилась з 35,7% до 23,5 % у ДГ2 ($p < 0,05$),

що може вказувати на адаптивні механізми в умовах стресу.

Висновок. Динаміка активності та реактивності в різних вікових категоріях показує зміну поведінкових стратегій і підходів до адаптації. У 2021 році, під час пандемії COVID-19 (ДГ1), більшість випускників 16-19 рр. проявляли високий рівень активності, що можна пов'язати з необхідністю адаптації до нових умов. У 2023 р. під час військового стану (ДГ2), спостерігається деяке зниження активності серед усіх вікових груп, що може відображати збільшення рівня стресу та невизначеності. Встановлено, що зростання активності та реактивності серед жінок може вказувати на потребу у розробці специфічних стратегій психологічної підтримки та адаптації для жіночої аудиторії. Навпаки, зниження цих показників серед чоловіків вимагає зосередження на розробці адекватних методів зменшення стресу та сприяння їхній активності.

Отримані результати можуть бути використані для розробки ефективних стратегій підтримки та розвитку психологічних ресурсів випускників, що сприятиме їхньому успішному входженню в професійне середовище та подоланню стресогенних викликів.

Література:

1. Грінберг, Дж., Кнайгт, Дж., Пулсіфер, Л. Стрес та адаптація в часи глобальних змін. Київ : Наукова думка, 2020. 295 с.
2. Бернс, Р., Джексон, М. Емоційний інтелект та його вплив на професійну адаптацію. Одеса : Астропринт, 2021. 320 с.
3. Вілсон, Т., Кастро, С. «Методи кар'єрного консультування в епоху змін». Львів : Літопис, 2022. 367 с.
4. Савченко, О. В., Лук'янова, Л. Б. Психологія кризи та її вплив на професійний розвиток. Харків : Фактор, 2021. 286 с.
5. Мартін, П., Браун, К. Психологія виживання у сучасному світі: стратегії подолання стресу. Вінниця : Нова Книга, 2020. 342 с.
6. Шмідт, Л. Кар'єрне планування в умовах невизначеності: Психологічний підхід. Дніпро : Ліра, 2019. 310 с.
7. Коллінз, М., Тейлор, С. Соціальні мережі та їх вплив на професійний розвиток. Київ : Український інститут практичної психології, 2018. 276 с.
8. Харрісон, Р., Сміт, Дж. Адаптивні стратегії у професійній діяльності. Львів : Видавництво «Старий Лев», 2022. 324 с.
9. Петрова, І. М., Сідорова, О. П. Психологічна стійкість як фактор професійного самовизначення. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка, 2020. 298 с.
10. Фрідман, Л., Грінфілд, С. Психологічні аспекти ринку праці в умовах глобалізації. Запоріжжя : Промінь, 2021. 334 с.
11. Синявський, В. В. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних. Київ : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2012. 192 с.
12. Пріб, Г., Лапінська, Т. Подолання розладів адаптації як чинник успішного професійного розвитку та кар'єрного зростання в осіб, які працюють в умовах підвищеної стресогенності. *Психологічний часопис*, 2019. Т. 11, вип. 5. С. 237–252. URL: <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.11.237-252>
13. Пріб, Г. А., Бебеза, Л. Є. Теоретичні підґрунтя моделі професійної ідентичності особистості. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя : ЗНУ, 2020. № 1(17). С. 105–110. URL: <http://dx.doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-10>
14. Пріб, Г. А., Бебеза, Л. Є., Раєвська, Я. М. Соціально-психологічні особливості адаптації особистості в умовах бойових дій. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія : Психологія*. 2022. Том 33(72), № 2. С. 104–109. URL: <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.2/17>
15. Пріб, Г. А., Калюжна, Є. М. Особистість у сучасному соціопсихологічному вимірі : монографія / за заг. ред. Г. А. Пріба, Є. М. Калюжної ; колектив авторів. Херсон : Олді+, 2022. 554 с. URL: <https://doi.org/10.13140/rg.2.2.33829.78565>
16. Ларченко, І. В. Психологічні детермінанти мотивації працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів. *Матеріали всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю «Ринок праці: досягнення, виклики та перспективи у національному та європейському просторі» (18 травня 2023 року)*. Київ, 2023. С. 210–212.

References:

1. Greenberg, J., Knight, J., Pulsifer, L. (2020). Stress and adaptatsiya v chasy globalnykh zmin [Stress and adaptation in times of global change]. Kyiv : Naukova Dumka. 295 p. [in Ukrainian].
2. Burns, R., Jackson, M. (2021). Emotsiynny intelekt ta yoho vplyv na profesiyinu adaptatsiyu [Emotional intelligence and its impact on professional adaptation]. Odesa : Astroprint, 320 p. [in Ukrainian].
3. Wilson, T., Castro, S. (2022). Metodyky kar'ernoho konsultuvannya v epokhu zmin [Career counseling methods in the era of change]. Lviv : Litopys, 367 p. [in Ukrainian].
4. Savchenko, O.V., Lukyanova, L.B. (2021). Psykhologiya kryzy ta yii vplyv na profesijnyy rozvytok [Psychology of crisis and its impact on professional development]. Kharkiv : Factor, 286 p. [in Ukrainian].
5. Martin, P., Brown, K. (2020). Psykhologiya vyzhyvannya u suchasnomu sviti: stratehiyi podolannya stresu [Survival psychology in the modern world: Stress coping strategies]. Vinnytsia : Nova Knyha, 342 p. [in Ukrainian].
6. Schmidt, L. (2019). Kar'yerne planuvannya v umovakh neviznachenosti: Psykhologichnyy pidkhid. [Career planning in conditions of uncertainty: A psychological approach]. Dnipro : Lira, 310 p. [in Ukrainian].
7. Collins, M., Taylor, S. (2018). Sotsial'ni merezhi ta yikh vplyv na profesijnyy rozvytok. [Social networks and their impact on professional development]. Kyiv : Ukrainian Institute of practical Psychology, 276 p. [in Ukrainian].
8. Harrison, R., Smith, J. (2022). Adaptivni stratehiyi u profesijnyy diyal'nosti [Adaptive strategies in professional activity]. Lviv: Publishing house "Staryi Lev", 324 p. [in Ukrainian].
9. Petrova, I.M., Sidorova, O.P. (2020). Psykhologichna stiikist yak faktor profesijnoho samovyznachen-nya [Psychological resilience as a factor of professional Self-Determination". Kyiv : G. S. Kostyuk Institute of Psychology, 298 p. [in Ukrainian]

