

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналом, соціології та психології

**«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТНІ РІШЕННЯ
НА ШЛЯХУ ДО ЕКОНОМІЧНОГО
ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ»**

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
93-ї студентської наукової конференції
присвяченої 120-річчю КНЕУ**

(16 квітня – 16 травня 2026 р.)

Відповідальні за випуск:
Василик А.В., Артюшина М.В., Лопушняк Г.С.

Рекомендовано до друку
Науково-експертною радою КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Протокол № 5 від 21.05.2026 р.

Інноваційні проєктні рішення на шляху до економічного відродження України: зб. доп. 93-ї студентської наукової конференції, присвяченої 120-річчю КНЕУ, 16 квітня – 16 травня 2026 р. — [Електронний ресурс]. Київ, КНЕУ, 2026. 162 с.
ISBN 978-966-926-599-9

Збірник тез студентів університету укладено за підсумками їх досліджень, представлених на науковій конференції КНЕУ 16 квітня – 16 травня 2026 р. До видання факультету управління персоналом, соціології та психології увійшли результати досліджень здобувачів освіти, присвячені актуальним проблемам розвитку, відновлення та реалізації людського потенціалу в умовах сучасних викликів. У тезах розглянуто питання психологічного благополуччя, резильєнтності, стресостійкості, емоційного інтелекту, професійного та особистісного розвитку, подолання професійного вигорання, професійної ідентичності та мотивації особистості. Значну увагу приділено проблемам психологічної підтримки населення в умовах війни, розвитку особистісних ресурсів, інклюзивної освіти та формування професійних компетентностей майбутніх фахівців. Окремий тематичний блок присвячено ролі сучасної освіти у відновленні та розвитку людського потенціалу України. Представлено дослідження щодо впровадження інноваційних освітніх технологій, використання інструментів штучного інтелекту в освітньому процесі, розвитку лідерських якостей здобувачів освіти, цифровізації навчання та застосування імерсивних технологій у професійній підготовці. У збірнику також висвітлено актуальні питання соціально-економічного розвитку та управління персоналом, зокрема сучасні практики рекрутингу, цифровізації HR-процесів, мотивації та оцінювання персоналу, формування компенсаційної політики й соціального пакета, розвитку бренду роботодавця, забезпечення благополуччя працівників, трансформації соціально-трудових відносин та подолання гендерної нерівності на ринку праці. Видання адресоване науковцям, викладачам, здобувачам освіти, фахівцям у галузі психології, педагогіки, управління персоналом, а також усім, хто цікавиться питаннями розвитку людського потенціалу та відбудови України.

УДК 338.242(477):330.341.1

Розповсюджувати та тиражувати
без офіційного дозволу КНЕУ забороняється

ЗМІСТ

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ, СОЦІОЛОГІЇ ТА ПСИХОЛОГІЇ

КАФЕДРА ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ

СЕКЦІЯ 1. Особистісний потенціал: розвиток, відновлення, реінтеграція

Авадієва М.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СПРИЙНЯТОГО СТРЕСУ ТА ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ ОСІБ РІЗНИХ
ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ 7

Баиштова Л.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ 9

Бобошко Н.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ
ОСОБИСТОСТІ 12

Бондаренко Є.

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦІВ СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ У
ТРАВМО-ІНФОРМОВАНИЙ ВЗАЄМОДІЇ З ВРАЗЛИВИМИ ОСОБАМИ 14

Бубир Ю.

ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ НА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ 17

Вебер Е.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОЛАННЯ СТРЕСУ 19

Гасанова С.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПЕРФЕКЦІОНІЗМОМ ТА СТРЕСОСТІЙКІСТЮ ОСОБИСТОСТІ 22

Гора А.

ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНОМОВНИХ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФОРМНОСТІ
ОСОБИСТОСТІ 24

Грабар О.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ
ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ 26

Денисюк Я.

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ
ОСОБИСТОСТІ 29

Євтіхій О.

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЖІНОК РІЗНОГО ВІКУ 31

Жернова Д.

ОПАНУВАННЯ МЕТОДІВ КІНЕЗІОЛОГІЇ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ 33

Журило А.

АПРОБАЦІЯ ІНСТРУМЕНТУ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ 35

Задерейко С.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБЛИВОСТЕЙ Я-ОБРАЗУ ОСОБИСТОСТІ ТА САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ
У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ 38

Ігнатенко А.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК РЕГУЛЯТИВНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ 42

Іоффе С. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ	44
Кирилко І. ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ В ІНКЛЮЗИВНОМУ НАВЧАННІ	47
Козут А. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНТОЛЕРАНТНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ	50
Кожура Л. П'ЯТИКОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ	53
Криштальова К. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДОЛАННЯ СТРЕСУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	55
Куценко А. ІГРОВИЙ ПІДХІД ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ	58
Лаврик Н. ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФІЛІ ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ.....	61
Літвінова А. ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ ОСОБИСТОСТІ.....	63
Максюченко Л. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ.	65
Малюга І. ЗВ'ЯЗОК МЕТАКОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ	67
Мельник Б. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО КАПІТАЛУ СТУДЕНТІВ	70
Москаленко О. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ	72
Недоп'юкіна Д. ПАСИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ТА СТРАХ ПРОПУСТИТИ ЩОСЬ ВАЖЛИВЕ ЯК ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ТРИВОЖНОСТІ ПІДЛІТКІВ.....	75
Овчаренко Г. ПСИХОЛОГІЧНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК РЕСУРС ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ.....	77
Плешкань Д. ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	79
Рибалко А. ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ	82
Северина О. ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ	84
Сомок С. ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ У СТУДЕНТІВ	86

Харько О.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЛІКАРІВ-СТОМАТОЛОГІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ. . 88

Чубарь Р.

ОСОБЛИВОСТІ «КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ» СТУДЕНТІВ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ 91

Чугай А.

ЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ТА ІМПУЛЬСИВНОЇ КУПШЕВЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК 92

Шатська В.

ПЕРЕЖИВАННЯ ОСОБИСТІСНОЇ КРИЗИ УКРАЇНЦЯМИ В УМОВАХ ВІЙНИ 94

Щур О.

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИСНАЖЕННЯ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ
В УКРАЇНІ 97

Юрковська Л.

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я
У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ 99

Якуніна Л.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ. . 102

Янчук С.

ІМПУЛЬСИВНІСТЬ ТА ЇЇ РОЛЬ В ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ 106

Ярмулківська А.

ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ
ОСОБИСТОСТІ 108

СЕКЦІЯ 2. Роль сучасної освіти у відновленні та розвитку людського потенціалу в Україні

Голінко М.

ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМНОГО МИСЛЕННЯ
У ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ. 111

Жуховська Ю.

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН
ЗА ДОПОМОГОЮ ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ВІД ПЛАНУВАННЯ
ДО ОЦІНЮВАННЯ 112

Сагаль О.

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-ЕКОНОМІСТІВ
ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ. 115

Секацький С.

ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАЛЬНОГО КОНТРОЛЮ З ЕКОНОМІКИ В ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩІ
В ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ 119

Шульга Р.

ІМЕРСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ: РОЛЬ ТА ДИДАКТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ
В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ. 121

КАФЕДРА СОЦІОЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПЛАТФОРМА

СОЦІОЕКОНОМІЧНИЙ ВЕКТОР ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ

Азізов А.А.

ОСОБЛИВОСТІ РЕКРУТИНГУ В ІТ-СФЕРІ 124

Бортник Х.В. КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ.....	126
Бучма В.А. ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ОЦІНЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ: МОЖЛИВОСТІ, ЕТИЧНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЯХ	128
Вовченко А. О. ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ	130
Волчелюк С. О. СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ	132
Жебель А.В. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ.....	135
Кожара В.М. ВПЛИВ WELL-BEING ПІДХОДУ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЗМІН	138
Лафазан Д.Д. ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕКРУТИНГУ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ	143
Лисенко Т.І. ВПЛИВ ВНУТРІШНЬОГО БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ....	145
Литовченко Є.О. HR ЯК МЕДІАТОР ІНТЕРЕСІВ: БАЛАНС МІЖ ПОТРЕБАМИ БІЗНЕСУ ТА ОЧІКУВАННЯМИ ПРАЦІВНИКІВ	146
Михайлова Д.С. М'ЯКІ НАВИЧКИ В ЕПОХУ АВТОМАТИЗАЦІЇ	148
Новик В. А. ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ	149
Остряніна В. С. НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ	152
Сиченко К. ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ: КЕЙС УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН	155
Торчило М.П. ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ	158
Циганок К. В. ВИКОРИСТАННЯ КРІ ТА СИСТЕМ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ	160

СЕКЦІЯ 1. ОСОБИСТІСНИЙ ПОТЕНЦІАЛ: РОЗВИТОК, ВІДНОВЛЕННЯ, РЕІНТЕГРАЦІЯ

Авадієва М.

«Психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Борисенко Л.Л.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СПРИЙНЯТОГО СТРЕСУ ТА ХАРЧОВОЇ ПОВЕДІНКИ ОСІБ РІЗНИХ ВІКОВИХ КАТЕГОРІЙ

Актуальність теми дослідження. В умовах воєнного стану в Україні рівень психологічного стресу в усіх верствах населення став масовим явищем, що потребує комплексного вивчення його впливу на повсякденне життя, зокрема на харчову поведінку. В умовах тривалого стресу їжа часто перестає виконувати виключно фізіологічну функцію, перетворюючись на засіб боротьби з негативними емоціями. Такі форми поведінки, як переїдання або відмова від їжі під впливом стресових факторів, розглядаються як незрілі копінг-стратегії, що можуть призводити до розладів харчової поведінки, ожиріння та психосоматичних захворювань [1; 4].

Крім того, спостерігається стійка тенденція до зростання поширеності розладів харчової поведінки серед населення. Існуючі дослідження часто зосереджені на окремих аспектах проблеми, тоді як комплексний аналіз, що враховує віковий контекст, дозволяє глибше зрозуміти механізми формування дезадаптивної харчової поведінки як незрілої форми психологічного захисту [2].

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному виявленні особливостей взаємозв'язку між рівнем сприйнятого стресу і типами дезадаптивної харчової поведінки у представників різних вікових груп.

У ході роботи було використано низку **методів дослідження**:

– теоретичні: аналіз наукових джерел з проблеми стресу та харчової поведінки, синтез, систематизація та узагальнення;

– емпіричні: опитування за допомогою гугл-форми та використання психодіагностичних методик: Опитувальник сприйнятого стресу PSQ (Левенштайн та співавт., 1993); Голландський опитувальник харчової поведінки DEBQ (ван Стрієн та співавт., 1986); Шкала труднощів емоційної регуляції DERS (Гратц, Рьомер, 2004); Опитувальник стратегій подолання стресу Brief COPE (Карвер, 1997);

– математико-статистичні: описативна статистика, порівняльний та кореляційний аналіз за методом Пірсона.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Харчова поведінка розглядається як складний багатовимірний феномен, що інтегрує біологічні, психологічні та соціокультурні аспекти. У вітчизняній науці вагомий внесок у її дослідження зробили Є. Шабельников, який трактує її як вид поведінки, опосередкований соціальними значеннями та символікою, а також В. Жмуров та С. Дрьомов, які акцентують на її регуляторній та компенсаторній функціях у відповідь на психологічний дискомфорт [1; 2]. Методологічною основою даного дослідження стала трифакторна модель Т. Стрієн, яка виділяє три типи дезадаптивної харчової поведінки: емоціогенне харчування (вживання їжі у відповідь на негативні емоційні стани), екстернальне харчування (схильність реагувати на зовнішні стимули – вигляд, запах, доступність їжі) та обмежувальне харчування (свідомий когнітивний контроль споживання їжі з метою регуляції ваги) [3].

Поняття сприйнятого стресу ґрунтується на когнітивно-транзакційній моделі Р. Лазаруса та С. Фолкман, згідно з якою стрес є результатом суб'єктивної оцінки співвідношення між загрозою та наявними ресурсами для її подолання. Сприйнятий стрес – це психологічний конструкт, що відображає ступінь, у якому життєві ситуації оцінюються людиною як непередбачувані, неконтрольовані та переважні. Саме суб'єктивне сприйняття, а не об'єктивні події, є потужнішим предиктором дезадаптивної поведінки, зокрема порушень харчової поведінки [4].

Теоретичний аналіз дозволив виокремити основні механізми взаємозв'язку стресу та харчової поведінки: емоційна регуляція (їжа як копінг-стратегія), біопсихосоціальний механізм (роль кортизолу у підвищенні апетиту до калорійної їжі) та феномен «ламання» обмежувального харчування під впливом стресу [4].

Результати дослідження. Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку обсягом 60 осіб, серед яких 41 жінка та 19 чоловіків, розподілених за трьома віковими групами: молодь (18-25 років) – 20 осіб, зрілий вік (26-45 років) – 24 особи, літній вік (46-65 років) – 16 осіб.

Згідно з отриманими результатами за методикою PSQ, найвищий рівень сприйнятого стресу зафіксовано у групі зрілого віку (26-45 років) – середній бал 61,7, що зумовлено високим професійним та сімейним навантаженням. У структурі стресу цієї групи домінує компонент «Напруження» (17,8 бала). У літніх осіб (46-65 років) стрес також підвищений – 58,3 бала, однак тут переважає «Занепокоєння» (17,1 бала), пов'язане з тривогою за здоров'я та майбутнє. Найнижчий рівень стресу виявлено у молоді – 52,4 бала.

Результати діагностики за методикою DEBQ свідчать про суттєві вікові відмінності у структурі харчової поведінки. Емоціогенне харчування (схильність «заїдати» емоції) найбільш виражене у групі 26-45 років – 3,6 бала, що корелює з найвищим рівнем стресу. Екстернальне харчування (реакція на зовнішні стимули) домінує у молоді – 3,4 бала, що пов'язано з активним соціальним життям та чутливістю до реклами, вигляду їжі. Обмежувальне харчування (свідомі дієтичні обмеження) найбільш виражене у групі 46-65 років – 3,5 бала, що пояснюється підвищеною увагою до здоров'я та необхідністю контролю ваги через вікові метаболічні зміни.

У ході дослідження було обчислено коефіцієнти кореляції між показниками. Виявлено статистично значущий позитивний зв'язок між загальним індексом сприйнятого стресу та емоціогенним харчуванням ($r = 0,58$; $p \leq 0,01$). Це свідчить про те, що чим вищий рівень стресу, тим більше людина схильна використовувати їжу для регуляції емоційного стану. Деталізація за шкалами PSQ показала, що найтісніше з емоціогенним харчуванням корелює шкала «Напруження» ($r = 0,62$), що підтверджує: саме хронічна втома та роздратування є головними тригерами «заїдання». Шкала «Занепокоєння» також дає значущий зв'язок ($r = 0,47$).

Поглиблений аналіз виявив вікову специфіку взаємозв'язку. Найсильніша кореляція між стресом та емоціогенним харчуванням зафіксована у групі зрілого віку ($r = 0,67$; $p \leq 0,01$). У літніх осіб зв'язок також сильний ($r = 0,53$). У молоді зв'язок стресу з емоціогенним харчуванням помірний ($r = 0,42$), натомість виявлено значущий зв'язок з екстернальним харчуванням ($r = 0,39$), чого не спостерігається в інших групах. Обмежувальне харчування не корелює з рівнем стресу в жодній віковій групі.