10. Friedman, L., Greenfield, S. (2021). Psykholohichni aspekty rynku pratsi v umovakh hlobalizatsiyi [Psychological Aspects of the Labor Market in the Context of Globalization]. *Zaporizhzhia : Promin*, 334 p. [in Ukrainian].
11. Sinyavsky, V. V. (2012). Metody psykholohichnoyi konsul'tatsiyi bezrobotnykh [Methods of psychodiagnosics in the system of professional consultation for the unemployed]. Kyiv : Institute for training of employment service personnel, 192 p. [in Ukrainian].
12. Pryb, H., Lapinska, T. (2019). Podolannya rozladiv adaptatsiyi yak chynnyk uspishnoho profesiynogo rozvytku ta kariyernoho zrostannya v osib, yaki pratsuyut' v umovakh pidvyshchenoyi stresogennosti [Overcoming adaptation disorders as a factor of successful professional development and career growth in individuals working under increased stressogenic conditions]. *Psykholohichni chasopysy*, Vol. 11, Issue 5. pp. 237–252. Retrieved from <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.11.237-252> [in Ukrainian].
13. Pryb, H. A., Begeza, L. Y. (2020). Teoretychni pidgruntia modeli profesiinoi identychnosti osobystosti [Theoretical foundations of the model of professional identity of the personality]. *Problemy suchasnoi psykholohii : zbirnyk naukovykh prats Zaporizkoho natsionalnogo universytetu ta Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuksa NAPN Ukrainy / Za red. S. D. Maksymenka, N. F. Shevchenko, M. H. Tkalycha*. Zaporizhzhia : ZNU, No. 1(17). Pp. 105–110. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.26661/2310-4368/2020-1-10> [in Ukrainian].
14. Pryb, H. A., Begeza, L. Ye., Raevska, Ya. M. (2022). Sotsialno-psykholohichni osoblyvosti adaptatsii osobystosti v umovakh boiovykh dii [Socio-psychological characteristics of personal adaptation in the conditions of military actions]. *Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriya : Psykholohiia*, Volume 33(72), No. 2. Pp. 104–109. Retrieved from <https://doi.org/10.32838/2709-3093/2022.2/17> [in Ukrainian].
15. Pryb, H. A., Kalyuzhna, Y. M. (2022). Osobystist u suchasnomu sotsiopsykholohichnomu vymiri [Personality in the contemporary sociopsychological dimension: monograph] : monohrafiia / za zah. red. H. A. Pryba, Y. M. Kaliuzhnoi; kolektyv avtoriv. Kherson : Oldi+ 554 p. Retrieved from <https://doi.org/10.13140/rg.2.2.33829.78565> [in Ukrainian].
16. Larchenko, I. V. (2023). Psykholohichni determinanty motyvatsii pracevlashtuvannya vypusknnykh profesijno-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv. [Psychological determinants of employment motivation of graduates of vocational technical educational institutions]. *Materialy vseukrainskoi nauково-praktychnoi konferentsii z mizhnarodnoiu uchastiu "Rynok pratsi: dosyagnennya, vyklyky ta perspektyvy u natsionalnomu ta yevropeyskomu prostori" (may 18, 2023)*. Kyiv. Pp. 210–212. [in Ukrainian].

УДК 159.923.2:005.336.5:339.138-057.212]001.891

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.5>**Яна РАЄВСЬКА**

доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології, директор Навчально-наукового інституту психології та соціальних наук, ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом», вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039
ORCID: 0000-0003-3802-2304

Андрій ГЕРАСИМЧУК

аспірант кафедри психології, ПрАТ «Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом», вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039
ORCID: 0009-0004-4976-8528

Yana RAYEVSKA

Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology, Director of the Educational and Scientific Institute of Psychology and Social Sciences, Interregional Academy of Personnel Management, 2, Frometivska St, Kyiv, Ukraine, 03039
ORCID: 0000-0003-3802-2304

Andriy HERASYMCHUK

Postgraduate Student of the Department of Psychology, Interregional Academy of Personnel Management, 2, Frometivska St, Kyiv, Ukraine, 03039
ORCID: 0009-0004-4976-8528

**АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО
СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ З МАРКЕТИНГУ****THE ANALYSIS OF PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS
IN THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF FUTURE MARKETING MANAGERS**

У статті розглядаються результати емпіричного дослідження психологічних особливостей професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу. В процесі дослідження було застосовано різні методики, за допомогою яких вивчались: рівень мотивації студентів на досягнення успіху та уникнення невдач, ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самих себе, основу світогляду й ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя». Вивчались ієрархічні структури термінальних та інструментальних цінностей майбутніх менеджерів з маркетингу з метою дослідити спрямованість особистості і визначити її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до себе самої, сприйняття світу, ключові мотиви вчинків, основу «філософії життя». Було досліджено такі кар'єрні орієнтації як: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. Також було досліджено такі професійно важливі якості менеджера з маркетингу як комунікативні та організаторські схильності, властивості емоційно-вольової сфери. Цікавим і важливим моментом досліджень була діагностика рівня емпатії майбутніх менеджерів з маркетингу і формування шкали реактивної і особистісної тривожності. Завершенням досліджень була діагностика «емоційного інтелекту» майбутніх менеджерів з маркетингу для розуміння рівня сформованості емоційної обізнаності, рівня управління своїми емоціями, рівня самомотивації, рівня емпатії, рівня розпізнавання емоцій інших людей, рівня емоційного інтелекту.

Відповіді респондентів в рамках опитування дали можливість змалювати загальну картину про найбільш значущі чинники, які на думку опитаних забезпечують сприятливий соціально-психологічний клімат колективу, а також основні умови, що впливають на професійне становлення майбутнього менеджера з маркетингу та особистісні характеристики, що обумовлюють ефективне просування по ієрархічній висхідній. Також з'ясувались труднощі на етапі входження в професію менеджер з маркетингу, відстежувалась значущість тих чи інших знань у процесі становлення, потреба в консультаціях психолога та плани на перспективу щодо подальшого професійного розвитку.

Ключові слова: психологічні особливості, професійна компетентність, маркетингова діяльність, менеджер з маркетингу, психологічні особливості професійного становлення, професійний розвиток.

The article discusses the results of an empirical study on the psychological characteristics of the professional development of future marketing managers. The research process involved the use of various methodologies to study the following aspects: the level of student motivation for achievement and the avoidance of failure, attitudes toward the surrounding world, other people, themselves, the basis of their worldview, the core of motivation for life activities, the basis of their life concept, and their "philosophy of life." Hierarchical structures of terminal and instrumental values of future marketing managers were studied with the aim of investigating the orientation of personality and determining their attitudes toward the surrounding world,

other people, themselves, perception of the world, key motives for actions, and the basis of their "philosophy of life." Career orientations such as professional competence, management, autonomy, job stability, residential stability, service, challenge, lifestyle integration, and entrepreneurship were investigated. The study also examined important professional qualities of marketing managers, such as communicative and organizational skills, as well as attributes of the emotional and volitional sphere. An interesting and crucial aspect of the research was diagnosing the level of empathy in future marketing managers and the development of scales for reactive and personal anxiety. The culmination of the research was the diagnosis of the "emotional intelligence" of future marketing managers to understand the level of emotional awareness, self-regulation, self-motivation, empathy, recognition of others' emotions, and overall emotional intelligence development. Respondents' answers within the survey provided insights into the most significant factors, according to them, that contribute to a favorable socio-psychological climate within the team, as well as the primary conditions influencing the professional development of future marketing managers and the personal characteristics that determine effective advancement in the hierarchical structure.