Висновки та пропозиції. Визначено сутність понять «харчова поведінка» та «сприйнятий стрес» особистості. Харчова поведінка є складним феноменом, що виконує регуляторну та компенсаторну функції. Сприйнятий стрес виступає ключовим суб'єктивним предиктором дезадаптивних поведінкових наслідків.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що найвищий рівень стресу та найсильніше емоціогенне харчування притаманні групі зрілого віку (26-45 років); у молоді домінує екстернальне харчування; у літніх осіб – обмежувальне. Виявлено сильний позитивний кореляційний зв'язок між сприйнятим стресом та емоціогенним харчуванням ($r = 0,58$), який є найтіснішим у групі 26-45 років ($r = 0,67$). Основним тригером виступає хронічне напруження.

З метою профілактики дезадаптивної харчової поведінки доцільно застосовувати диференційований підхід з урахуванням вікової специфіки. Для молоді рекомендовано практикувати усвідомлене харчування в соціальних ситуаціях та критично ставитися до соціальних стандартів тіла. Для осіб зрілого віку – впровадити короткі ритуали саморегуляції (дихальні вправи, техніки заземлення), диференціювати фізичний та емоційний голод, розвивати навичку самопідкріплення. Для літніх осіб – зосередитися на якості харчування, використовувати спільні прийоми їжі як привід для соціальної активності, працювати з тривогою через когнітивні техніки.

Література

1. Жмуров В. О. Дезадаптивна харчова поведінка: механізми формування та прояви. Психологічні перспективи. 2020. № 35. С. 124–136.
2. Шабельников Є. О. Харчова поведінка як предмет психологічного аналізу. Наукові студії із соціальної та політичної психології. 2017. Вип. 39. С. 167–175.
3. van Strien T., Frijters J. E., Bergers G. P., Defares P. B. The Dutch Eating Behavior Questionnaire (DEBQ) for assessment of restrained, emotional, and external eating behavior. International Journal of Eating Disorders. 1986. Vol. 5, No. 2. P. 295–315.
4. Cohen S., Kamarck T., Mermelstein R. A global measure of perceived stress. Journal of Health and Social Behavior. 1983. Vol. 24, No. 4. P. 385–396.

Баштова Л.

«Психологія», магістратура

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки та психології Корват Л.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

Постановка проблеми. В умовах повномасштабної війни в Україні, високої професійної невизначеності та підвищеного стресового навантаження психологічне благополуччя персоналу організацій набуло критичного значення. Дослідження зарубіжних авторів (Bakker, Demerouti, 2017; Luthans, Youssef-Morgan, 2017) і вітчизняних науковців (Карамушка, 2016; Кокун, 2020; Колесніченко, Береженна, 2023) фіксують резильєнтність як ключовий особистісний ресурс, що опосередковує реакцію людини на стрес і визначає її здатність до відновлення та функціонального розвитку. Особливо актуальною є зазначена проблематика для юридичної професії, де рівень професійного вигорання сягає 50-60 % за західними даними (Krill et al., 2016).

Мета. Теоретично обґрунтувати та емпірично виявити характер і силу взаємозв'язку резильєнтності з різними компонентами психологічного благополуччя у працівників юридичної фірми.

Теоретичний аналіз. Психологічну резильєнтність розглянуто як інтегральну особистісну властивість, що включає три компоненти за моделлю Hu et al. (2022) — позитивне мислення (когнітивна переробка стресу), копінг-спосіб життя (поведінкова саморегуляція) та мислення на віру/надію (мотиваційно-ціннісне сенсопокладання). Концепцію психологічного благополуччя проаналізовано у її розширеному варіанті — як багаторівневу конструкцію, що включає процвітання за Е. Дінером, PERMA-благополуччя за М. Селігманом і М. Керном, психологічну безпеку за А. Едмондсон та антипод благополуччя — професійне вигорання за К. Маслач. Таке об'єднання дозволило отримати збалансоване уявлення про багатовимірну структуру психологічного функціонування працівників.

Робоча гіпотеза: рівень розвитку резилієнтності у працівників організацій статистично значуще пов'язаний з показниками психологічного благополуччя — позитивно з показниками процвітання, психологічної безпеки і компонентами PERMA-благополуччя; негативно — з показниками професійного вигорання.

Методи й організація дослідження. Емпіричне дослідження проведено на базі юридичної фірми ТОВ «ЛСФ Лоу Груп» (LCF Law Group, м. Київ) у березні–квітні 2026 року. У дослідженні взяли участь 51 працівник (63,75 % генеральної сукупності), із них 35 жінок (68,6 %) і 16 чоловіків (31,4 %). Вікова структура: до 25 років — 13,7 %; 26–35 років — 47,1 %; 36–45 років — 25,5 %; 46+ років — 13,7 %. Психодіагностична батарея включала 5 стандартизованих методик: Шкалу процвітання Е. Дінера в адаптації К. Вельдбрехт і Г. Рибачок (2025), PSI Опитувальник психологічної безпеки А. Едмондсон, Інструмент дослідження резилієнтності ІДР-14 в адаптації Л. Колесніченко і О. Береженної (2023), Workplace PERMA-Profiler в адаптації Р. Лавриненко (2024) та Maslach Burnout Inventory. Статистична обробка — описова статистика, рівневий аналіз, коефіцієнт рангової кореляції Спірмена з обчисленням двосторонньої p-value через t-апроксимацію.

Основні результати. Описова статистика підтвердила переважно високий рівень розвитку психологічної резилієнтності у вибірці: 68,6 % працівників мають високий загальний бал за ІДР-14 (≥ 53 балів), 25,5 % — середній рівень, лише 5,9 % — низький. Рівень психологічного благополуччя за Шкалою процвітання Дінера переважно середній і вище середнього: 47,1 % мають високий або вище середнього рівень, 33,3 % — середній, 19,6 % — нижче середнього. Інтегральний індекс PERMA-благополуччя становить $M = 7,46$ ($SD = 1,34$) за 10-бальною шкалою.

Таблиця 1

Кореляції Спірмена між резильєнтністю та благополуччям (N = 51)

Показник благополуччя	Загальна резильєнтність (ІДР-14)
Процвітання (Шкала Дінера)	0,58***
Психологічна безпека (PSI)	0,52***
Інтегральний PERMA-індекс	0,43**
PERMA — Позитивні емоції	0,40**
PERMA — Залученість (Engagement)	0,38**
PERMA — Сенси (Meaning)	0,42**
PERMA — Досягнення (Accomplishment)	0,53***
MBI — Емоційне виснаження (EE)	-0,28*
MBI — Деперсоналізація (DP)	-0,22
MBI — Особисті досягнення (PA, прямий)	0,53***
Інтегральний індекс вигорання	-0,36**

Примітка: * — $p < 0,05$; ** — $p < 0,01$; *** — $p < 0,001$.

Інтерпретація. Кореляційний аналіз надав потужне емпіричне підтвердження робочої гіпотези. Загальний показник резилієнтності позитивно і статистично значуще корелює з усіма компонентами психологічного благополуччя та негативно — з показниками вигорання. Найсильніший зв'язок зафіксовано із інтегральним показником процвітання ($\rho=0,58$; $p<0,001$), що свідчить про спільну психологічну природу цих конструктів — переживання осмисленості життя, реалізованості потенціалу і компетентності.

Аналіз внеску компонентів резилієнтності засвідчив диференційований патерн зв'язків: позитивне мислення найсильніше пов'язане з психологічною безпекою ($\rho=0,52$) і Engagement ($\rho=0,46$), що логічно, оскільки когнітивна переробка стресу опосередковує переживання середовища як ресурсного; копінг-спосіб життя найсильніше корелює зі збереженням професійних досягнень (РА, $\rho=0,52$) і обернено зі симптомами вигорання, оскільки активна поведінкова саморегуляція забезпечує фізичну та психічну енергію для робочих обов'язків; мислення на віру/надію найсильніше пов'язане з інтегральним процвітанням ($\rho=0,58$) і сенсом (Meaning, $\rho=0,55$), що відображає мотиваційно-ціннісне ядро благополуччя.

Із 64 проаналізованих пар «компонент резилієнтності — індикатор благополуччя» 43 пари (67,2 %) показали статистично значущі зв'язки у теоретично прогнозованому напрямі. Це є надійним статистичним підтвердженням системного характеру взаємозв'язку досліджуваних конструктів і підставою для розробки програми психологічного супроводу персоналу.

Практичні висновки. На основі емпіричних даних розроблено авторську 6-місячну трикомпонентну програму психологічного супроводу для працівників LCF Law Group, що включає три модулі: «Когнітивне здоров'я» (розвиток позитивного мислення через СВТ, mindfulness, методики самоспівчуття); «Поведінкова саморегуляція» (стрес-копінг, тайм-менеджмент, релаксаційні техніки); «Сенс і ціннісна орієнтація» (job crafting, робота з надією і покликанням). Очікуваний ROI програми — 200-380 % протягом 18 місяців за рахунок зниження плинності кадрів і зростання продуктивності.

Висновки. Здійснене дослідження є першим в українській психологічній науці інтегральним емпіричним дослідженням взаємозв'язку резилієнтності з усіма основними компонентами психологічного благополуччя на вибірці працівників української юридичної фірми. Емпірично доведено, що психологічна резилієнтність є системно пов'язаним з усіма компонентами психологічного благополуччя ресурсом працівника, причому різні компоненти резилієнтності виконують диференційовані функції у формуванні різних аспектів благополуччя. Результати дослідження мають як наукову (розширення розуміння структури взаємозв'язку), так і практичну (програма психологічного супроводу) цінність.

Література

1. Колесніченко Л. А., Береженна О. В. Адаптація опитувальника резилієнтності ІДР-14 на українську вибірку. Психологічний часопис. 2023. Т. 9. № 4. С. 78-92.
2. Лавриненко Р. М. Україномовна адаптація методики Workplace PERMA-Profilер. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2024. № 2. С. 45-58.
3. Вельдбрехт К. І., Рибачок Г. В. Україномовна адаптація Шкали процвітання Е. Дінера. Український психологічний журнал. 2025. № 1. С. 112-128.
4. Diener E., Wirtz D., Tov W. et al. New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. Social Indicators Research. 2010. Vol. 97. P. 143-156.
5. Edmondson A. C. Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly. 1999. Vol. 44. № 2. P. 350-383.
6. Hu F.-W., Lin Y.-W., Toh P., Hsu J. Development and validation of the resilience inventory PRIFOR-14. International Journal of Nursing Studies. 2022. Vol. 130. P. 104-201.
7. Maslach C., Jackson S. E. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behaviour. 1981. Vol. 2. № 2. P. 99-113.
8. Seligman M. E. P. Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being. New York: Free Press, 2011. 349 p.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність теми дослідження. Сучасні реалії висувають перед психологічною наукою нову практичну задачу. Вона полягає у тому, щоб з'ясувати які саме внутрішні ресурси допомагають людині підтримувати психологічну рівновагу в ситуації постійної нестабільності зовнішнього середовища. Війна, що триває вже понад 5 років, постійна невизначеність, економічні виклики та безперервний інформаційний тиск робить складне психологічне середовище, в якому життя пересічного українця перетворюється на довготривале випробування власної стресостійкості. Повсякденне життя людини в теперішній час потребує значних адаптаційних зусиль. У такому контексті інтерес науки до чинників, що підтримують ментальне здоров'я особистості, перестає бути суто теоретичним і набуває ознак особливої суспільної значущості.

Одним із таких внутрішніх ресурсів, який активно досліджується упродовж останніх десятиліть, є емоційний інтелект, як здатність людини розпізнавати свої та чужі емоційні стани, розуміти їх природу і свідомо ними керувати. Результати численних досліджень свідчать, що високий рівень емоційного інтелекту пов'язаний із більш ефективним подоланням стресових ситуацій. Також особи з розвиненим емоційним інтелектом формують більш зрілі стосунки з іншими та демонструють вищий рівень психологічного благополуччя. У зв'язку з цим емоційний інтелект розглядається не лише як індивідуальна характеристика, а як важливий ресурс, що впливає на якість життя особистості. Зважаючи на це, у сучасній психології емоційний інтелект дедалі частіше трактується не просто як психологічна характеристика особистості, а як інструментальний ресурс, що дозволяє людині впливати на якість власного життя.

Методи дослідження: в дослідженні використовувались такі методи:

- теоретичні методи: аналіз, синтез, опрацювання фахової літератури, зіставлення, узагальнення та систематизація наявних у психологічній науці теоретичних положень щодо ЕІ та ПБ;

– емпіричні методи: опитування із застосуванням гугл-форми та психодіагностичних методик:

1) Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя «BiBiCi» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman) (адаптація Л.Карамушки та ін.).

2) «Шкала позитивного ментального здоров'я» (Positive mental health scale (PMH-Scale)) (J. Lukat, J. Margraf, R. Lutz, W.M. van der Veld, and E.S. Becker) (адаптація Л. Карамушки та ін.).

3) Методика «Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14) Fang-WEN Hu, Cheng-Han Lin, Fang-ru Yueh, Yu-Tai lo& Chung-Ying Lin» (адаптація: Л. Колесніченко, О. Береженна);

4) Тест емоційного інтелекту EQ (Н. Холл).– математико-статистичні: відсотковий аналіз, кореляційний аналіз за Спірменом, критерій Шапіро-Вілка, Н-критерій Краскала-Волліса.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У психологічній літературі представлено одразу кілька конкуруючих теоретичних підходів до самого феномену ЕІ - зокрема модель здібностей Дж. Мейєра, П. Саловея та Д. Карузо і змішані моделі Д. Гоулмана та Р. Бар-Она,- які істотно розходяться у визначенні того, що саме належить до ядра цього поняття [3]. Подібна ситуація спостерігається і навколо психологічного благополуччя: гедоністичний підхід Е. Дінера, еудемоністична модель К. Ріфф, інтегративна концепція К. Кіза та теорія самодетермінації Е.

Десі й Р. Райана пропонують принципово різні відповіді на питання, що вважати критерієм повноцінного психологічного функціонування. Слід визнати, що вітчизняна психологічна школа зробила у цьому напрямі вже чимало. Дослідження емоційного інтелекту активно ведуть Е. Носенко, Н. Коврига, С. Дерев'янка, О. Ляш, С. Могиляста, С. Марчук, В. Барко, С.Кас'янова [2].

Проблематика психологічного благополуччя послідовно розробляється у роботах Л. Сердюк, Б. Пахоля, О. Поліванової, О. Гуляєвої, Н.Каргіної, Ж. Вірної, Н.Волинець, Т. Титаренко. Значущими є дослідження українських вчених, які стосуються забезпечення психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій в умовах війни, і які почали розгортатися в нашій країні з початку повномасштабного вторгнення РФ в Україну (Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко, В.Лагодзінська, В. Івкін, О. Ковальчук) [1].

Водночас взаємозв'язок емоційного інтелекту та психологічного благополуччя в умовах сучасного українського соціокультурного простору потребує подальшого емпіричного дослідження, що й зумовлює актуальність даної проблеми.

Результати дослідження. Емпіричне дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та психологічного благополуччя особистості проводилося в січні-лютому 2026 року з використанням Google-форми.

Усього дослідженням охоплено 60 осіб, з яких 52 жінки та 8 чоловіків віком від 20 років і старші. У дослідженні представники жіночої статі суттєво переважають над чоловічою. За віковим розподілом переважає кількість учасників віком від 26 років і старше.

За результатами вимірювання емоційного інтелекту виявлено: емоційна обізнаність – це найслабша ланка серед усіх високих показників за тестом Н. Холла (13,4%). За фактором «управління своїми емоціями» майже половина вибірки має високий рівень самоконтролю (48,3%). Це означає, що попри внутрішній дискомфорт, досліджувані вміють тамувати свій гнів, страх чи паніку та не дають їм керувати своєю поведінкою.

За фактором «самотивація» виявлено домінування середнього (58,3%) та високого (40%) рівнів здатності спонукати себе до дії. Учасники нашого дослідження вміють «збирати себе до купи» навіть тоді, коли емоційний стан пригнічений.

Результати вимірювання психологічного благополуччя за методикою «Модифікована шкала ВВС». Ця методика зазвичай оцінює, як люди почуваються у ключових сферах життя, то отримані результати вказують на певний «дефіцит щастя», особливо в емоційній та соціальній сферах.

Результати за шкалою «Психологічне благополуччя» є найбільш критичними серед отриманих даних. Половина респондентів характеризується пригніченістю, низькою самооцінкою або відсутністю сенсу. Це означає, що досліджувані можуть відчувати тривогу, труднощі з опануванням емоцій та відсутність оптимізму щодо майбутнього. Високий відсоток «низького рівня» свідчить про значне психологічне виснаження.

Результати за шкалою «Фізичне здоров'я та благополуччя» вказують, що ця сфера виглядає найбільш стабільною порівняно з іншими. Більшість досліджуваних оцінює свій фізичний стан як «задовільний». Вони мають достатньо енергії для повсякденних справ, однак не відчують себе на піку форми. Це означає, що фізичний стан не є головною проблемою, проте він і не є ресурсом для компенсації психологічного дискомфорту.

Результати за шкалою «Стосунки» свідчать, що половина респондентів відчуває незадоволеність своїм соціальним оточенням, переживає самотність або брак підтримки від близьких. Це є серйозним маркером соціальної ізоляції. Оскільки людина – це істота соціальна, саме цей показник може «тягнути донизу» загальне психологічне благополуччя. Конфлікти або відсутність довіри у стосунках є головним стресором.

Результати за шкалою «Загальне суб'єктивне благополуччя» є інтегральним показником (середнє арифметичне відчуття «якості життя»). Вони ведуть до думки, що більшість респондентів перебуває у так званій «сірій зоні», коли ніби все «нормально», але справжнього задоволення від життя немає.

За результатами кореляційного аналізу виявлено статистично значущі прямі взаємозв'язки між загальним рівнем емоційного інтелекту та загальним показником психологічного благополуччя серед групи респондентів вибірки ($R_s = 0,565$) при рівні значущості $p = 0,05$.

Висновки і пропозиції. Проведене емпіричне дослідження математично підтвердило ключову гіпотезу дослідження, що емоційний інтелект (EI) є регулятором психологічного благополуччя особистості.

Виявлено, що здатність керувати власними станами є найважливішим чинником, який одночасно забезпечує внутрішній комфорт, здатність до швидкого відновлення після криз та гармонію у соціальних контактах.

Високий рівень EI дозволяє особистості не просто уникати фіксації на негативі, а конструктивно долати труднощі.

Встановлено, що здатність самостійно генерувати внутрішні імпульси до діяльності (самомотивація) суттєво підвищує суб'єктивне відчуття задоволеності життям.

Головним чинником збереження психологічної цілісності під дією деструктивного стресу є не просто розпізнавання емоцій, а активний контроль та управління ними. Отримані дані можуть слугувати основою для розробки та впровадження рекомендацій, спрямованих на підвищення емоційної компетентності та покращення психологічного благополуччя особистості, особливо в умовах війни.

Література

1. Карамушка, Л. (2021) Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості: монографія / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко [та ін.]; за ред. Л. М. Карамушки. Київ - Львів: Видавець Вікторія Кундельська. 278
2. Кас'янова, С. Б. (2019) Дослідження емоційного інтелекту майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий огляд. 2019. № 6. С. 4–15.
3. Mayer, J. D., Salovey, P., Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? American Psychologist, 63, 503-517.

Бондаренко Є.

*«Психологія», ОПП «Практична психологія», 2 курс маг.
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – д. пед. н., проф., завідувач кафедри педагогіки
та психології Артюшина М. В.*

РОЗВИТОК ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ФАХІВЦІВ СИСТЕМИ ПРАВОСУДДЯ У ТРАВМО-ІНФОРМОВАНИЙ ВЗАЄМОДІЇ З ВРАЗЛИВИМИ ОСОБАМИ

Вступ. В умовах триваючої збройної агресії проти України система правосуддя стає однією з ключових інституцій, що взаємодіє з особами у стані гострої психологічної вразливості: потерпілими від воєнних злочинів, сексуального насильства, дітьми-свідками, внутрішньо переміщеними особами та іншими учасниками правових процедур, чий досвід пов'язаний із травматизацією, втратою безпеки та порушенням довіри до інституцій. Директива 2012/29/ЄС (Directive 2012/29/EU, 2012) закріплює обов'язок держав забезпечити захист потерпілих від вторинної віктимізації та належну підготовку фахівців, які з ними контактують. Разом із тим практика Європейського суду з прав людини засвідчує, що процесуальна нечутливість (повторне травматизуюче опитування, стереотипна мова, ігнорування емоційного стану

особи) може становити юридично значущу шкоду і порушувати права людини. Відтак питання особистісного потенціалу фахівця правосуддя перестає бути виключно психологічним: воно набуває характеру правового та інституційного зобов'язання.

Попри зростання нормативних вимог, в українському науковому просторі залишається недостатньо дослідженим питання про те, що саме становить психологічну готовність фахівців системи правосуддя до такої взаємодії, як її виміряти та цілеспрямовано розвивати.

Метою дослідження є обґрунтування змісту, структури та шляхів розвитку особистісного потенціалу фахівців системи правосуддя, необхідного для травмо-інформованої взаємодії з вразливими особами. Тези підготовлено як апробацію окремих теоретико-проектувальних результатів магістерського дослідження, присвяченого розвитку психологічної готовності фахівців системи правосуддя до взаємодії з вразливими особами.

Методи дослідження. На теоретичному рівні застосовано міждисциплінарний аналіз психологічних і правових джерел та теоретичне моделювання структури особистісного потенціалу. На емпіричному рівні використано комплекс валідизованих психодіагностичних інструментів: шкала травмо-інформованих установок ARTIC-35 (Baker et al., 2016) для оцінювання когнітивного та поведінкового компонентів готовності; шкала якості професійного життя ProQOL-5 (Stamm, 2010) для вимірювання рівня задоволення від допомоги, вигорання та вторинного травматичного стресу; скорочена шкала труднощів емоційної регуляції DERS-16 та шкала резиліентності CD-RISC-10. Математико-статистична обробка включала кореляційний та кластерний аналіз.

Огляд фахової літератури. Концептуальну основу дослідження становить травмо-інформований підхід, систематизований у моделі SAMHSA (2014), яка визначає чотири базові принципи роботи з особами, які пережили травму: усвідомлення поширеності травматичного досвіду, розпізнавання його проявів у поведінці та комунікації, інтеграція відповідних знань у практику та активне запобігання ретравматизації. Застосований до системи правосуддя, цей підхід дозволяє пояснити, чому окремі процесуальні дії, такі як повторне опитування, конфронтаційний допит або стигматизуюча мова, здатні не лише порушувати психологічний стан вразливої особи, а й знижувати якість її участі у провадженні та реалізацію нею власних прав. Феномени вторинного травматичного стресу і вікарної травматизації (Figley, 1995; Stamm, 2010) пояснюють, як систематичний контакт із травматичним матеріалом поступово підриває психологічну стійкість самого фахівця, якщо він не має достатніх внутрішніх і зовнішніх ресурсів. Розуміння вразливості як динамічного стану, що виникає на перетині особистих характеристик людини та якості інституційної відповіді, а не лише формальних категоріальних ознак, запропоноване М. Fineman (2008), є принципово важливим для обґрунтування відповідальності системи правосуддя за безпеку взаємодії.

Структурний вимір психологічної готовності досліджено у працях українських науковців. Л. Карамушка (2015) обґрунтовує психологічну готовність як інтегративну умову ефективної діяльності в умовах змін і підвищеної невизначеності. О. Кокун (2012) розглядає ресурсну стійкість і професійну адаптивність як ключові компоненти збереження функціональності фахівця у складних умовах. Т. Титаренко (2018) обґрунтовує ресурсний вимір психологічного здоров'я особистості в умовах тривалої травматизації та доводить, що здатність до самовідновлення є засвоюваною навичкою, а не лише вродженою рисою. Саме ці концепції склали теоретичну основу для побудови 4-компонентної операціональної моделі психологічної готовності фахівців системи правосуддя до взаємодії з вразливими особами.

Результати дослідження. Центральним теоретичним результатом є обґрунтування **чотириккомпонентної моделі особистісного потенціалу фахівця системи правосуддя**. Вона включає: *когнітивний компонент* - розуміння природи психологічної травми, її впливу на пам'ять, поведінку та здатність особи до комунікації, а також усвідомлення механізмів вторинної віктимізації; *емоційний компонент* - здатність до саморегуляції під час контакту з травматичним матеріалом, збереження рівноваги без емоційного оніміння чи надмірного залучення; *поведінковий компонент* - практичне застосування безпечних комунікативних

стратегій: запитання без тиску і віктимблеймінгу, орієнтація на вибір і гідність особи, роз'яснення процедури без залякування; *ресурсний компонент* - резилієнтність як здатність відновлюватися після складних взаємодій і підтримувати власну ресурсну стійкість у тривалій роботі, що відповідає концепції Кокуна (2012) про ресурсну адаптивність фахівця.

Принципово важливим є взаємообумовлений характер цих компонентів. Фахівець із достатніми знаннями про травму, але недостатньо розвиненою емоційною регуляцією, ризикує несвідомо транслювати власний дистрес на взаємодію з вразливою особою. Натомість той, хто має вигорання і ресурсний дефіцит, поступово втрачає здатність до уважного й чуйного слухання навіть за наявності потрібних навичок. Як обґрунтовує Титаренко (2018), тривала робота в умовах психологічного навантаження без цілеспрямованого відновлення призводить до якісних змін у способі сприйняття реальності та ставленні до власної діяльності. Таким чином, особистісний потенціал є системним утворенням: слабкість будь-якого компонента обмежує ефективність решти.

Не менш суттєвим є двосторонній захисний ефект розвиненого особистісного потенціалу. З одного боку, він знижує ризик вторинної віктимізації, оскільки фахівець здатен розпізнавати прояви травми, регулювати власні реакції та будувати безпечну комунікацію. З іншого, він зберігає самого фахівця від виснаження та втрати професійної ефективності. Карамушка (2015) підкреслює, що психологічна готовність до діяльності в умовах постійних змін і стресу не є сталою властивістю, а потребує цілеспрямованого формування та організаційної підтримки. Особливої актуальності це набуває в контексті воєнного часу, коли навантаження на систему правосуддя зростає, а контакт із травматичним матеріалом стає невід'ємною частиною щоденної практики.

На основі виявлених закономірностей розроблено програму «Травмо-інформована взаємодія у системі правосуддя: програма розвитку психологічної готовності фахівців», побудовану за модульним принципом. Перший модуль направлений на формування когнітивної основи, а саме, знання про природу травми, захисні реакції нервової системи та їх прояви у поведінці особи під час допиту. Другий розвиває поведінкові навички безпечної комунікації відповідно до принципів травмо-інформованого підходу (SAMHSA, 2014). Третій спрямований на розвиток емоційної саморегуляції та рефлексивності власних реакцій. Четвертий модуль присвячений розвитку резилієнтності та практикам підтримання ресурсності: розпізнавання ознак вторинного травматичного стресу (Figley, 1995) та профілактика вигорання. П'ятий охоплює інституційний вимір, з акцентом на протоколи взаємодії, координацію та організаційну культуру, що підтримує травмо-інформований підхід системно.

Висновки і пропозиції. Особистісний потенціал фахівця системи правосуддя у травмо-інформованій взаємодії є багатокомпонентним системним утворенням, розвиток якого є одночасно психологічною необхідністю для збереження власного ресурсу фахівця і правовим зобов'язанням, що випливає з міжнародних стандартів захисту вразливих осіб (Directive 2012/29/EU, 2012). Відсутність цілеспрямованого розвитку цього потенціалу відтворює ризик процесуальної нечутливості, вторинної віктимізації та поступового виснаження фахівців, особливо в умовах воєнного часу та масової травматизації суспільства.

Розроблена програма може бути впроваджена в освітній процес Національної школи суддів України, Тренінгового центру прокурорів, системи безоплатної правничої допомоги та адвокатського самоврядування. Перспективним напрямом подальших досліджень є вивчення організаційних чинників, що підтримують або обмежують реалізацію травмо-інформованого підходу, а також розроблення інструментів супервізійної підтримки та моніторингу якості взаємодії фахівців із вразливими особами у системі правосуддя.

Література

1. Baker, C. N., Brown, S. M., Wilcox, P. D., Overstreet, S., & Arora, P. (2016). Development and psychometric evaluation of the Attitudes Related to Trauma-Informed Care (ARTIC) Scale. *School Mental Health*, 8(1), 61–76. <https://doi.org/10.1007/s12310-015-9161-0>

2. Directive 2012/29/EU of the European Parliament and of the Council of 25 October 2012 establishing minimum standards on the rights, support and protection of victims of crime. OJ L 315, 57–73.
3. Figley, C. R. (Ed.). (1995). Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized. Brunner/Mazel.
4. Fineman, M. A. (2008). The vulnerable subject: Anchoring equality in the human condition. Yale Journal of Law and Feminism, 20(1), 1–23.
5. SAMHSA. (2014). Trauma-informed care in behavioral health services. Treatment Improvement Protocol (TIP) Series 57. SAMHSA.
6. Stamm, B. H. (2010). The concise ProQOL manual (2nd ed.). ProQOL.org.
7. Карамушка Л. М. (2015). Психологія організаційних змін: навч. посіб. Педагогічна думка.
8. Кокун О. М. (2012). Психологія професійного становлення сучасного фахівця. ДП «Інформ.-аналіт. агентство».
9. Титаренко Т. М. (2018). Психологічне здоров'я особистості: засоби самодопомоги в умовах тривалої травматизації: наук.-метод. посіб. НАПН України.