Key words: psychological features, professional competence, marketing activity, marketing manager, psychological features of professional formation, professional development.

Теоретичний аналіз наукової літератури щодо психологічних особливостей професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу і виокремлення на цій підставі моментів, які ще потребують дослідження та наукового обґрунтування, спонукав до вивчення даного питання в реальній практиці. Для дослідження були використані наступні методики:

1. Методика Т. Елерса для дослідження мотивації студентів на досягнення успіху.

2. Методика Т. Елерса для дослідження мотивації студентів на уникнення невдач.

3. Методика М. Рокіча «Ціннісні орієнтації».

4. Методика діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі «Якір кар'єри».

5. Адаптована методика «Професійна діяльність менеджерів з маркетингу в умовах професійного становлення» за Я.М. Раєвською № 1 та № 2.

6. Методика «КОС – 2».

7. Методика І.М. Юсупова «Діагностика рівня емпатії».

8. Тест Спілберга – Ханіна «Шкала реактивної і особистісної тривожності».

9. Методика Н. Холла – діагностика «емоційного інтелекту».

За допомогою даних методик вивчались думка майбутніх менеджерів з маркетингу щодо основних умов, чинників, психологічних особливостей, які впливають на професійний розвиток. Дані методики дають можливість дослідити велике коло питань, які включають в себе вивчення особистісних і професійних якостей; зрозуміти погляди на життя та почути плани на майбутнє як особисті так і професійні; виявити мотиви професійної діяльності та комунікативні особливості; зрозуміти з якими труднощами зустрілися майбутні менеджери з маркетингу в процесі навчання і яких труднощів очікують в майбутньому.

Систематизуючи найбільш значущі чинники професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу, які виокремили студенти, даючи відповіді на запитання в опитувальниках, можна їх скомпонувати у дві групи:

1. Суб'єктивні, тобто ті чинники, які повністю, чи в значній мірі залежать від самого індивіда і в тій чи іншій мірі піддаються корекції. Сюди можна віднести: рівень готовності до професійної діяльності; морально-психологічна стійкість; схильність до саморозвитку, самоосвіти; високий рівень соціально-психологічної культури; критичне ставлення до своїх дій та вчинків; задоволеність власною діяльністю; високий рівень вмотивованості на досягнення успіху.

2. Об'єктивні чинники, які мають також значний вплив на процес розвитку особистості менеджера, але не залежать від його волі. До цієї групи належать: наявність дієвих систем підготовки, навчання, та консультування менеджера з маркетингу; наявність на підприємстві чіткої системи кар'єрного просування по роботі; забезпечення сприятливих умов для саморозвитку і вдосконалення.

Емпіричне вивчення психологічних особливостей професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу дало змогу сформулювати такі положення.

За результатами дослідження мотивації студентів на досягнення успіху за методикою Т. Елерса з'ясовано, що більшість студентів, майже 80 %, мають середній рівень мотивації на досягнення успіху. За результатами дослідження мотивації студентів на уникнення невдач за методикою Т. Елерса з'ясовано, що 50 % майбутніх менеджерів з маркетингу мають високий рівень мотивації на уникнення невдач, а низький, середній, та занадто високий рівні знаходяться приблизно в одному відсотковому співвідношенні.

Дослідження рівнів мотивацій показали що більшість майбутніх менеджери з маркетингу мають середній рівень мотивації на досягнення успіху і високий рівень мотивації на уникнення невдач. Дані результати не слід оцінювати критично, тому що високий рівень мотивації на досягнення успіху не завжди добре, а високий рівень мотивації на уникнення невдач не завжди погано. Мотивація на досягнення успіху – це сміливість, рішучість, наполегливість, ініціативність, а мотивація на уникнення невдач – це обережність, розсудли-

вість, виваженість. Майбутньому менеджеру з маркетингу потрібно сформуванню власну ефективну мотиваційну модель прийняття рішень, яка буде націлена на досягнення результату. Формування даної мотиваційної моделі можливо за результатами практичного досвіду, коли позитивний результат був досягнутий за допомогою мотивації досягнення успіху, або мотивації уникнення невдач. Безумовно одне – ні одна з мотивацій не повинна домінувати в процесі прийняття рішень, але розумне пропорційне співвідношення мотивацій майбутній менеджер з маркетингу формує самостійно.

Система ціннісних орієнтацій визначає змістовну сторону спрямованості особистості та складає основу її ставлення до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе, основу світогляду й ядро мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції і «філософії життя». Найбільш розповсюдженою в наш час є методика вивчення ціннісних орієнтацій М. Рокича, заснована на прямому ранжируванні списку цінностей. М. Рокич розрізняє два класи цінностей:

Термінальні – переконання в тому, що кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути;

Інструментальні – переконання в тому, що якийсь образ дії або властивість особистості є переважаючим у будь-якій ситуації.

За результатами дослідження за методикою М. Рокича «Ціннісні орієнтації» проведено аналіз інструментальних цінностей, який показує, що пріоритетними, в даній категорії, можна назвати такі цінності як «чесність», «чуйність», «вихованість», «незалежність», «освіченість», «відповідальність», «сміливість», «життєрадісність», «акуратність». Але дана пріоритетність не носить домінуючого характеру, а рівномірно розташована по списку протягом всього терміну навчання. Це говорить про те, що на рівні зі змінами в термінальних цінностях, відбуваються позитивні зміни і в інструментальних цінностях, коли «раціоналізм» трансформується в «відповідальність», «ефективність у справах» переходить у «сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів» та «терпимість». Якщо проаналізувати першу п'ятірку термінальних та інструментальних цінностей «здоров'я» – «чесність», «щасливе сімейне життя» – «чуйність», «любов» – «незалежність», «наявність гарних і вірних друзів» – «сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів», «пізнання» – «життєрадісність», «свобода» – «відповідальність», «матеріально забезпечене життя» – «акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах», то можна сказати, що

інструментальні цінності доповнюють термінальні.

«Якір кар'єри» – це ціннісні орієнтації, соціальні установки, інтереси і т. п. соціально обумовлені спонукання до діяльності, характерні для певної людини. Кар'єрні орієнтації виникають в початкові роки розвитку кар'єри, вони стійкі і можуть залишатися стабільними тривалий час. При цьому дуже часто людина реалізує свої кар'єрні орієнтації неусвідомлено.

В процесі діагностики ціннісних орієнтацій в кар'єрі за методикою «Якір кар'єри» дослідження було направлено на виявлення таких кар'єрних орієнтацій як: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємництво. Якщо умовно поділити дані кар'єрні орієнтації на «не важливі» – до 50 %, та «важливі» – більше 50%, то стане зрозуміло, що «професійна компетентність», та «стабільність місця проживання» для майбутніх менеджерів з маркетингу являються не важливими, а «автономія», «стабільність роботи», «інтеграція стилів життя», «підприємництво» являються важливими протягом всього періоду навчання. Це говорить про те, що на сьогоднішній день молодь не прив'язується до місця проживання і до професії, яку вони мають. Молодь готова до переїзду, до отримання нової професії, до інтеграції в інші суспільства і пов'язує себе з підприємницькою діяльністю.