Бубир Ю.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Ковалькова Т.О.*

ВПЛИВ ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ НА ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТРЕСУ

Особистісні ресурси мають безпосередній вплив на подолання професійного стресу і їх дослідження може дати розуміння, яким чином можна допомогти працюючому населенню України ефективно долати професійний стрес, задля підтримання психологічного благополуччя та професійних можливостей.

Професійний стрес є невід'ємною частиною професійної діяльності і нам всім доводиться пристосовуватись, адаптуватись або долати його. Наслідки професійного стресу бувають дуже руйнівними для життя людини, адже впливають як на загальне самопочуття, життя поза роботою, так і на саму професійну діяльність (мотивацію, ефективність) і можуть призводити до виснаження особистісних ресурсів, професійного вигорання [1]. Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному дослідженні впливу особистісних ресурсів на подолання професійного стресу.

У ході емпіричного дослідження використовувалися такі психодіагностичні методики: Методика «Особистісні ресурси» (О.В. Савченко, С.А. Сукач, А.В. Тімакова) [4], Опитувальник психологічної ресурсності особистості Штепи О.С. [6], Шкала професійного стресу Д. Фонтана (Professional Life Stress Scale, PLSS), Шкала стресу на робочому місці (The Workplace Stress Scale) The Marlin Company and the American Institute of Stress. Застосовувався математико-статистичний метод коефіцієнт кореляції Пірсона.

У ході дослідження ми спиралися на такі підходи. Ресурсний підхід (С. Гобфолл): теорія збереження ресурсів, де ресурси розглядаються як активний потенціал людини від якого залежить ефективність протидії стресу. Концепція життєстійкості (С. Мадді, С. Кобейса): система переконань про себе та світ (залученість, контроль, прийняття ризику), що визначає можливості пристосування людиною до стресу. Теорія саморегуляції (А. Бандура, Ч. Карвер, М. Шайер): здатність до проактивного управління діями, оцінки досяжності цілей та вибору копінг-стратегій. Теорія копіngu (Р. Лазарус, С. Фолкман): розглядає копінг, що об'єднує в собі копінг-поведінку та копінг-стратегії, і який є механізмом людини для протидії стресу [3]. Позитивна психологія (М. Селігман): розглядає сильні риси характеру які виконують захисну

функцію та запобігають дезадаптації. О. Штепа визначає психологічну ресурсність як уміння людини актуалізувати власні ресурси, тобто свідомо оперувати ними, а саме: знати їх, уміти вміщувати й оновлювати [6]. Савченко О.В., Сукач С.А., Тімакова А.В. в контексті теорії резильєнтності розглядають психологічні ресурси як сукупність психічних утворень, готових до актуалізації задля забезпечення ефективного вирішення проблеми [4].

Особистісні ресурси підвищують адаптивність і здатність до ефективного подолання професійного стресу, оскільки вони визначають, як людина оцінює стресову ситуацію і які стратегії обирає для реагування. Наявність і достатність ресурсів визначає рівень психологічної стійкості та здатності особистості протистояти стресогенним чинникам [5]. Високий рівень самоефективності, оптимізму, самооцінки та життєстійкості сприяє активному вирішенню проблем і зниженню емоційного напруження в стресових ситуаціях. Наявність розвинених особистісних ресурсів зменшує ризик емоційного виснаження та сприяє підтриманню психологічного благополуччя і професійної ефективності в умовах тривалих навантажень. При цьому брак особистісних ресурсів підвищує ризик появи як емоційного, так і професійного вигорання, втрати мотивації до навчальної та професійної діяльності, підвищення тривожності на фоні стресу та зниження здатності до адаптації [2].

У дослідженні прийняло участь 60 осіб, віком 17-31+, усі вони є працюючими студентами. За результатами дослідження виявлено, що 56,7% опитуваних мають середній рівень загальної ресурсної наповненості, і 41,7% мають середній рівень психологічної ресурсності особистості. Це свідчить про наявність необхідних якостей та ресурсів для подолання труднощів, однак під впливом тривалих навантажень ефективність подолання знижується. До того ж 28,3% і 30% опитуваних за різними методиками мають високий рівень цих показників, що свідчить про їх можливість ефективно справлятися з професійним стресом. Також високий відсоток середнього рівня за шкалою «Стратегії відновлення ресурсів» (66,7%) вказує на те, що більшість опитуваних знають основні способи відновлення, але їх варіативність є недостатньою аби ефективно відновлюватись в стресових ситуаціях та при надмірних навантаженнях. У більшій частини опитуваних (80% та 66,7% за різними методиками) професійний стрес та стрес на робочому місці знаходиться в межах норми або на середньому рівні. Однак частка респондентів (20-33% за різними методиками) демонструє високі та небезпечні показники професійного стресу та стресу на робочому місці, що корелює з групою осіб, у яких ресурсність не діагностується або є низькою.

За результатами кореляційних зв'язків було виявлено, що найбільший вплив на подолання професійного стресу мають такі особистісні ресурси – упевненість у собі, знання власних ресурсів, уміння використовувати власні ресурси, уміння оновлювати власні ресурси та загальний рівень психологічної ресурсності. Менший вплив мають ресурси – творчість та робота над собою. Загалом це свідчить про те, що упевненість в собі впливає на сприйняття складнощів, як здоланих і підвищує можливість протистояння професійним викликам і стресу. Знання власних ресурсів, уміння їх використовувати і оновлювати безпосередньо впливає на додання професійних труднощів, адаптації та протистояння професійному стресу.

Висновки. Отримані результати свідчать, що розвиток упевненості у собі та здатності усвідомлювати, використовувати й оновлювати власні ресурси сприяє сприйняттю професійних труднощів як здоланих, підвищує адаптивність працівників і їхню здатність ефективно протистояти професійному стресу.

Пропозиції. З огляду на встановлений значний вплив особистісних ресурсів на подолання професійного стресу, доцільним є впровадження наведених заходів, спрямованих на розвиток і підтримку особистісних ресурсів у працівників: організація вебінарів/тренінгів, спрямованих на: підвищення рівня впевненості у собі, усвідомлення власних ресурсів, формування навичок ефективного використання та відновлення ресурсів; розробка програм розвитку психологічної ресурсності працівників, проведення індивідуальних та групових консультацій щодо подолання професійного стресу, навчання стратегіям саморегуляції, емоційного відновлення

та розвитку ключових ресурсів. З урахуванням того, що найбільший вплив мають упевненість у собі; знання, використання та оновлення власних ресурсів; загальний рівень психологічної ресурсності, доцільно зосередити заходи саме на розвитку цих характеристик як ключових чинників стресостійкості. Проведення аналізу умов праці з метою виявлення факторів, що можуть слугувати причиною появи професійного стресу у працівників, створення сприятливого психологічного клімату в колективах, щоб працівники могли відверто висловлювати свою думку керівництву і давати фідбек, таким чином працівники почуватимуться більш захищеними, керівництво матиме розуміння, що негативно впливає на стан та роботу працівників, що в результаті принесе позитивні зміни як для працівників, так і для компанії.

Література

1. Гальцова С. (2024). Професійний стрес: причини та наслідки. Психолого-педагогічний супровід професійної підготовки та підвищення кваліфікації фахівців в умовах воєнного стану: Матеріали XIII Міжнародної науково-практичної конференції (22 травня 2024 р.). К.: ДЗВО «УМО», 2024. С. 195-198. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/743249/1/Матеріали_конференції_ЦПО_ННІМП_УМО_травень_2024.pdf#page=195.
2. Галян А. (2015). Психологічний ресурс особистості як чинник подолання стресу (Огляд досліджень з проблеми). Проблеми гуманітарних наук. Серія «Психологія». № 35. С. 56-66.
3. Родіна Н. (2009). Особистісні характеристики як ресурси долаючої поведінки. Огляд деяких сучасних теорій копіngu. Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. С. 608-623.
4. Савченко О., Сукач С., Тімакова А. (2022). Методика «Особистісні ресурси»: валідізація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. Габітус. № 44. С. 114-122. URL: <https://habitus.od.ua/journals/2022/44-2022/19.pdf>
5. Улько Н. (2020). Розвиток внутрішньої ресурсності особистості як умова подолання кризових станів у дорослому віці. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Вип. 11 (56). С. 104-118.
6. Shtepa O. (2018). The questionnaire of a personality's psychological resourcefulness: the results of development and approbation of the author's method. Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi National Ivan Ohienko University, G. S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine. Scientific editing by S. D. Maksymenko, L. A. Onufriieva. Issue 39. Kamianets-Podilskyi : Aksioma. P. 380-399.

Вебер Е.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана
Науковий керівник – старший викладач кафедри педагогіки
та психології Бойчук О.С.*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ ТА ОСОБЛИВОСТЕЙ ДОЛАННЯ СТРЕСУ

Вступ. У сучасних умовах підвищеного рівня стресу, зумовленого соціально-економічною нестабільністю та воєнними подіями, особливої актуальності набуває дослідження психологічних механізмів подолання стресу. Хронічний стрес негативно впливає на психічне та фізичне здоров'я, знижує продуктивність і ускладнює соціальну адаптацію, що робить необхідним пошук ефективних шляхів підвищення психологічної резильєнтності.

Постановка проблеми. Одним із ключових чинників, що визначають особливості реагування на стрес, є індивідуально-психологічні характеристики особистості. Водночас існує недостатня узгодженість між типологіями особистості та стратегіями копінгу, а також обмежена кількість емпіричних досліджень, орієнтованих на сучасний український контекст. Це зумовлює необхідність дослідження взаємозв'язку між типами особистості та способами подолання стресу. Метою дослідження є встановлення взаємозв'язків між типами особистості та особливостями копінг-стратегій.

Актуальність результатів дослідження. Практична значущість отриманих результатів полягає у можливості використання їх для розробки рекомендацій щодо підвищення психологічної стійкості, оптимізації копінг-поведінки та вдосконалення програм психологічної допомоги в умовах хронічного стресу.

Методи дослідження. Теоретичні методи: аналіз наукової літератури; синтез; порівняльний аналіз; систематизація; узагальнення. Емпіричні: методика визначення копінг-стратегій: опитувальник "копінг-стратегії". (автори: Р. Лазарус, С. Фолкман (R. Lazarus, S. Folkman, 1988); Методика "Копінг-поведінка у стресових ситуаціях CISS" (Н.С. Ендлер, Дж.Д.А. Паркер); Опитувальник шкали особистісної динаміки адаптований Троценко А. (методика розроблена на основі теоретичної концепції О.В. Мазяра). Математико-статистичні: кореляційний аналіз (для виявлення зв'язків між змінними).

Огляд фахової літератури. У сучасній психологічній науці проблема взаємозв'язку типів особистості та стратегій подолання стресу є предметом активного теоретичного та емпіричного аналізу. Класичні підходи до вивчення стресу були закладені у працях Г. Сельє, який визначив його як неспецифічну адаптаційну реакцію організму, а також у транзакційній моделі Р. Лазаруса і С. Фолкман, де ключову роль відіграє когнітивна оцінка ситуації та індивідуальні ресурси особистості. У межах цих підходів копінг-стратегії розглядаються як динамічні когнітивні й поведінкові зусилля, спрямовані на подолання стресових ситуацій, що можуть варіюватися залежно від індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта. Вагомий внесок у розуміння індивідуальних відмінностей зробили типологічні та рисові теорії особистості, зокрема підходи К. Юнга, модель MBTI та п'ятифакторна модель (Big Five), які доводять зв'язок між рисами особистості та вибором копінг-стратегій. Додатково важливим є підхід О. В. Мазяра, у якому тип особистості розглядається як результат взаємодії біологічних і соціальних механізмів саморегуляції, що проявляється у таких типах, як конгруентний, ізольований, конформний та психотичний. У цьому контексті вибір стратегій подолання стресу залежить від рівня соціальної інтегрованості та здатності до саморегуляції. Сучасні дослідження, зокрема в українському контексті, підтверджують, що такі риси, як екстраверсія чи сумлінність, пов'язані з більш адаптивними стратегіями подолання, тоді як нейротизм асоціюється з униканням і підвищеною вразливістю до стресу, що актуалізує необхідність комплексного підходу до вивчення цієї проблеми.

Результати дослідження. Було виявлено статистично значущі зв'язки, але слабкі. Ізольований тип особистості корелює з копінг-стратегією самоконтроль. **Результат:** $r=0.261, p=0.037$. Це означає, що люди ізольованого типу схильні стримувати свої емоції та ретельно контролювати свою поведінку. Оскільки вони менше покладаються на соціальну підтримку, внутрішній самоконтроль стає їхнім головним інструментом, щоб "не розвалитися" у стресовій ситуації.

Наступною кореляцією виявився копінг — планування вирішення проблеми. **Результат:** $r=0.265, p=0.034$. Ізольованість тут виступає не як дефект, а як **раціональність**. Замість того, щоб витрачати час на розмови з іншими, такі люди зосереджуються на аналізі ситуації та розробці конкретного плану дій.

І ще одна цікава та здавалося б, неочікувана кореляція, ізольований тип особистості корелює з копінг-стратегією позитивна переоцінка. Отже, це свідчить про високий рівень інтелектуалізації стресу. Ізольований тип переробляє проблему всередині себе, намагаючись знайти в ній позитивні сторони, досвід для особистісного зростання. **Результат:** $r=0.262, p=0.037$.

Кореляційна матриця

		<i>Ізольований тип особистості</i>	<i>Конфронтація</i>	<i>Дистанціювання</i>	<i>Самоконтроль</i>	<i>Пошук соціальної підтримки</i>	<i>Прийняття відповідальності</i>	<i>Втеча-уникнення</i>	<i>Планування вирішення проблеми</i>	<i>Позитивна переоцінка</i>
Ізольований тип особистості	r Пірсона	—								
Конфронтація	r Пірсона	- 0.088	—							
Дистанціювання	r Пірсона	- 0.034	0.475* **	—						
Самоконтроль	r Пірсона	0.261 *	0.636* **	0.637** *	—					
Пошук соціальної підтримки	r Пірсона	0.166	0.629* **	0.364**	0.653* **	—				
Прийняття відповідальності	r Пірсона	- 0.018	0.491* **	0.601** *	0.546* **	0.460 ***	—			
Втеча-уникнення	r Пірсона	0.074	0.670* **	0.604** *	0.743* **	0.662 ***	0.596** *	—		
Планування вирішення проблеми	r Пірсона	0.265 *	0.481* **	0.426** *	0.772* **	0.618 ***	0.434** *	0.673 ***	—	
Позитивна переоцінка	r Пірсона	0.262 *	0.538* **	0.466** *	0.841* **	0.622 ***	0.463** *	0.754 ***	0.832 ***	—
<i>Примітка. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001</i>										

Висновки. У результаті дослідження встановлено статистично значущі, хоча й помірні зв'язки між типами особистості та особливостями копінг-поведінки. Зокрема, ізольований тип особистості демонструє позитивний зв'язок із такими стратегіями подолання стресу, як самоконтроль, планування вирішення проблеми та позитивна переоцінка. Отримані результати свідчать про схильність представників даного типу до внутрішньо орієнтованих механізмів регуляції, що проявляються у стримуванні емоцій, раціональному аналізі ситуації та переосмисленні стресових подій. Таким чином, ізольований тип особистості характеризується відносно автономним стилем подолання стресу, що узгоджується з теоретичними положеннями щодо ролі саморегуляції у структурі особистості.