Адаптована методика за Раєвською Я.М. складається з двох опитувальників. Кожен опитувальник складається з двадцяти тверджень, які стосуються професійної діяльності в умовах професійного становлення.

Використавши адаптовану методику «Професійна діяльність менеджерів з маркетингу в умовах професійного становлення» за Я.М. Раєвською № 1 та № 2 отримано результат, який показує, що студенти з маркетингу протягом всього періоду навчання, на рівні 35% – 40%, готові як до взаємодії зі своїми колегами, так і до власної самореалізації в колективі.

Професійно важливими якостями менеджера з маркетингу є комунікативні та організаторські схильності, властивості емоційно-вольової сфери. Результати методики «КОС – 2» показують, що протягом навчання у студентів з маркетингу відбувається трансформація комунікативних схильностей і на четвертому курсі відбувається приблизно рівний перерозподіл між низьким – 36,8% (зменшується), середнім – 26,3% (зростає), та високим – 21,1% (зростає) рівнями комунікативних схильностей.

З організаторськими схильностями у студентів з маркетингу є певні труднощі. Протягом всього періоду навчання з першого по четвертий курс присутній низький рівень та нижче середнього рівень організаторських схильностей від 60% до 100%. Результати дослідження показують, що організаторські схильності у студентів з маркетингу знаходяться на рівні «нижче середнього» та «низькому». Для майбутніх менеджерів з маркетингу це один з важливих вмінь та навичок, які потрібні для успішної реалізації в майбутній професії.

З досліджень за методикою І.М. Юсупова «Діагностика рівня емпатії» сформовано однозначний висновок – усі студенти з маркетингу, з першого по четвертий курс, мають високий і дуже високий рівні емпатії – разом близько 80–90%.

Бланк тесту Спілберга-Ханіна (ШРОТ) включає 40 питань суджень, 20 з яких призначені для оцінки ситуативної тривожності і 20 – для оцінки рівня особистісної тривожності. Результати тесту показують, що рівень ситуативної тривоги стабільно перебуває на рівні «середній» – близько 50% та «високий» – близько 40%, а рівень особистісної тривоги знаходиться

на рівні «середній» – близько 70%.

Методика Н. Холла – діагностика «емоційного інтелекту» призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентуються в емоціях і керувати своєю емоційною сферою на основі прийнятих рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал: 1 – емоційна обізнаність, 2 – управління своїми емоціями, 3 – самомотивація, 4 – емпатія, 5 – розпізнавання емоцій інших людей. Також за допомогою методики ми визначили інтегративний рівень емоційного інтелекту. Результати методики Н. Холла діагностика «емоційного інтелекту» показують що:

1. Емоційна обізнаність – переважає рівень «середній» більше 50% протягом всього періоду навчання.

2. Управління своїми емоціями – переважає рівень «низький» більше 50% протягом всього періоду навчання.

3. Самомотивація – на першому курсі переважає рівень самомотивації «середній» 45,5% і «низький» 36,4%. На другому і третьому курсах рівень самомотивації падає до рівня «низький» близько 80%. На четвертому курсі знову відбувається перерозподіл між рівнями «низький» 52,6% і «середній» 47,4%. Можна

Таблиця 1

Рівень мотивації на досягнення успіху	Середній	60,0%
Рівень мотивації на уникнення невдач	Високий	48,0%
Термінальна цінність	На першому місці: Здоров'я (фізичне і психічне)	43,0%
	На останньому 18-му місці: Свобода	31,0%
Інструментальна цінність	На 1-му місці: Чесність	30,0%
	На 18-му місці: Непримиренність до недоліків у собі й інших.	51,0%
Якір кар'єри	Надають перевагу: Автономія, Інтеграція стилів життя	85,0%
	Найнижчі показники: Стабільність проживання	37,0%
Професійна діяльність менеджерів з маркетингу в умовах професійного становлення (за Я.М. Раєвською).	Направленість на взаємодію з колегами	38,0%
	Самоідентифікації в робочому колективі	43,0%
КОС – 2	Комунікативні схильності	
	Низький рівень	44,0%
	Організаторські схильності	
	Рівень нижче середнього	48,0%
Рівень емпатії	Високий рівень	51,0%
Ситуативна тривожність	Середня	53,0%
Особистісна тривожність	Середня	70,0%
Рівні парціального емоційного інтелекту		
Емоційна обізнаність	Середній рівень	58,0%
Управління своїми емоціями	Низький рівень	61,0%
Самомотивація	Низький рівень	64,0%
Емпатія	Середній рівень	59,0%
Розпізнавання емоцій інших людей	Середній рівень	59,0%
Рівень емоційного інтелекту	Низький рівень	59,0%

зробити висновок, що рівень самомотивації у студентів з маркетингу низький.

4. Емпатія – з першого по четвертий курс відбувається перерозподіл між рівнями «низький» та «середній». На четвертому курсі бачимо що рівень «низький» має 27%, рівень «середній» має 63%, а рівень «високий» має 10%, тобто присутня динаміка до покращення і підвищення рівня емпатії в процесі навчання.

5. Розпізнавання емоцій інших людей – рівень показників даного параметру можна порівняти з показниками «емпатії». На четвертому курсі рівень «низький» має 27%, рівень «середній» має 63%, а рівень «високий» має 10%. Чим вище рівень емпатії, тим вище рівень розпізнавання емоцій інших людей.

Дослідження інтегративного рівня емоційного інтелекту показує, що рівень емоційного інтелекту стабільно низький протягом всього періоду навчання з першого по четвертий

курси більше 50%, близько біля «низького» знаходиться «середній» близько 40%. На четвертому курсі рівень «низький» має 52,6%, рівень «середній» має 47,4%, рівень «високий» відсутній.

Узагальнені результати досліджень показані у таблиці 1.

Висновки. В процесі досліджень психологічних особливостей професійного становлення майбутніх менеджерів з маркетингу було отримано результати (таблиця 1). Дані показники відображають рівень готовності, на сьогоднішній день, майбутнього менеджера з маркетингу до занурення в професію, його готовність до життєвих і професійних викликів. Результати досліджень дають можливість вдосконалити існуючі методи навчання і розвитку майбутніх менеджерів з маркетингу, а також розробити нові методики для покращення психологічного, емоційного стану.