Пропозиції. Отримані результати можуть бути використані у практиці психологічного консультування та розробці програм підвищення стресостійкості. Зокрема, доцільним є врахування типу особистості при підборі індивідуальних стратегій подолання стресу: для осіб ізольованого типу варто розвивати навички ефективної саморегуляції та планування, а також поступово розширювати репертуар копінг-стратегій за рахунок соціально орієнтованих форм підтримки. Крім того, результати дослідження можуть бути використані при створенні тренінгових програм, спрямованих на формування адаптивних способів подолання стресу з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості.

Література

1. Наугольник Л. Психологія стресу. Львів : Львів. держ. ун-т внутр. справ, 2015. 324 с. URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/Наугольник_психологія_стресу.pdf.
2. Richard Lazarus' Cognitive-Appraisal Theory. *Psychology Fanatic*. URL: <https://psychologyfanatic.com/richard-lazarus-cognitive-appraisal-theory/>.
3. Psychological Effects of Stress. *MentalHealth.com*. URL: <https://www.mentalhealth.com/library/psychological-effects-of-stress>.
4. Осьодло В. І. Вплив індивідуально-психологічних властивостей особистості на подолання стресових ситуацій. *Психологічний журнал*. 2020. № 3. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/195941>.
5. Булах В. Стрес та його вплив на організм людини. *ДВНЗ «Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського МОЗ України»*. 2014. № 3. URL: <https://ojs.tdmu.edu.ua/index.php/nursing/article/download/5113/4716>.
6. Personality Types, Personality Traits, and Mental Health. *HelpGuide.org*. URL: <https://www.helpguide.org/mental-health/psychology/personality-types-traits-and-how-it-affects-mental-health>.
7. Проблема копіngu в сучасних психологічних дослідженнях. *Психологічне здоров'я особи і суспільства*. 2010. № 4. URL: <https://nasplib.isoftware.kiev.ua/server/api/core/bitstreams/2d154c6e-d8ec-482e-972a-75e56cb8473e/content>.
8. Мазяр О. Особистісний дисонанс: системний аналіз : монографія. Житомир : Вид. О. О. Євенок, 2020. 332 с. URL: https://doi.org/file:///C:/Users/playi/Downloads/МазярОsobystisnyi_dysonans_systemnyi_anali_z.pdf.

Гасанова С.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. психол.н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Колесніченко Л. А.*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖ ПЕРФЕКЦІОНІЗМОМ ТА СТРЕСОСТІЙКІСТЮ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. У сучасних умовах стрімких соціальних змін, зростання конкуренції та невизначеності майбутнього проблема психологічної стійкості особистості набуває особливої актуальності. Одним із чинників, що потенційно впливає на здатність людини протистояти стресу, є перфекціонізм. З одного боку, він сприяє досягненню високих результатів і самореалізації, з іншого може виступати джерелом тривожності, емоційного напруження та виснаження.

Незважаючи на значну кількість досліджень перфекціонізму та стресостійкості окремо, їх взаємозв'язок залишається недостатньо вивченим. Особливо це стосується сучасних умов, у яких зростає роль індивідуальних стратегій подолання труднощів.

Метою дослідження є визначення особливостей взаємозв'язку між перфекціонізмом та стресостійкістю особистості.

Методи дослідження. **Теоретичні:** аналіз літератури, вивчення існуючих теорій і концепцій, пов'язаних з перфекціонізмом, огляд наукових статей, книг і досліджень, що стосуються стресостійкості. **Емпіричні:** Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєбера в адаптації Т. Грубі, Шкала стресостійкості Коннор-Девідсон-10 в адаптації Н. Школіної та інших, Шкала спрямованості мотивації при здійсненні помилок в адаптації Н. Підбучкої, Опитувальник толерантності до невизначеності С. Баднера в адаптації В. Барко. **Математико-статистичні:** Описова статистика, критерій Шапіро-Уїлка, кореляція Спірмена, регресійний аналіз.

Огляд літератури. Проблема перфекціонізму має глибоке теоретичне підґрунтя. Перші уявлення про його механізми сформувалися в межах психоаналізу (З. Фройд, К. Хорні), де він розглядався переважно як невротичний прояв [1]. Сучасні концепції (М. Холландер, П. Х'юїтт, Г. Флетт, Р. Фрост) доводять багатовимірність цього конструкту, розмежовуючи його нормальні (адаптивні) та невротичні (дезадаптивні) форми [2]. Вітчизняні науковці (О. Лоза, О. І. Кононенко) наголошують на необхідності розглядати перфекціонізм як складну психологічну властивість, що має свої структурні та функціональні особливості залежно від глобальності чи парціальності його проявів [3].

Паралельно дослідження стресостійкості еволюціонувало від фізіологічної моделі загального адаптаційного синдрому Г. Сельє до транзакційної когнітивної теорії Р. Лазаруса та С. Фолкман, де ключову роль відіграє суб'єктивна оцінка ситуації [4]. Сучасні дослідники визначають стресостійкість як інтегральну характеристику, що спирається на внутрішні ресурси особистості та специфічні канали копію [5]. Попри ґрунтовну розробленість обох феноменів, характер їхньої взаємодії залишається дискусійним питанням, що потребує емпіричної перевірки.

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь 60 респондентів віком від 18 до 45 років. За результатами первинного аналізу даних у досліджуваній вибірці було виявлено переважання самокритичного перфекціонізму, що характеризується підвищеною чутливістю до власних помилок та залежністю від зовнішніх оцінок. Водночас загальний рівень стресостійкості респондентів перебуває на помірному рівні.

Для визначення взаємозв'язку між цими конструктами було проведено кореляційний та регресійний аналіз. Результати не виявили статистично значущого прямого впливу загального рівня перфекціонізму ($p=0,369$) на стресостійкість особистості.

Аналогічна відсутність прямого впливу простежується і щодо окремих його типів: жорсткого, самокритичного та нарцисичного. Це свідчить про те, що прагнення до високих стандартів та досконалості саме по собі не є визначальним фактором, який формує або руйнує психологічну стійкість людини в стресових умовах.

Натомість дослідження виявило, що ключовими предикторами стресостійкості виступають когнітивні особливості інтерпретації ситуації, зокрема ставлення до власних помилок та толерантність до невизначеності. Встановлено виражений позитивний кореляційний зв'язок між рівнем стресостійкості та спрямованістю на винесення уроків з помилок ($p=0,001$). Здатність конструктивно переосмислювати невдачі суттєво підвищує адаптивний потенціал.

Протилежна тенденція - тривожність з приводу здійснення помилок має статистично значущий негативний вплив на здатність долати стрес ($p=0,011$), оскільки створює додаткове психоемоційне навантаження. Додатковим вагомим фактором виявилася толерантність до невизначеності. Загальний показник здатності особистості ефективно функціонувати в непередбачуваних ситуаціях є сильним позитивним предиктором стресостійкості ($p=0,001$).

Цікавим є той факт, що конструктивне ставлення до помилок (винесення уроків з помилок) статистично значуще посилює жорсткий перфекціонізм ($p=0,033$). Це дозволяє припустити, що за умови свідомого опрацювання невдач високі особистісні стандарти трансформуються в адаптивну стратегію самовдосконалення, а не в джерело стресу.

Висновки та пропозиції. Отримані результати дозволяють зробити висновок, що перфекціонізм не має прямого впливу на рівень стресостійкості особистості. Вирішальну роль відіграють когнітивно-поведінкові характеристики, зокрема особливості інтерпретації помилок та ставлення до невизначеності.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання його результатів для розробки програм розвитку стресостійкості. Доцільним є формування у особистості конструктивного ставлення до помилок, зниження страху невдач та розвиток толерантності до невизначеності як ключових психологічних ресурсів.

Література

1. Фройд З. Вступ до психоаналізу / З. Фройд ; пер. з нім. П. Тарашук. Київ : Основи, 1998. 709 с.

2. Smith M. M., Sherry S. B., Ge S. Y. J., Hewitt P. L., Flett G. L., Baggle D. L. Multidimensional Perfectionism Turns 30: A Review of Known Knowns and Known Unknowns / Canadian Psychology / Psychologie canadienne, 2022. Vol. 63, No. 1. p. 16-31.
3. Кононенко О. І. Диференціація видів перфекціонізму особистості / Теоретичні і прикладні проблеми психології, 2015. № 3(38). с. 199-207.
4. Obbarius N., Fischer F., Liegl G., Obbarius A., Rose M. A modified version of the transactional stress concept according to Lazarus and Folkman was confirmed in a psychosomatic inpatient sample // Frontiers in Psychology. – 2021. – Vol. 12.
5. Кресан О. Д. Загальне уявлення про стійкість особистості до стресу та її структура // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. – 2025. – Т. 36 (75), № 1. – С. 7–10

Гора А.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Радченко М. І.*

ОСОБЛИВОСТІ УКРАЇНОМОВНИХ МЕТОДИК ДОСЛІДЖЕННЯ КОНФОРМНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Вступ. У сучасному соціальному середовищі, що характеризується високим рівнем динамічності, невизначеності та інтенсивною міжособистісною взаємодією, особливої актуальності набуває дослідження конформності як соціально-психологічного феномену. Конформність відіграє важливу роль у процесах соціальної адаптації, забезпечуючи узгодження поведінки особистості з нормами групи, сприяючи соціальній інтеграції та підтриманню групової цілісності [11, 5]. Водночас надмірний рівень конформності може призводити до зниження автономності, критичності мислення та посилення залежності від соціального впливу, що обумовлює необхідність її глибокого наукового вивчення.

Актуальність дослідження також зумовлена необхідністю використання валідного психодіагностичного інструментарію, зокрема україномовних методик, які враховують соціокультурний контекст і забезпечують достовірність отриманих результатів. Недостатня кількість адаптованих та валідизованих методик створює труднощі у проведенні емпіричних досліджень і обмежує можливості комплексного аналізу конформної поведінки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та проаналізувати використання україномовних методик дослідження конформності особистості.

Методи дослідження. У дослідженні використано теоретичні методи аналізу, узагальнення та систематизації наукової літератури, а також порівняльний аналіз психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення конформності та пов'язаних із нею особистісних характеристик. Застосування зазначених методів дозволило здійснити комплексний підхід до розгляду проблеми та виявити специфіку сучасного психодіагностичного інструментарію.

Огляд фахової літератури. У вітчизняній та зарубіжній психології конформність розглядається як багатовимірне соціально-психологічне явище, що відображає схильність особистості змінювати власні судження або поведінку під впливом групового тиску. У працях С. Аша, Г. Кельмана, Д. Майєрса, а також вітчизняних дослідників (С. Гарькавець, А. Руденко, Т. Левицька) конформність трактується як механізм соціального впливу, який може мати як адаптивний, так і дезадаптивний характер [2, 7, 4].

З одного боку, конформність сприяє інтеграції особистості в соціальне середовище, забезпечує передачу соціальних норм і підтримує згуртованість групи. З іншого – її надмірний рівень може призводити до втрати індивідуальності, зниження критичного мислення та формування залежної позиції [7, 4]. У сучасних дослідженнях також підкреслюється

важливість розрізнення внутрішнього та зовнішнього конформізму, а також інформаційного і нормативного соціального впливу [3]. Таким чином, конформність доцільно розглядати як багатofакторний феномен, що залежить як від індивідуально-психологічних особливостей, так і від соціального контексту.

Результати дослідження. Проведений аналіз дозволив систематизувати та виокремити основні психодіагностичні інструменти, що можуть бути використані для дослідження конформності та пов'язаних із нею особистісних характеристик.

Зокрема, методика «Конформність – навіюваність» (С. Клаучек, В. Деларю) є скринінговим інструментом, спрямованим на виявлення рівня схильності особистості до соціального впливу та навіюваності. Вона дозволяє швидко оцінити ступінь конформної поведінки та визначити рівень психологічної вразливості до зовнішнього тиску [6]. Водночас дана методика є більш орієнтованою на первинну діагностику та потребує доповнення іншими інструментами для глибшого аналізу.

Важливим інструментом є «Шкала особистісної динаміки» (О. Мазяр, А. Троценко, В. Войтенко), яка дозволяє досліджувати типологічні особливості особистості, зокрема конформний тип, а також їх зміни залежно від психологічного стану. Методика характеризується високими показниками валідності та надійності, що підтверджено сучасними емпіричними дослідженнями [7-10]. Її перевагою є можливість аналізу особистісної динаміки у контексті соціальної взаємодії.

Додатково для аналізу індивідуально-типологічних характеристик використовуються опитувальник ЕРІ Г. Айзенка та методика міжособистісної діагностики Т. Лірі. Вони дозволяють оцінити рівень нейротизму, екстраверсії, соціальної адаптованості та стилю міжособистісної взаємодії, що опосередковано пов'язані з проявами конформності [1]. Використання цих методик у комплексі дозволяє отримати більш повне уявлення про психологічні механізми конформної поведінки.

Таким чином, комплексне використання зазначених методик забезпечує можливість всебічного дослідження конформності як соціально-психологічного феномену, а також дозволяє враховувати індивідуальні особливості особистості та контекст соціальної взаємодії.

Висновки і пропозиції. Отже, конформність є складним і багатовимірним явищем, що виконує як адаптивні, так і потенційно дезадаптивні функції у процесі соціальної взаємодії. Її дослідження потребує використання валідного та надійного психодіагностичного інструментарію, адаптованого до соціокультурних умов.

Аналіз україномовних методик засвідчив, що існує обмежена, але достатньо репрезентативна база інструментів для дослідження конформності, проте актуальною залишається потреба у подальшій адаптації та валідації методик. Перспективним напрямом є розширення психометричного інструментарію, розробка нових методик та поглиблення досліджень конформності у взаємозв'язку з іншими особистісними характеристиками.

Отримані результати можуть бути використані у практиці психологічного супроводу студентської молоді, а також у подальших наукових дослідженнях даної проблематики.

Література

1. Berry, J. W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. In A. M. Padilla (Ed.), *Acculturation: Theory, models, and some new findings* (pp. 9–25). Westview Press.
2. Harkavets, S. O. (2010). *Sotsialno-normatyvnyi konformizm osobystosti u psykholohichnomu vymiri* [Socio-normative conformism of personality in psychological dimension]. Noulidzh.
3. Moskalenko, V. V. (2007). *Psykholohiia sotsialnoho vplyvu* [Psychology of social influence]. Tsentr uchbovoi literatury.
4. Myers, D. G. (2021). *Social psychology* (13th ed.). McGraw-Hill.
5. Mykhailyshyn, U. B., Shmidzen, I. Yu., & Yukhymenko, I. V. (2022). Vplyv konformizmu na formuvannia mizhosobystisnoi adyktzii studentiv [The influence of conformism on the formation of interpersonal addiction among students]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Psykholohiia*, (1), 104–109.