Література:

1. Бусел В. Великий тлумачний словник сучасної української мови. Київ : Перун, 2005.
2. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О. Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент : навчальний посібник. Тернопіль : Крок, 2017 р. 252 с.
3. Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. Менеджмент : навч. посіб. / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. Х. : Право, 2013. 216 с.
4. О. В. Баєва, Л. В. Лазоренко, Н. І. Новальська та ін. ; за ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. Менеджмент і адміністрування : в 2 ч. Ч. 1. Історія менеджменту. Теорія організацій : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 336 с. Бібліогр.: с. 329–335.
5. О. В. Баєва, Н. І. Новальська, Л. О. Згалат-Лозинська за ред. О. В. Баєвої, Н. І. Новальської. Менеджмент і адміністрування : в 2 ч. Ч. II. Менеджмент : навч. посіб. К. : ДП «Вид. дім «Персонал», 2017. 326 с. Бібліогр.: с. 311–325.
6. Н. І. Мельник. Феномен «професійної компетентності» в українській та європейській педагогічній теорії: порівняльний аспект. *Збірник наукових праць*. № 28. 2017 р.
7. Примаченко Н. М. Маркетингова культура в підприємстві : навч. посібник. К. : Центр навчальної літератури, 2005. 128 с. 12.
8. С. Є. Адамів. Формування професійної компетентності майбутніх маркетологів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. Випуск 29.
9. Зовнішні та внутрішні чинники розвитку особистості [Електронний ресурс]. URL: <http://referat-ok.com.ua/psihologiya/zovnishni-ta-vnutrishni-chinniki-rozvitku-sobistosti>
10. Що таке психологічний супровід [Електронний ресурс]. URL: <https://pyrogiv.kiev.ua/shho-take-psihologichnij-suprovid/>
11. Комінко С., Курант Л., Самборська О., Федотюк Т., Ніколаєнко С. Психологія в менеджменті : навчальний посібник. Тернопіль, 1999. 40 с.

References:

1. Busel V. (2005). Velikij tлумachnij slovník suchasnoyi ukrayinskoyi movi [Great explanatory dictionary of the modern Ukrainian language.] Kyiv : Perun [in Ukrainian].
2. Shkilnyak M. M., Ovsyanyuk-Berdadina O. F., Krysko Zh. L., Demkiv I. O. (2017). Menedzhment: Navchalnij posibnik [Management: A study guide.] Ternopil : Krok [in Ukrainian].
3. L. S. Shevchenko, O. A. Hrytsenko, S. M. Makuha, and others. (2013). Menedzhment: Navchalnij posibnik [Management: education. Guide]. / in general ed. Dr. Econ. Sciences, Prof. L. S. Shevchenko. Kh. : Pravo [in Ukrainian].
4. O. V. Baeva, L. V. Lazorenko, N. I. Novalska and others. under the editorship O. V. Baeva, N. I. Novalska. (2017). Menedzhment i administruvannya: v 2 ch. Ch. 1. Istoriya menedzhmentu. Teoriya organizacij : navch. posib. dlya stud. vish. navch. zakl. [Management and administration: in 2 h. Part I. History of management. Theory of organizations: education. manual for students higher education closing]. K. : SE «Vyd. House «Personal» [in Ukrainian].
5. O. V. Baeva, N. I. Novalska, L. O. ZgalatLozinska, editor. O. V. Baeva, N. I. Novalska. (2017). Menedzhment i administruvannya : v 2 ch. Ch. II. Menedzhment: navch. posib. [Management and administration: in 2 h. Part II. Management: education. Manual] / K.: SE «Vyd. House «Personal» [in Ukrainian].

6. N. I. Melnyk. (2017). *Fenomen «profesijnoyi kompetentnosti» v ukrajinskij ta yevropejskij pedagogichnij teorii: porivnyalnij aspekt [The phenomenon of «professional competence» in Ukrainian and European pedagogical theory: a comparative aspect]. Collection scientific works. No. 28 [in Ukrainian].*
7. Primachenko N. M. (2005). *Marketingova kultura v pidpriyemnictvi: navch. posibnik [Marketing culture in entrepreneurship: teaching. Manual].* K.: Center of Educational Literature [in Ukrainian].
8. S.E. Adamiv. *Formuvannya profesijnoyi kompetentnosti majbutnih marketologiv [Formation of professional competence of future marketers.] Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Series «Pedagogy, social work». Issue 29 [in Ukrainian].*
9. *Zovnishni ta vnutrishni chinniki rozvitku osobistosti [External and internal factors of personality development].* Retrieved from <http://referat-ok.com.ua/psihologiya/zovnishni-ta-vnutrishni-chinniki-rozvitku-sobistosti> [in Ukrainian].
10. *Sho take psihologichnij suprovid. [What is psychological support].* Retrieved from <https://pyrogiv.kiev.ua/shho-take-psixologichnij-suprovid/> [in Ukrainian].
11. Kominko S., Kurant L., Samborska O., Fedotiuk T., Nikolayenko S. (1999). *Psihologiya v menedzhmenti: navchalnij posibnik [Psychology in management: a study guide.]* Ternopil [in Ukrainian].

УДК 331:159.942.3

DOI <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2023.4.6>**Людмила ФЕДОСОВА**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології, ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039

ORCID: 0009-0006-1524-1327

Анастасія СОБОЛЄВА

магістрант кафедри психології, ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом», вул. Фрометівська, 2, м. Київ, Україна, 03039

ORCID: 0009-0003-1403-4930

Ludmila FEDOSOVA

Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor at the Department of Psychology, Interregional Academy of Personnel Management, 2, Frometivska St, Kyiv, Ukraine, 03039

ORCID: 0009-0006-1524-1327

Anastasiia SOBOLIEVA

Graduate Student of the Department of Psychology, Interregional Academy of Personnel Management, 2, Frometivska St, Kyiv, Ukraine, 03039

ORCID: 0009-0003-1403-4930

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ГОТОВНІСТЬ МОЛОДІ ДО ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL READINESS OF YOUNG PEOPLE FOR VOLUNTEERING

Дослідження присвячене висвітленню проблеми соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності. У роботі здійснено аналіз наукових поглядів на визначення поняття «волонтерська діяльність» та розглянуто історичний аспект виникнення й розвитку волонтерства. Визначено сутність та особливості волонтерської діяльності, проаналізовано її мотиваційну складову.

Розглянуто результати теоретико-емпіричних досліджень психологічних особливостей формування мотивації до волонтерської діяльності у молоді. Виокремлено внутрішні та зовнішні мотиви, що спонукають молодь до участі у волонтерстві. Проаналізовано відмінності між внутрішньо і зовнішньо мотивованими волонтерами. З'ясовано, що внутрішня мотивація сприяє більшій задоволеності від волонтерської діяльності та меншій ймовірності емоційного вигорання.

Приділено увагу проблемі емоційного вигорання волонтерів, проаналізовано чинники, що її зумовлюють та можливі шляхи попередження. Запропоновано заходи щодо профілактики вигорання, зокрема створення сприятливого психологічного клімату в організації, надання підтримки волонтерам, заохочення їх самореалізації.

Досліджено психологічні особливості особистості волонтера, структуру його мотиваційної сфери. Виявлено, що для успішної волонтерської діяльності важливі такі якості, як емпатія, комунікабельність, відповідальність, організованість. Визначено основні компоненти соціально-психологічної готовності молоді до волонтерської діяльності: мотиваційний, когнітивний, операційний, особистісний.

Запропоновано шляхи формування у молоді готовності до волонтерства, зокрема впровадження спеціальних тренінгових програм, спрямованих на розвиток необхідних якостей та навичок. Обґрунтовано доцільність проведення профорієнтаційної роботи щодо залучення молоді до волонтерства.