6. Psylist. (n.d.). Psykholohichniy slovnyk [Psychological dictionary]. Retrieved April 28, 2026, from <https://psylist.net/slovar/3a72.htm>
7. Rudenok, A., & Levytska, T. (2019). Upevnenist u sobi yak chynnyk vyjavu konformizmu u pidlitkiv [Self-confidence as a factor of conformism manifestation in adolescents]. *Zbirnyk naukovykh prats Natsionalnoi akademii derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy. Serii: Psykholohichni nauky*, 2(13), 199–212.
8. Trotsenko, A. L. (2024a). Validyzatsiia Shkaly osobystisnoi dynamiky [Validation of the Personal Dynamics Scale]. *Zhurnal sotsialnoi ta praktychnoi psykholohii*, (3), 52–62.
9. Trotsenko, A. L. (2024b). Shkala osobystisnoi dynamiky: nadiinist ta chutlyvist metodyky [Personal Dynamics Scale: reliability and sensitivity of the method]. *Habitus*, (68), 219–226. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.68.37>
10. Trotsenko, A. L. (2025). Konfirmatornyi faktorny analiz Shkaly osobystisnoi dynamiky [Confirmatory factor analysis of the Personal Dynamics Scale]. *Visnyk Lvivskoho universytetu. Serii: psykholohichni nauky*, (23), 167–175. <https://doi.org/10.30970/PS.2025.23.20>
11. Vienevtseva, Ye. V. (2011). Tolerantnist, konformizm ta kolektyvizm yak skladovi struktury osobystosti [Tolerance, conformism and collectivism as components of personality structure]. *Vytoky pedahohichnoi maisternosti. Serii: Pedahohichni nauky*, (8), 71–74.

Грабар О.

*«Практична психологія», заочна ф.н., магістратура, 2 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – д. психол. н., проф., професор кафедри педагогіки
та психології Ставицька С. О.*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ

Вступ. В умовах повномасштабних військових дій в Україні мільйони людей перебувають у стані хронічного стресу, психологічної напруги та невизначеності. За таких обставин особливого значення набувають психологічна ресурсність та резильєнтність особистості як ключові чинники адаптації, збереження психічної рівноваги та ефективного функціонування. Зростання психоемоційного навантаження, невизначеність майбутнього, травматичні події та втрати вимагають від особистості здатності не лише протистояти стресу, а й відновлюватися після нього. Попри значний доробок у вивченні цих феноменів окремо, питання характеру та специфіки їх взаємозв'язку в умовах тривалого воєнного стресу залишається недостатньо систематизованим у вітчизняній психологічній науці.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок психологічної ресурсності та резильєнтності особистості в умовах військових дій.

Методи дослідження. Емпіричне дослідження проводилося з використанням онлайн-опитування (Google Forms). Вибірку склали 60 осіб (30 жінок та 30 чоловіків) віком 18–45 років, які безпосередньо переживали вплив воєнних подій. Застосовано такий психодіагностичний комплекс: Шкала резильєнтності Коннора–Девідсона (CD-RISC-25, адапт. О. Бондарчук, О. Тімченка); Шкала загальної самоефективності (General Self-Efficacy Scale, адапт. О. Бондарчук); Шкала емоційної регуляції (Gross & John, адапт. О. Тімченка); Опитувальник «Психологічний ресурс особистості» (О. Тімченко, 2023); Методика «Життєстійкість» (Hardiness Survey, адапт. І. Григоренко). Математико-статистичну обробку здійснено за допомогою коефіцієнтів кореляції Пірсона (r) та Спірмена (ρ).

Огляд фахової літератури. Теоретичні засади ресурсного підходу в психології закладено у теорії збереження ресурсів С. Хобфолла (Conservation of Resources Theory, 1989): стрес

виникає внаслідок втрати ресурсів або загрози їх втрати, а їхня наявність забезпечує стійкість до стресових впливів (Hobfoll, 1989). У вітчизняній психології структуру психологічної ресурсності досліджували Т. Титаренко, Л. Бурлачук, Н. Панова, О.Главінська, О. Кокун та ін., визначаючи її як інтегративну властивість особистості, яка охоплює самоефективність, емоційну регуляцію, оптимізм, життєстійкість та соціальну підтримку як ключові компоненти адаптаційного потенціалу.

Концепція резильєнтності (resilience – здатність до відновлення) активно досліджується як у зарубіжній, так і у вітчизняній психологічній науці. Е. Masten (2001) визначає резильєнтність як «звичайну магію» – сукупність процесів позитивної адаптації в несприятливих умовах, що спираються на доступні ресурси; К. М. Connor та J. R. T. Davidson (2003) операціоналізували цей конструкт через п'ять факторів: особистісну компетентність, довіру до власної інтуїції, позитивне прийняття змін, контроль та духовне натхнення. Серед вітчизняних дослідників Н. Гончарова-Горянська (2016), І. Бондаренко (2017) та О. Бойко (2018) адаптували зарубіжні моделі до українського соціокультурного контексту, розкриваючи специфіку прояву резильєнтності в умовах соціально-політичної нестабільності.

Результати дослідження. Аналіз рівнів резильєнтності показав, що 65,0% респондентів демонструють середній її рівень, 21,7% – високий, а 13,3% – низький. Особи із середнім рівнем мають базові адаптаційні механізми, проте їхня стійкість є динамічною та вразливою до тривалого стресового впливу. Розподіл за рівнями психологічної ресурсності відображає схожу тенденцію: середній – 60,0%, високий – 25,0%, низький – 15,0%. Аналогічне домінування середніх значень зафіксовано за показниками самоефективності, життєстійкості та емоційної регуляції.

Кореляційний аналіз підтвердив наявність статистично значущих зв'язків між рівнем резильєнтності та компонентами психологічної ресурсності (Таблиця 1).

Таблиця 1

Показники взаємозв'язку між психологічною ресурсністю та резильєнтністю особистості

№	Показник психологічної ресурсності	Коефіцієнт кореляції з резильєнтністю	Рівень значущості
1	Загальний показник психологічної ресурсності	$r = 0,58$	$p \leq 0,01$
2	Самоефективність	$r = 0,52$	$p \leq 0,01$
3	Життєстійкість (інтегральний показник)	$r = 0,67$	$p \leq 0,01$
4	Емоційна регуляція: когнітивна переоцінка	$\rho = 0,46$	$p \leq 0,01$
5	Емоційна регуляція: придушення емоцій	$\rho = -0,29$	$p \leq 0,05$

Примітка: r – коефіцієнт кореляції Пірсона; ρ – коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

Найтісніший зв'язок зафіксовано між резильєнтністю та інтегральним показником життєстійкості ($r = 0,67$; $p \leq 0,01$), що свідчить про провідну роль установок залученості, контролю та прийняття виклику у забезпеченні психологічної стійкості. Детальніший аналіз компонентів життєстійкості підтвердив цей висновок: коефіцієнт кореляції з компонентом «контроль» становить $r = 0,64$, із «залученістю» – $r = 0,61$, із «прийняттям виклику» – $r = 0,56$ (усі $p \leq 0,01$). Позитивні зв'язки середньої сили виявлено також між резильєнтністю та загальним показником ресурсності ($r = 0,58$), самоефективністю ($r = 0,52$). Диференційований

характер зв'язків з емоційною регуляцією показує: когнітивна переоцінка підвищує резильєнтність ($\rho = 0,46$; $p \leq 0,01$), натомість стратегія придушення емоцій має негативний зв'язок із нею ($\rho = -0,29$; $p \leq 0,05$), що підкреслює деструктивність витіснення емоційних переживань у довгостроковій перспективі.

Аналіз компонентів психологічного ресурсу особистості виявив, що найвагоміший внесок у резильєнтність вносить «уміння використовувати ресурси» ($\rho = 0,55$), тісно пов'язане із «знанням власних ресурсів» ($\rho = 0,51$). Особистісні характеристики – «упевненість у собі» ($\rho = 0,49$), «відповідальність» ($\rho = 0,45$) і «самореалізація» ($\rho = 0,42$) – також статистично значуще корелюють із рівнем резильєнтності (усі $p \leq 0,01$).

Ці результати свідчать, що для успішної адаптації визначальною є не лише наявність певного ресурсного потенціалу, а й практична здатність до його актуалізації та усвідомлення власних сильних сторін.

Висновки та пропозиції. Проведене дослідження підтвердило наявність тісного взаємозв'язку між психологічною ресурсністю та резильєнтністю особистості в умовах військових дій. Психологічна ресурсність виступає базовим потенціалом, необхідною умовою розвитку резильєнтності: чим вищий рівень самоефективності, когнітивної переоцінки та життєстійкості, тим ефективніше особистість адаптується до екстремальних умов і відновлюється після психотравматичних подій. Резильєнтність, при цьому, визначає ефективність актуалізації та збереження ресурсів, утворюючи механізм взаємного підсилення, де успішне подолання труднощів збагачує ресурсну базу і зміцнює здатність до подальшої адаптації.

Практичне значення отриманих результатів полягає в можливості їх використання при розробці психопрофілактичних і корекційно-розвивальних програм для населення України. Зокрема, пропонується: 1) включати до таких програм тренінги когнітивної переоцінки та емоційної саморегуляції як основних предикторів резильєнтності; 2) розвивати компоненти життєстійкості (залученість, контроль, прийняття виклику) через індивідуальні та групові форми роботи; 3) сприяти формуванню навичок усвідомлення й використання власних ресурсів як інструменту підвищення резильєнтності в умовах тривалого воєнного стресу. Реалізація цих заходів сприятиме збереженню психічного здоров'я та відновленню людського потенціалу України.

Література

1. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
2. Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>
3. Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
4. Гончарова-Горяньська, Н. В. (2016). Резильєнтність як чинник психологічного благополуччя особистості в умовах невизначеності. *Актуальні проблеми психології*, 7(41), 86–95.
5. Бондаренко, І. М. (2017). Резильєнтність особистості: психологічні механізми та стратегії розвитку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, 6, 55–61.
6. Бойко, О. М. (2018). Резильєнтність особистості в умовах соціально-політичної нестабільності. *Проблеми політичної психології*, 7, 89–98.
7. Титаренко, Т. М. (2018). Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомогі в умовах тривалої травматизації. *Імекс-ЛТД*.
8. Тімченко, О. В. (2023). Опитувальник «Психологічний ресурс особистості». *Науковий вісник НУ «Одеська юридична академія»*, 12, 134–141.

САМОЕФЕКТИВНІСТЬ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

У сучасних реаліях професійне самовизначення молоді в Україні розгортається в ситуації невизначеності та стрімких трансформацій ринку праці. Значна частина випускників закладів вищої освіти стикається з труднощами під час переходу від навчання до реальної професійної діяльності. Це часто супроводжується або підвищеною тривогою перед початком кар'єри, або зумовлює вимушену зміну кар'єрного вектора, або навіть призводить до повної відмови від роботи за здобутим фахом. З огляду на це, особливого значення набувають індивідуально-психологічні особливості особистості, серед яких провідну роль відіграє самоефективність — віра людини у власні сили та здатність ефективно діяти у складних ситуаціях. Саме рівень самоефективності визначає, чи зможе молодий фахівець адаптуватися до викликів середовища та зберегти мотивацію до професійної реалізації. Вивчення цього феномену як чинника професійного самовизначення є критично важливим для розуміння механізмів побудови успішної кар'єри та підтримки психологічної стійкості молоді в умовах війни та соціально-економічних змін.

Метою дослідження є виявлення зв'язку між самоефективністю та показниками професійного самовизначення особистості.

Для досягнення поставленої мети було підбрано дві психодіагностичні методики: «Шкала загальної самоефективності» Р. Шварцера і М. Єрусалема (адаптація І. Галецька), «Шкала кар'єрної самоефективності» (Е. Е. Kossek та ін., адаптація М. Є. Тиченко). Для операціоналізації показників професійного самовизначення респондентам було запропоновано відповісти на запитання, що дозволили розподілити їх на чотири категорії: 1) студенти, які планують працювати за здобутим фахом; 2) студенти, які вже працевлаштовані за спеціальністю; 3) студенти, які відмовилися від реалізації у межах здобутої освіти; 4) студенти, які ще не визначилися. Для виявлення статистично значущих відмінностей між цими групами за рівнем самоефективності було використано однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Для подальшого попарного порівняння середніх значень і конкретизації відмінностей між групами застосовано post-hoc-аналіз (критерій Тьюкі).

Аналіз літератури демонструє, що поняття «самоефективність» запровадив А. Бандура, який трактує її як «віру у свою здатність організовувати та виконувати дії, необхідні для управління потенційними ситуаціями» [4]. У своїх працях учений розглядав чотири джерела, що формують переконання про самоефективність: особисті досягнення, опосередкований досвід, словесне переконання та емоційно-фізіологічний стан, а також запропонував декілька видів самоефективності: індивідуальну, колективну, загальну та специфічну. На основі його ідей багато науковців досліджували цю концепцію у різних сферах. Так, Д. Шанк та Ф. Пахарес розробили концепцію академічної самоефективності — впевненості студента у тому, що він здатний успішно навчатися й досягати результатів, що сприяє його мотивації, активності та розвитку навчальних навичок [6, с. 5-9]. Б. Шинс та Г. Вон Коллані запропонували концепт професійної самоефективності — переконаності особистості у здатності ефективно виконувати завдання, що стосуються її безпосередньої роботи [7]. Н. Бец та Г. Хакетт розробили концепцію кар'єрної самоефективності, яку визначають як упевненість особистості у здатності опанувати знання й навички, необхідні для підготовки до обраної професії та виконання ключових кар'єрних завдань [8]. За Е. Коссек, кар'єрна самоефективність відображає впевненість у здатності ефективно управляти власною кар'єрою, включно з ініціюванням саморозвитку та досягненням професійного зростання [5].

Професійне самовизначення у психолого-педагогічній літературі трактують по-різному, проте здебільшого його розглядають як процес, що охоплює весь період професійної діяльності особистості: від виникнення професійних намірів до завершення трудової діяльності [3, с. 376]. Студентський вік є етапом активного професійного самовизначення, у межах якого формуються професійна самосвідомість, цінності та інтереси. Практична діяльність і рефлексія досвіду сприяють ефективній підготовці фахівців, розвитку саморегуляції та професійних навичок [1]. Важливим для нашої роботи є дослідження О. Музики, яка розглядає самоефективність як ключовий чинник професіоналізації студентів, пов'язаний із формуванням професійної компетентності, готовності до діяльності та професійної ідентичності [2]. Попри відсутність прямого використання терміна «професійне самовизначення», описані авторкою механізми (рефлексія, саморегуляція, мобілізація компетенцій) безпосередньо відображають його зміст. Таким чином, самоефективність виступає вагомим чинником професійного самовизначення, оскільки визначає інтенсивність професійного становлення студента, його залученість у процес навчання та готовність до реалізації набутих компетенцій у майбутній діяльності.