Ключові слова: волонтерство, волонтерська діяльність, психологічні особливості особистості волонтера, мотивація волонтерів, соціально-психологічна готовність.

The research is devoted to highlighting the problem of social and psychological readiness of youth for volunteer activities. The paper provides an analysis of scientific views on the definition of the concept of «volunteer activities» and considers the historical aspect of the emergence and development of volunteering. The essence and features of volunteer activities are determined, and its motivational component is analyzed.

The results of theoretical and empirical studies of psychological features of motivation formation for volunteer activities in youth are reviewed. Intrinsic and extrinsic motives that encourage youth to participate in volunteering are singled out. The differences between internally and externally motivated volunteers are analyzed. It was found that intrinsic motivation contributes to greater satisfaction from volunteer activities and a lower probability of emotional burnout.

Attention is paid to the problem of emotional burnout of volunteers, factors causing it and possible ways of prevention are analyzed. Measures are proposed for burnout prevention, in particular creating a favorable psychological climate in the organization, providing support to volunteers, encouraging their self-realization.

The psychological characteristics of a volunteer's personality and the structure of his/her motivational sphere are investigated. It is revealed that such qualities as empathy, sociability, responsibility, organization are important for successful volunteer activities. The main components of social and psychological readiness of youth for volunteer activities are identified: motivational, cognitive, operational, personal.

Ways of forming youth's readiness for volunteering are proposed, in particular the introduction of special training programs aimed at developing the necessary qualities and skills. The expediency of career guidance work to attract young people to volunteering is substantiated.

Key words: *volunteering, volunteer activity, psychological characteristics of the volunteer's personality, motivation of volunteers, social and psychological readiness.*

Вступ. Актуальність та соціальна значимість обраної теми – це розповсюдженість волонтерської діяльності у даний час, що має значну поширеність в Україні. Сьогодні волонтерський рух в Україні із захопленням обговорюють у багатьох країнах світу, називаючи це явище унікальним.

У надзвичайно складний період саме цей рух згуртував суспільство, створив дієву структуру громадських організацій, групи людей, готових взятися за вирішення найнагальніших і найбільочіших проблем держави.

Сучасний волонтерський рух в Україні має мало аналогів не лише в країнах колишнього СРСР, а й на Заході, звідки власне і походить термін «волонтерство».

Прикладні та історичні аспекти розвитку волонтерства розглядаються в дослідженнях вітчизняних науковців та практиків у сфері благодійництва А. Аніщенко, О. Беспалько, З. Бондаренко, Р. Вайнола, І.Зверєва, Р. Лейжер, Є. Ільїн, А. Капська, Г. Крапівіна, О. Кузьменко, Г. Лактіонова, Л. Логачова, Т. Лях, В. Петрович, Н. Романова, С. Савченко, Ю. Семенова, С. Толстоухова, С. Харченко, М. Чухрай, І. Юрченко та ін. Зокрема, обґрунтовано роль волонтерства в суспільстві, визначено основні групи волонтерів, враховано орієнтації та індивідуальні аспекти їх роботи, звернено увагу на особливості організації волонтерської діяльності. Водночас майже відсутні системні дослідження мотивації волонтерської діяльності, особливо такої категорії населення, як молодь. Хоча робота волонтерів забезпечує виконання багатьох завдань у сфері соціальної політики і не обмежується жодним соціально-демографічним цензом, вона не набула необхідних масштабів, хоча й є такою, щоб про неї можна було говорити як про соціальне явище і як важливу складову суспільно корисної діяльності. Тому необхідно провести ґрунтовне дослідження специфіки волонтерської діяльності з метою розробки обґрунтованої, загальної та комплексної системи волонтерської мотивації та психологічної корекції психічних змін у волонтерів, які мають ознаки професійного вигорання. Особливого значення набуває вивчення психічного стану волонтерів з метою формування ефективної системи їх підтримки та розвитку добровільного руху.

Безумовно, ефективним впливом, що підвищує якість волонтерської діяльності, може бути психодіагностичний підхід, який виявляє психологічний стан волонтерів. У зв'язку з цим особливою актуальністю набуває вивчення психологічних особливостей людей, які займаються волонтерською діяльністю.

У своїй роботі ми розглянемо основні характеристики волонтерської діяльності, психологічний стан волонтерів.

Виходячи з вищесказаного, **об'єктом** нашого дослідження є волонтерство.

Предмет дослідження: психологічні особливості людей, які займаються волонтерською діяльністю.

Мета дослідження: вивчити особливості психологічного стану волонтерів та запровадити засоби їх психологічної корекції.

Теоретична частина. Термін «волонтер» у перекладі з англійської мови означає «доброволець». Волонтер – це людина, яка добровільно, не переслідуючи корисливих цілей, займається діяльністю на користь суспільства, не одержуючи за це грошової винагороди. Волонтерський рух – це рух із надання безкорисної допомоги тим, хто її потребує. Волонтерський рух для молодих людей є невичерпним джерелом здобуття освіти, можливістю вчитись, а також можливістю самореалізації. [9, с. 6]. Іншими словами, волонтерство – це добровільна, потрібна та суспільно важлива діяльність.

Визначальним є принцип волонтерства – волонтер діє за покликом душі, з потреби реалізувати свою громадянську позицію.

За визначенням М.М. Букач, волонтерство – неприбуткова добровільна діяльність фізичних осіб – волонтерів, діяльність, спрямована на надання допомоги особам, які перебувають у складній життєвій ситуації та потребують сторонньої допомоги, та сприяє розвитку особистості волонтера [2, с. 29].

В.Л. Голуб визначає волонтерську службу як форму соціального обслуговування, яка здійснюється за вільним волевиявленням громадян і спрямована на безкорисливе надання соціально значущих послуг. Волонтерство – це система добровільного, свідомого, організованого та суспільно корисного застосування особою (особами) знань, умінь і навичок

у вільний від роботи час, що не передбачає матеріальної винагороди [7, с. 115].

Волонтерство – індивідуальне чи колективне – є засобом підтримки, піклування, допомоги членам громади; взаємодія між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, що виникають. Це створює можливість для навчання та розвитку впродовж життя для кожної людини.

Виділено п'ять ключових аспектів, що характеризують волонтерську діяльність: її неоплачуваний характер, заснований на альтруїзмі як безкорисливому служінні в інтересах інших; волонтерство; організація; системність і суспільна корисність.

Волонтерство – це широкий спектр видів діяльності, включаючи традиційні форми допомоги та взаємодопомоги, надання офіційних послуг та інші форми громадянської участі, які здійснюються добровільно на користь широких верств населення без очікування грошової винагороди.

З.П. Бондаренко розмірковує, що волонтерство – це перш за все діяльність, заснована на добрій волі. Волонтерство – добровільна робота на основі неприбуткової діяльності, без оплати праці, без заохочення; спрямовані на добробут і процвітання громад і суспільства в цілому; елемент розвитку особистості, набуття нових знань і навичок, вдосконалення здібностей, стимулювання ініціативи та творчості [1, с. 29].

Л.І. Ільчук розглядає волонтерство як діяльність, засновану на добрій волі, в якій волонтер на добровільних засадах (без примусу чи вказівок «зверху») віддає частину свого (особистого) вільного часу, сил, енергії, знань, досвіду для здійснення діяльності, яка приносить користь людям і суспільству в цілому. Волонтери – це найактивніші представники різних груп населення, які своєю працею та участю бажають надати ефективну підтримку становленню демократії в Україні, зробити конкретний внесок у покращення становища маргіналізованих груп чи розвиток соціальної та культурної сфер [5].

Волонтери – це люди, які роблять будь-що з власної волі, за їх згодою, а не під примусом; є членами громадського об'єднання соціальної спрямованості. Волонтер – це особа, яка добровільно надає безоплатну допомогу та соціальні послуги інвалідам, хворим та соціальним групам, які опинилися у складній життєвій ситуації. Волонтер – фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову та суспільно корисну мотивовану діяльність.

І. Зверева визначає сфери волонтерства в Україні:

– надання добровільної допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, осіб, які потребують соціальної реінтеграції;

– здійснюють догляд за хворими, інвалідами, ізольованими, престарілими та іншими особами, які за своїми фізичними, матеріальними чи іншими характеристиками потребують підтримки та допомоги;

– допомога громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації антропогенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів щодо забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі та стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях, внаслідок соціальних конфліктів, аварій, а також жертв злочинів, біженців, внутрішньо переміщених осіб;

– надання допомоги особам, які через свої фізичні та інші вади обмежені у здійсненні своїх прав і законних інтересів;

– провадження заходів щодо охорони навколишнього природного середовища, збереження культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховань;

– сприяння проведенню заходів загальнодержавного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією спортивно-масових, культурно-масових та інших видовищних і громадських заходів;

– надання добровільної допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;

– надання добровільної допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час особливого періоду, правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі та стримування збройної агресії Російської Федерації в Донецькій та Луганській областях;

– сприяння компетентному органу пробації у здійсненні нагляду за засудженими та проведеної з ними соціально-виховної роботи;

– надання волонтерської допомоги в інших сферах, не заборонених законодавством [8].

В обов'язки волонтерів входять такі завдання, які вони постійно виконують:

– придбання та доставка медикаментів, продуктів харчування, промислових та господарських товарів, книг, газет, журналів, гарячого харчування тощо;

– допомога у збиранні засобів особистої гігієни;

– прибирання кімнат, прання, приготування їжі та інші побутові послуги;

– обробка присадибних ділянок;

– виконання ремонтних робіт;

– відвідування хворих у стаціонарних медичних закладах;

– читання романів, преси, написання листів;

– організація дозвілля;

– залучення коштів на суспільно корисні цілі;

– поширення інформації.

І. Крулько визначає список можливих винагород для волонтерів:

– компенсація витрат, понесених волонтером на виконання своїх обов'язків;

– використання оргтехніки після закінчення робочого дня для особистих потреб;

– безкоштовна участь у навчальних курсах з написання та реалізації проектів для отримання субсидій;

– безкоштовна участь у наметових таборах та походах в якості помічника тренера;

– отримання статусу фандрайзера (із зарплатою 10% від коштів, зібраних під час акцій);

– активна участь у написанні та виконанні проектів (з оплатою праці в межах заробітної плати, зазначеної в проекті);

– можливість працевлаштування на посаду соціального працівника (за наявності відповідного рівня освіти);

– відсоток від розподілу роаялті на адміністративні витрати [10].

Зокрема, М. Нюлунд у книзі «Varieties of Mutual Support and Voluntary Action: a Study of Finnish Self-Help Groups and Volunteers» виділяє такі групи волонтерів:

– волонтери, які надають соціальні послуги (доставка їжі, допомога в покупках, дружні візити, технічна допомога тощо);

– волонтери, що займаються захистом громадянських прав (їхня діяльність спрямована на розширення прав громадян шляхом зміни інститутів та функціональних систем);

– волонтери, які займаються громадською діяльністю (їх робота тісно пов'язана з діяльністю державних установ, а також плануванням і розробкою політичної лінії в різних комітетах і комісіях, поширенням інформації, оцінкою Державних програм та їх виконанням);

– волонтери, які займаються менеджментом (вони можуть бути членами ради директорів та інших органів волонтерського сектору, які здійснюють управлінську діяльність);

– волонтери, які займаються самодопомогою (залучаються до покращення екологічного та соціального стану мікрорайону чи мікрорайону або беруть участь у роботі груп

взаємодопомоги, займаються проблемами окремих осіб) [6].

Аналізуючи ситуацію з волонтерством в Україні, В.Д. Герасимова робить висновок, що волонтерство хоч і не стало масовим, але стало таким, що дозволяє говорити про себе як про соціальне явище. В Україні волонтерство ще не вивчено на належному рівні [6].

Таким чином, вивчення психологічних проблем, які виникають у волонтерів, та розробка адекватної системи їх психологічної корекції сприятиме розвитку волонтерського руху в Україні.

Методологія. Для експериментального дослідження були підібрані методики, які спрямовані на вивчення особливостей емоційно-вольової сфери волонтерів: «Діагностика Н. Холла для виявлення рівня емоційного інтелекту», яка пропонує виявити здатність розуміти особистісні стосунки, які представлені в емоціях, та керувати емоційною сферою на основі прийняття рішень; тест Mehrabian Affiliation Tendency Questionnaire (MAFF) для дослідження двох мотиваційних тенденцій, пов'язаних з потребою в афіліації: бажання людей і страх бути відкинутим; методика Є. П. Ільїна та П. А. Ковальова «Особистісна агресія і конфліктність» для виявлення схильності до конфліктів і агресії; тест «Самооцінка» для визначення рівня самооцінки;

Результати та висновки. З метою вивчення психологічних особливостей волонтерів нами було проведено дослідження, в якому брали участь 23 респондента.

Було встановлено, що волонтери характеризуються заниженим рівнем по шкалі «управління своїми емоціями», тобто тенденцією до «застрягання» на негативно забарвлених переживаннях. Таким чином, необхідно розвивати в учасників здатність доволно управляти своїми емоціями, розвивати емоційну гнучкість.

У волонтерів виявлено недостатньо виражений самоконтроль над своїми почуттями в конфліктних ситуаціях, в проявленні агресії. Більшість респондентів показали занижені рівні також на шкалах емоційна обізнаність і самомотивація. Перша шкала свідчить про недостатнє розуміння людиною самого себе, своїх потреб. Низькі показники по шкалі самомотивація свідчать про невміння керувати поведінкою за допомогою управління емоціями.