Статистична обробка отриманих емпіричних даних здійснювалися з використанням статистичного пакету jamovi (Version 2.6.17). Перевірка за критерієм Шапіро-Вілка підтвердила нормальність розподілу для загальної ($p = 0.113$) та кар'єрної ($p = 0.264$) самоефективності. Критерій Лівена також засвідчив гомогенність дисперсій (відповідно $p = 0.114$ та $p = 0.277$), що дозволило застосувати однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Для подальшого виявлення попарних відмінностей між чотирма групами студентів було обрано апостеріорний критерій Тьюкі (Tukey post-hoc test).

За результатами аналізу загальної самоефективності встановлено статистично значущі відмінності між групами респондентів ($F(3, 63) = 3.52, p = 0.020$). Попарні порівняння за критерієм Тьюкі показали, що студенти, які не планують працювати за фахом (Група 3, $M = 25.3$), мають значущо нижчі показники порівняно з тими, хто планує таку діяльність (Група 1, $M = 29.8, p = 0.022$), та тими, хто вже працює за фахом (Група 2, $M = 30.4, p = 0.041$). Між іншими групами значущих розбіжностей не зафіксовано.

Найбільш виражені відмінності встановлено за шкалою кар'єрної самоефективності ($F(3, 63) = 5.72, p = 0.002$). Студенти, які вже мають досвід роботи за фахом (Група 2, $M = 44.5$), демонструють найвищий рівень професійної впевненості. Їхні результати статистично значущо перевищують показники студентів, які лише планують початок кар'єри (Група 1, $M = 38.0, p = 0.028$), тих, хто вагається щодо вибору (Група 4, $M = 35.7, p = 0.012$), та респондентів, що відмовилися від фаху (Група 3, $M = 33.5, p = 0.001$).

Отримані дані дозволяють розглядати самоефективність як чинник професійного самовизначення. Статистично вищі показники загальної самоефективності у студентів, орієнтованих на фах, можуть вказувати на їхню потенційно більшу залученість до процесів професійного самопізнання та готовність до активної апробації власних ресурсів, що, в свою чергу, сприяє поступовому формуванню реалістичної професійної ідентичності. Натомість нижчі результати респондентів, які відмовилися від роботи за фахом, дають підстави припустити наявність певних бар'єрів у набутті практичного досвіду або брак позитивного сприйняття власних спроб у професійній сфері. Це може призводити до закріплення когнітивних установок щодо професійної неспроможності. Значущий розрив у показниках кар'єрної самоефективності між студентами з досвідом роботи та тими, хто лише планує діяльність, вказує на те, що реальна професійна практика радикально трансформує уявлення особистості про власну спроможність.

Таким чином, самоефективність не лише зумовлює вибір професійного вектора, а й виступає динамічним утворенням, що зміцнюється через професійну активність, забезпечуючи психологічну стійкість майбутніх фахівців.

На основі отриманих результатів доцільним є посилення практико-орієнтованої складової освітніх програм закладів вищої освіти для подолання розриву між теоретичною підготовкою та вимогами ринку праці. Зокрема, пропонується зміщення акценту з пасивного засвоєння

теоретичного матеріалу на активні методи навчання (кейси, симуляції, тренінги), що передбачають подальшу обов'язкову рефлексію набутого досвіду. Впровадження елементів реальної професійної діяльності в освітній процес сприятиме формуванню у студентів «досвіду майстерності» (mastery experience), який є одним із найпотужніших джерел самоефективності за А. Бандурою, та підтримуватиме успішне професійне самовизначення. Це не лише мінімізує вплив негативних когнітивних установок, а й зміцнить конкурентоспроможність молоді в складних соціально-економічних умовах України, перетворюючи потенційну тривогу на професійну впевненість.

Література

1. Бугерко Я. М., Гірняк Г. С. Соціально-психологічні чинники професійного самовизначення студентів закладів вищої освіти. Наукові записки. Серія: Психологія. 2024. № 1. С. 18–24.
2. Музика О. О. Самоефективність як чинник професіоналізації студентів. Освітлогічний дискурс. 2018. № 3–4 (22–23). С. 83–94.
3. Шапар В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор, 2007. 640 с.
4. Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. New York : Freeman, 1997. 604 p.
5. Kossek E. E., Roberts K., Fisher S. L., DeMarr B. J. Career self-management: A quasi-experimental assessment of the effects of a training intervention. Personnel Psychology. 1998. Vol. 51, No. 4. P. 935–960.
6. Schunk D. H., Pajares F. The development of academic self-efficacy. Development of achievement motivation / eds. A. Wigfield, J. S. Eccles. Academic Press, 2001. P. 15–31.
7. Schyns B., Collani G. v. A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. European Journal of Work and Organizational Psychology. 2002. Vol. 11, No. 2. P. 219–241.
8. Schyns B., Sczesny S. Leadership attributes valence in self-concept and occupational self-efficacy. Career development international. 2010. Vol. 15, No. 1. P. 78–92.

Євтіхій О.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник –к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Радченко М.І.*

ПСИХОЛОГІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ ЖІНОК РІЗНОГО ВІКУ

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах трансформації українського суспільства, зумовлених соціально-економічною нестабільністю та тривалим психоемоційним напруженням через військову агресію, проблема збереження ментального здоров'я жінок набуває особливої гостроти. Психологічне благополуччя перестає розглядатися лише як відсутність стресу, постаючи складним конструктом самореалізації та внутрішньої гармонії, зміст якого суттєво трансформується залежно від вікового етапу розвитку особистості. Критичний аналіз існуючих підходів свідчить, що попри значну кількість теоретичних напрацювань, механізми адаптації та ресурси підтримання благополуччя жінок різних поколінь в умовах сучасної України залишаються недостатньо вивченими. Таким чином, дослідження вікових особливостей психологічного благополуччя є необхідним для розробки цільових програм психологічної допомоги, спрямованих на зміцнення адаптаційного потенціалу жінки на кожному етапі її онтогенезу.

Мета дослідження – виявити та теоретично обґрунтувати специфічні особливості психологічного благополуччя жінок різних вікових груп, а також встановити динаміку змін його структурних компонентів залежно від віку.

Методи дослідження. Задля розв'язання поставлених завдань використано комплекс методів: теоретичні (аналіз, систематизація та узагальнення наукових джерел); емпіричні

(Короткий багатовимірний опитувальник «PERMA-профайлер на робочому місці»; Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я» (адаптація Л.М. Карамушки, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко); Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер); Опитувальник «Індекс Благополуччя ВООЗ-5» (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер); Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О. Калюк, О. Савченко)); математико-статистичні (описова статистика, U-критерій Манна-Уїтні, t-критерій Стьюдента).

Огляд фахової літератури. Концептуалізація психологічного благополуччя відбувається в межах двох підходів: гедоністичного та евдемоністичного. Гедоністичний підхід, представлений концепцією суб'єктивного благополуччя Е. Дінера, акцентує увагу на переживанні щастя, задоволеності життям та балансі позитивних і негативних емоцій [2]. Евдемоністичний підхід, втілений у моделі К. Ріффа, зосереджується на реалізації особистісного потенціалу та виокремлює шість компонентів благополуччя: автономія, управління оточенням, особистісне зростання, позитивні відносини з іншими, цілі в житті та самоприйняття [4]. М. Селігман у теорії PERMA інтегрує обидва підходи, виділяючи позитивні емоції, залученість, відносини, смисл та досягнення як ключові складові благополуччя [3].

Психологічне благополуччя жінки формується під впливом біологічних (генетична схильність, гормональний статус), особистісних (самооцінка, життєстійкість, емоційний інтелект, копінг-стратегії), соціально-психологічних (якість сімейних стосунків, материнство, соціальна підтримка) та соціокультурних детермінант [1]. Вікова динаміка психологічного благополуччя жінок досліджувалась Т.М. Титаренко, О.М. Кочубейник, Л.Л. Колесніченко, С.Д. Максименком, які встановили, що у молодості ключовими є особистісне зростання та цілі в житті, у середньому віці – автономія та управління оточенням, у пізньому – самоприйняття та позитивні стосунки [3; 4].

Результати дослідження. Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку жінок трьох вікових груп: рання дорослість (18–35 років), середня дорослість (36–55 років), пізня дорослість (56–70 років). Об'єктом дослідження виступило психологічне благополуччя як інтегральний показник психічного здоров'я та самореалізації, предметом – вікові особливості та структурні компоненти психологічного благополуччя жінок на різних етапах онтогенезу.

За результатами діагностики за методикою «Шкала позитивного ментального здоров'я» виявлено, що найвищі показники загального рівня психологічного благополуччя демонструють жінки групи ранньої дорослості. Жінки середнього віку характеризуються вираженою диференціацією компонентів: при відносно стабільному рівні управління оточенням та автономії відзначається зниження показників особистісного зростання та цілей у житті, що може бути пов'язано з кризою середини життя та переосмисленням досягнутого. У групі пізньої дорослості фіксуються найвищі показники самоприйняття та позитивних стосунків з іншими, натомість – найнижчі показники особистісного зростання.

Порівняльний аналіз за методикою «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» підтвердив тенденцію до зниження рівня суб'єктивного благополуччя від групи ранньої до групи пізньої дорослості. Водночас показники задоволеності міжособистісними стосунками виявились стабільно високими в усіх трьох групах, що свідчить про особливе значення соціального компоненту для психологічного благополуччя жінок незалежно від віку.

За опитувальником «Індекс Благополуччя ВООЗ-5» встановлено, що у групі середньої дорослості найбільша частка респондентів продемонструвала знижений рівень загального благополуччя, що потенційно вказує на ризик депресивних станів і потребу у психологічному супроводі. Аналіз результатів за методикою КОСБ-3 засвідчив, що когнітивний компонент суб'єктивного благополуччя – оцінка задоволеності власним життям – є найбільш варіабельним саме у групі середньої дорослості, що підтверджує кризовий характер цього вікового етапу для жінок.

Порівняльний аналіз показників між віковими групами (U-критерій Манна-Уїтні) виявив статистично значущі відмінності між жінками ранньої та пізньої дорослості за компонентами «особистісне зростання» ($p < 0,05$) та «цілі в житті» ($p < 0,05$). Між групами ранньої та середньої дорослості встановлено значущі відмінності за шкалою «суб'єктивне благополуччя» ($p < 0,05$). Показники «самоприйняття» та «позитивні стосунки з іншими» статистично значуще зростали з віком ($p < 0,01$), тоді як «особистісне зростання» та «цілі в житті» знижувались. Ці результати узгоджуються з теоретичними положеннями К. Ріфф щодо вікової динаміки компонентів психологічного благополуччя.

Висновки та пропозиції. Визначено сутність поняття «психологічне благополуччя» як складного багатовимірного конструкту, що включає гедоністичний (суб'єктивне переживання щастя та задоволеності) та евдемоністичний (реалізація особистісного потенціалу, осмисленість існування) виміри. Структура психологічного благополуччя жінки охоплює емоційний, когнітивний, поведінковий, соціальний, екзистенційний та фізичний компоненти. Емпірично підтверджено вікову специфіку психологічного благополуччя: жінки ранньої дорослості характеризуються вищими показниками особистісного зростання та цілей у житті; жінки пізньої дорослості – вищим рівнем самоприйняття та задоволеності стосунками.

З метою підвищення рівня психологічного благополуччя жінок різних вікових груп доцільно розробляти диференційовані програми психологічного супроводу з урахуванням вікових потреб та ресурсів. Для жінок ранньої дорослості пріоритетними є підтримка у прийнятті важливих життєвих рішень та формуванні ідентичності; для жінок середнього віку – психологічна допомога в подоланні кризи середини життя, відновленні відчуття сенсу та особистісного зростання; для жінок пізньої дорослості – підтримка соціальних зв'язків, збереження когнітивної активності та духовного розвитку. Загальними рекомендаціями для всіх груп є розвиток навичок емоційної саморегуляції, зміцнення соціальних зв'язків та формування усвідомленого ставлення до власного благополуччя.

Література

1. Кочубейник, О. М. (2019). Особливості психологічного благополуччя жінок середнього віку. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, (2), 88–94.
2. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
3. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
4. Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

Жернова Д.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. психол. н, доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Колесніченко Л. А.

ОПАНУВАННЯ МЕТОДІВ КІНЕЗІОЛОГІЇ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Актуальність дослідження. Сучасний стан розвитку психологічної науки та практики в Україні характеризується пошуком інноваційних, високоефективних методів надання допомоги особистості, яка перебуває в умовах хронічного стресу. Події останніх років — пандемія та повномасштабна війна — зумовили безпрецедентне зростання кількості психосоматичних розладів та емоційного виснаження серед населення. У цих умовах

традиційні методи «розмовної» психотерапії часто виявляються недостатніми, оскільки стресові стани мають глибоку фіксацію на тілесному рівні.

Саме тому актуалізується потреба у підготовці фахівців, здатних інтегрувати когнітивні підходи з тілесно-орієнтованими практиками. Одним із найбільш перспективних напрямів, ми вважаємо, є нейроенергетична кінезіологія. Опанування її інструментарію майбутніми психологами стає важливою умовою формування їхньої професійної компетентності, адже дозволяє працювати з клієнтом цілісно, поєднуючи роботу з психікою, фізіологією та енергетичною системою людини.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні ролі кінезіологічних методів як складника професійної підготовки психологів, аналізі механізмів їхньої дії на стрес та психосоматику, а також в апробації технік м'язового тестування у процесі практичної підготовки на базі спеціалізованого центру.

Методи та методика дослідження. Теоретичний аналіз наукових джерел у галузі нейропсихології та кінезіології; включене спостереження та практичне відпрацювання навичок під час проходження практики в IKOS Міжнародному кінезіологічному центрі (м. Київ).

Основні результати. Проблема дослідження та її всебічний аналіз. Проблема формування професійної компетентності майбутнього психолога полягає у суперечності між академічними знаннями та необхідністю володіти конкретним, діагностично точним інструментарієм роботи з «невербальним» стресом.

«Нейроенергетична кінезіологія (НК) — це напрям спеціалізованої кінезіології, що базується на синтезі досягнень західної неврології та анатомії з принципами східної медицини (система меридіанів та акупресури). Методика дозволяє за допомогою неінвазивного інструменту — мануального м'язового тестування — ідентифікувати специфічні нейронні шляхи, на яких заблокована енергія внаслідок емоційного або фізичного стресу [2]».

Аналіз методу нейроенергетичної кінезіології дозволяє виявити такі переваги.

Об'єктивність діагностики: використання м'язового тесту як біологічного зворотного зв'язку дозволяє оминати когнітивні фільтри та захисні механізми клієнта, отримуючи пряму відповідь від нервової системи.

Глибина впливу: можливість роботи на біохімічному, структурно- фізіологічному та емоційному рівнях одночасно.

Точність корекції: виявлення конкретної стадії стрес-адаптації (від балансу до виснаження).

Водночас існують певні протиріччя та недоліки. Зокрема, кінезіологія часто сприймається академічною спільнотою як комплементарний, а не основний метод через складність кількісного вимірювання енергетичних процесів. Також метод вимагає високого рівня сензитивності фахівця та тривалого практичного відпрацювання навичок тестування, що складно реалізувати в межах стандартної університетської програми.