Водночас по шкалі «емпатія» у них відмічається наявність респондентів як з маленькими показниками, так і з показниками на високому рівні (порівняно з іншими шкалами). Високі показники в цій шкалі говорять про здібність

людей до розпізнавання емоційних станів іншої людини, проникненню в його внутрішній світ, розуміння його переживань, думок, почуттів, вміння співпереживати поточного емоційного стану іншої людини, але також і готовність надати підтримку. В даному випадку, розуміння емоцій інших людей, вміння співпереживати поточному емоційному стану іншої людини, а також готовність надати підтримку.

У більшості респондентів експериментальної групи інтегральний рівень емоційного інтелекту низький і лише невеликий відсоток на рівні середнього. Високого рівня емоційного інтелекту не виявлено взагалі.

За результатами тесту мотивів афіліації виявили, що поведінка експериментальної групи обумовлена надмірним домінуванням афіліативної потреби, бажанням подобатись, прагненням до любові. У них критично високий рівень прагнення до людей і настільки ж висока боязнь бути відторгнутими.

В результаті проведеного дослідження ми зробили висновок, що у представників ек-

периментальної групи високий рівень вразливості, підозрливості і запальності, що загалом вказує на їх високу конфліктність.

Натомість такі показники, як напористість, наступальність і непоступливість нижче норми. Це означає недостатній рівень позитивної агресивності, яка необхідна у стосунках для відстоювання своїх переконань, для демонстрації власної гідності та задоволення власних потреб. Натомість високий рівень конфліктності, в основі якої лежить схильність до образ, вразливості та підозрливості.

Крім того, у представників експериментальної групи виявлена заборона на вияв агресії, особливо в сфері міжособистісних стосунків. Тож є необхідність працювати над самооцінкою учасників.

В результаті проведеного дослідження було зроблено висновок про необхідність розробки психокорекційних програм для волонтерів з підвищення рівня самооцінки, зниження рівня вразливості та проведення програми з збільшити їх здатність керування емоціями.

Література:

1. Бондаренко З. П., Журавель Т.В., Лях Т.Л. Менеджмент волонтерських груп від А до Я : навч.-метод. посібник / за ред. Т. Л. Лях. Київ : Версо-04, 2012. 288 с.
2. Букач М. М., Клименюк Н. В., Горлачук В. В. Словник-довідник із соціальної роботи : навч. посібник / за ред. М. М. Букача. Миколаїв : ФОП Швець В. Д., 2015. 384 с.
3. Вітенко І. С. Медична психологія : підруч. для студ. ВМНЗ IV р. а. / І. С. Вітенко. Київ : Здоров'я, 2007. 207 с.
4. Внукова А., Волонтерство. *BITLEX* : веб-сайт. URL: <https://www.bitlex.ua/uk/blog/terms/post/volonterstvo>
5. Вивчення практики щодо волонтерської діяльності в країнах європейського союзу з метою її запровадження в Україні : звіт про науководослідну роботу / науковий керівник Л. І. Ільчук. Київ, 2014. 117 с.
6. Герасимова В. Д., Кузьменко І.В. Волонтерство як фактор розвитку соціальної компетенції студентів ВНЗ. *Успіхи сучасного природознавства*. 2013. № 6. с. 174–175.
7. Голуб В. Л. Державне визнання волонтерської діяльності як чинник розвитку взаємовідносин держави та суспільства. *Теорія та практика державного управління*. 2014. Вип. 4(47). С. 110–118.
8. Зверева І., Лактіонова Г. Волонтерство у соціально-педагогічній діяльності. Київ : Науковий світ, 2001. 129 с.
9. Калениченко Р. А. Волонтерство в соціальній роботі : навчальний посібник. К. : КиМУ, 2008. 86 с.
10. Крулько І. Волонтерство в Україні: як підтримати і посилити мотивацію. *Дзеркало тижня*. 15 січня 2016 р. URL: <https://zn.ua/ukr/internal/volonterstvo-v-ukrayini-yak-pidtrimati-i-posiliti-motivaciyu-.html>

References:

1. Bondarenko, Z. P., Zhuravel, T. V., & Liakh, T. L. (2012). *Management of volunteer groups from A to Z : Teaching manual*. [Management of volunteer groups from A to Z: Teaching manual]. Verso-04 [in Ukrainian].
2. Bukach, M.M., Klymeniuk, N.V., & Horlachuk, V.V. (2015). *Dictionary of social work: Teaching manual*. [Dictionary of social work : Teaching manual]. FOP Shvets V. D. [in Ukrainian].
3. Vitenko, I. S. (2007). *Medical Psychology: A Textbook for Students of Higher Medical Educational Institutions of the IV Accreditation Level*. [Medical psychology : a textbook for students of higher medical educational institutions of IV accreditation level]. Kyiv : Zdorov'ia [in Ukrainian].
4. Vnukova, A. Volunteering. [Volunteering]. BITLEX. Retrieved from <https://www.bitlex.ua/uk/blog/terms/post/volonterstvo> [in Ukrainian].
5. Ilchuk, L. I. (2014). Studying the practice of volunteering in the countries of the European Union in order to introduce it in Ukraine: *Report on research work* [Studying the practice of volunteering in the countries of the European Union in order to introduce it in Ukraine: report on research work]. Kyiv. [in Ukrainian].
6. Gerasimova, V.D., & Kuzmenko, I.V. (2013). Volunteering as a factor in the development of social competence of university students. [Volunteering as a factor in the development of social competence of university students]. *Advances in Current Natural Sciences*, 6, 174–175. [in Ukrainian].

7. Holub, V. L. (2014). State recognition of volunteer activities as a factor in the development of relations between the state and society. [State recognition of volunteer activities as a factor in the development of relations between the state and society]. *Theory and Practice of Public Administration*, 4(47), 110–118 [in Ukrainian].
8. Zvierieva, I., & Laktionova, H. (2001). Volonterstvo u sotsifno-pedahohichnii diialnosti [Volunteering in socio-educational activities]. *Naukovyi Svit* [in Ukrainian].
9. Kalenichenko, R.A. (2008). Volunteering in Social Work : A Textbook. [Volunteering in social work: A textbook]. Kyiv : KyMU [in Ukrainian].
10. Krulko, I. (2016, January 15). Volunteering in Ukraine: How to support and strengthen motivation. [Volunteering in Ukraine: How to support and strengthen motivation]. *Mirror of the Week*. Retrieved from <https://zn.ua/ukr/internal/volonterstvo-v-ukrayini-yak-pidtrimati-i-posiliti-motivaciyu-.html> [in Ukrainian].

НОТАТКИ

Наукове видання

**НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
ПСИХОЛОГІЯ**

Випуск 4 (60), 2023

Засновано 2001 року
Видання виходить 6 разів на рік

Коректор *Я. І. Вишнякова*
Комп'ютерне верстання *А. О. Марєєва*

Підписано до друку 30.11.2023 р.
Формат 60×84/8. Гарнітура Times New Roman.
Папір офсет. Цифровий друк. Ум. друк. арк. 5,12. Зам. № 0224/157
Наклад 100 прим.

Надруковано: Видавничий дім «Гельветика»
65101, Україна, м. Одеса, вул. Інглєзі, 6/1
Телефони: (095) 934 48 28, +38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 7623 від 22.06.2022 р.