Світовий досвід та перспективи в Україні. Використання кінезіології у підготовці фахівців допоміжних професій має потужне коріння за кордоном. Зокрема, у США (починаючи з 1960-х років, Дж. Гудхарт) та Австралії (Р. Утт, розвиток нейроенергетичного напрямку у 1990-х роках) кінезіологія визнана як самостійна дисципліна та широко інтегрована в освітні програми для реабілітологів та психотерапевтів [1]. У країнах Балтії (Естонія, Латвія, Литва) існують міжнародні програми навчання кінезіології.

Для України цей досвід є надзвичайно цінним. Реальна можливість його застосування полягає у впровадженні вибіркового курсу з нейрокінезіології для студентів-психологів. Це дозволить майбутнім фахівцям не лише ефективно допомагати клієнтам із ПТСР та психосоматикою, а й проводити самокорекцію, запобігаючи професійному вигоранню.

Під час проходження практики в IKOS було встановлено, що ключовим компонентом компетентності є навичка проведення м'язового тестування.

Під час практичної підготовки було апробовано алгоритм диференціації стадій стресу (за Г. Сельє) через механізм біологічного зворотного зв'язку:

- Стадія тривоги (реакція «бий або біжи»): характеризується *гіпертонусом* м'яза-індикатора, що свідчить про гостре збудження симпатичної нервової системи.
- Стадія резистентності: м'яз зберігає збалансований тонус при провокації, демонструючи здатність організму до адаптації.
- Стадія виснаження: спостерігається стійкий *гіпотонус* (слабкість), що вказує на вичерпання адаптаційних ресурсів особистості.

Власний досвід участі у тестуванні підтвердив діагностичну точність методу: реакція м'яза-індикатора (переднього дельтоподібного м'яза) чітко корелювала з моїм суб'єктивним станом втоми, демонструючи стадію виснаження. Це доводить, що тіло зберігає інформацію про стрес навіть тоді, коли свідомість намагається його ігнорувати.

На основі вищесказаного ми пропонуємо розглядати професійну компетентність психолога через призму трьох складників, сформованих завдяки кінезіологічному підходу.

1. **Діагностичний складник:** володіння м'язовим тестом для визначення першопричини симптому.

2. **Інструментальний складник:** навички роботи з точками корекції (акупресура, мудри) для зняття емоційних блоків.

3. **Прогностичний складник:** здатність бачити динаміку переходу від соматичного симптому до психологічного ресурсу.

Висновки. Опанування методів кінезіології суттєво розширює професійний арсенал майбутнього психолога, перетворюючи його з «консультанта, що слухає» на «фахівця, що відчуває та відновлює цілісність».

Впровадження досвіду Австралії, країн Балтики у систему підготовки українських психологів дозволить створити нову генерацію фахівців, здатних до експрес-діагностики та глибинної корекції стресових станів, що є критично важливим для ментального відновлення нації.

Запропонований підхід до навчання через практичне відпрацювання технік нейрокінезіології в парах («клієнт — спеціаліст — спостерігач») довів свою ефективність, оскільки сприяє не лише засвоєнню знань, а й формуванню професійної рефлексії та емпатії.

Література

1. History of Kinesiology URL: [https://www.nkinstitute.com.au/history-of-kinesiology#:~:text=Charles%20Krebs%20PhD%20was%20a%20student%20of,by%20Hugo%20Tobar%20from%20Neuroenergetic%20Kinesiology%20\(NK\).](https://www.nkinstitute.com.au/history-of-kinesiology#:~:text=Charles%20Krebs%20PhD%20was%20a%20student%20of,by%20Hugo%20Tobar%20from%20Neuroenergetic%20Kinesiology%20(NK).)
2. Tobar, H. (2012). Principles of Neuroenergetic Kinesiology. NK Institute Publications, Murwillumbah, Australia.

Журило А.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник — к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Ловка О.В.*

АПРОБАЦІЯ ІНСТРУМЕНТУ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Вступ. Суб'єктність особистості — з тих понять, що залишаються суто теоретичними до того моменту, поки не зустрічаєшся з нею в реальній клінічній роботі. Абстрактно це звучить як академічний конструкт, але варто попрацювати з людьми, що переживають хімічну залежність або ПТСР, і одразу стає зрозуміло: тут йдеться про конкретну, відчутну річ, яка руйнується під впливом хвороби. Здатність усвідомлено діяти, тримати відповідальність за своє життя, не губити власну мету — це все те, чого пацієнтам бракує.

Суб'єктність розуміється як інтегральна властивість особистості – спроможність бути автором власного життя, зберігати внутрішній локус контролю навіть тоді, коли зовнішнє середовище тисне в протилежний бік. Більшість наявних методик створювалась під умовно здорову популяцію, і в клінічних групах вони працюють погано або не працюють зовсім. Саме цей розрив між тим, що ми знаємо теоретично, і тим, чим реально можемо виміряти, і визначив мету дослідження: розробити авторську анкету «Суб'єктність особистості» та перевірити її на вибірці осіб, що перебувають на стаціонарному лікуванні.

Актуальність дослідження зумовлена кількома взаємопов'язаними чинниками. По-перше, зростання поширеності хімічної залежності та ПТСР в українському суспільстві – особливо в умовах тривалого воєнного конфлікту – суттєво збільшує клінічний запит на ефективні діагностичні інструменти, здатні фіксувати не лише симптоматику, а й збереженість особистісних ресурсів пацієнта. По-друге, попри значний масив теоретичних розробок у сфері суб'єктності, діагностичний інструментарій, валідизований саме для клінічних груп, залишається вкрай обмеженим: наявні методики або занадто абстрактні, або не враховують специфічних механізмів дезінтеграції особистості, характерних для адиктивних розладів і травматичного досвіду. По-третє, у реабілітаційній практиці дедалі виразніше усвідомлюється, що відновлення суб'єктної позиції пацієнта є не периферійним, а центральним терапевтичним завданням і саме тому його вимірювання набуває не академічного, а цілком практичного значення.

Практична значущість роботи визначається не лише академічним заповненням наявної прогалини, а й безпосередніми запитами клінічної практики. Психологи та психотерапевти, що працюють зі стаціонарними пацієнтами, потребують інструменту, чутливого до змін у суб'єктній позиції: здатного фіксувати динаміку в процесі лікування, диференціювати рівні порушення та слугувати орієнтиром при побудові індивідуальної терапевтичної стратегії. Авторська анкета «Суб'єктність особистості» розроблялась саме за цією прагматичною логікою: кожна шкала відповідає конкретному виміру, що підлягає клінічному спостереженню та корекції. Відтак дослідження є спробою навести міст між теоретичною конструкцією суб'єктності та її операціоналізацією в умовах, де ця конструкція має найбільше терапевтичне значення.

Методи дослідження. Інструментів дослідження суб'єктності не було знайдено, тому було прийнято рішення створювати свій. Анкета побудована за принципом шкалювання Лайкерта – респондент оцінює кожне твердження за п'ятибальною шкалою від 1 («зовсім не погоджуюсь») до 5 («повністю погоджуюсь»). Анкета містить три шкали: «Активна життєва позиція (агентність)», «Автономність і відповідальність» і «Усвідомленість мети та саморегуляція». Заповнення – анонімне та індивідуальне, обробка включала підрахунок балів за кожною шкалою та математико-статистичний аналіз.

Огляд фахової літератури. У вітчизняній психології суб'єктність традиційно розглядається через активність, ініціативність і здатність регулювати власну поведінку. М. М. Павлюк пов'язує рівні суб'єктного функціонування з ціннісною системою: де ціннісні орієнтири розмиті – там замість цілеспрямованих дій виникають хаотичні реакції й відчуття безпорадності [4]. Т. С. Гурлева дивиться на суб'єктність інакше – як на те, що виростає з досвіду автономного вибору й прийнятої відповідальності, а отже піддається відновленню, якщо є грамотний психологічний супровід [3]. Це дає орієнтир: суб'єктність – не вроджена константа, а щось, із чим можна працювати. Також варто звернути увагу на концепції В. Роменця [5] та В. Татенка [6], які аналізують роль людини через її вчинки. За цими поглядами, активна позиція людини визначається її здатністю до свідомих, незалежних і відповідальних дій. Саме тому такі якості як агентність, автономність, підзвітність і вміння керувати собою є головними ознаками того, що людина повноцінно функціонує як суб'єкт.

Локус контролю – більш конкретний зріз тієї ж теми. О. А. Безрукова показала пряму залежність: зовнішній локус контролю безпосередньо пов'язаний із труднощами у прийнятті самостійних рішень і зниженим відчуттям особистісної відповідальності [1]. А. Я. Боднар та

Ю. В. Журат наполягають, що автономність – невіддільна від суб’єктності характеристика, і без усвідомленої відповідальності суб’єктне функціонування просто залишається неповним [2]. Ці позиції і стали концептуальною основою для трьох шкал анкети.

Результати дослідження. Збір даних проходив у лютому–березні 2026 року на базі Центру психологічної та соціальної реабілітації КНП Київської міської клінічної лікарні №10

«Психіатричне відділення». Вибірка – 10 осіб на стаціонарному лікуванні з діагнозами хімічної залежності та ПТСР, участь респондентів була добровільна, заповнення анонімне. Результати середніх значень наведено у табл. 1.

Таблиця 1

**Порівняльні результати середніх значень за шкалами анкети осіб,
які вживають і не вживають психоактивні речовини**

Шкали анкети	Середні значення М	
	Вживають психоактивні речовини	Не вживають психоактивних речовин
Активна життєва позиція (агентність)	2,7	3,9
Усвідомленість мети та саморегуляція	2,6	4,1
Автономність і відповідальність	2,4	4,3
Загальний показник суб’єктності	2,54	4,1

Аби краще розібратися у даних, результати групи людей із залежністю були зіставлені з показниками контрольної вибірки. До її складу увійшло десять учасників, які не вживають психоактивних речовин. Показники для контрольної групи були сформовані ґрунтуючись на основній ідеї дипломного дослідження та застосовані для подальшого зіставлення.

Як бачимо, загальний середній показник суб’єктності осіб, які вживають склав 2,54 бала з максимальних 5 – це чітко нижче середнього. По шкалах: агентність — 2,7, саморегуляція — 2,6, автономність і відповідальність – 2,4. Найнижче – автономність. Тут є своя логіка, яку важко не помітити: залежність і ПТСР руйнують відчуття особистісного контролю по-різному, але з однаково послідовним результатом. Перша – підпорядковує людину компульсивному потягу, другий – хронічно відтворює стан безпорадності та обриває зв’язок із власною агентністю. Два різних механізми, один і той самий підсумок. Згідно з таблицею, учасники контрольної групи виявили значний рівень суб’єктності (4,1 бала). Це говорить про те, що вони мають добре розвинену особисту ініціативу та вміють керувати собою. Найвищі оцінки були отримані за показником «самостійність та відповідальність» (4,3 бала), що свідчить про їхню впевненість у власних силах та відчуття контролю над своїм життям. Хоча рівень агентності виявився дещо нижчим (3,9 бала), це не критично і підтверджує їхню дієву та жваву життєву позицію. Якісний аналіз підтверджує зміщення локусу контролю назовні: досліджувані схильні пояснювати свою поведінку зовнішніми обставинами й уникати відповідальності за власні рішення. Знижена саморегуляція – труднощі з управлінням емоційними реакціями в стресових ситуаціях – цілком вписується в клінічну картину обох розладів, нічого несподіваного тут немає.

Надійність анкети оцінювалася за допомогою коефіцієнта Альфа Кронбаха, який вимірює внутрішню узгодженість питань у межах кожної шкали. Цей показник розраховувався окремо для кожної з трьох шкал та для анкети в цілому. Критерієм прийнятної надійності вважався показник 0,70, що є стандартом для психологічних опитувальників. Для шкали 1 (агентність) показник склав 0,74, для шкали 2 (автономність) — 0,82, для шкали 3 (саморегуляція) — 0,78. Загальний коефіцієнт надійності всієї анкети склав 0,84, що свідчить про високу внутрішню однорідність інструменту. Проведений однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA для порівняння середніх значень двох груп виявив дуже чіткі та значні відмінності: $F(1,18) \approx 28,6$, при цьому шанс випадковості був мінімальним ($p < 0,001$). Це беззаперечно доводить, що люди

із залежністю демонструють суттєво нижчий рівень самостійності та відчуття власної активності, ніж ті, хто не вживає подібних речовин.

Щодо самого інструменту: жоден учасник не звертався по роз'яснення, середній час заповнення – до 12 хвилин, відмов не зафіксовано. Але 10 осіб – це замала вибірка для серйозної психометричної валідизації. Зіставлення з іншими методиками, перевірка факторної структури – все це залишається завданням наступних етапів.

Висновки та пропозиції. Важливо зазначити, що розроблена анкета на даному етапі є дослідницьким інструментом, оскільки її апробація здійснювалася на обмеженій вибірці (20 осіб). Однак отримані статистичні дані підтверджують її валідність та надійність для цілей даної роботи. Інструмент дозволяє якісно та кількісно оцінити дефіцитарність суб'єктності та зміщення локусу контролю назовні, що має потенціал для подальшої стандартизації та використання в процесі психологічної реабілітації пацієнтів. Апробація показала: анкета

«Суб'єктність особистості» зрозуміла клінічній аудиторії та прийнятна для використання в реабілітаційному контексті. Загальний рівень суб'єктності у вибірці – суттєво знижений, а найглибший дефіцит зафіксовано саме у сфері автономності й відповідальності. Це й окреслює пріоритет у роботі з пацієнтами.

Для подальшого розвитку інструменту варто розширити вибірку до репрезентативного обсягу – щоб нарешті провести повноцінну психометричну валідизацію та перевірити факторну структуру шкал. Також доцільно розробити паралельну форму анкети для повторного вимірювання, яка дозволить відстежувати динаміку суб'єктності безпосередньо в процесі лікування.

Література

1. Безрукова О. А. Локус контролю як показник відповідальності особистості за даними соціологічних досліджень. Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. 2013. Вип.7. С. 95–101. URL: <https://clio.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/01/10-14.pdf>
2. Боднар А. Я., Журат Ю. В. Психолого-педагогічний аналіз проблеми суб'єкта та суб'єктності в процесі становлення професійної суб'єктності майбутнього вчителя. Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. Т. 149. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f51139a7-a69c-47b4-a37e-526d1283d29d/content>
3. Гурлева Т. С. Суб'єктність як основа особистісного розвитку взаємодіючих учасників освітнього процесу. Психологія особистості. 2020. № 1(11). С. 40–51. URL: [https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/720509/1/Hurlieva_\(2020\)_SUBIEKTNIST_YAK_OSNОВА_OSOBYSTISNOHO_ROZVYTKU.PDF](https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/720509/1/Hurlieva_(2020)_SUBIEKTNIST_YAK_OSNОВА_OSOBYSTISNOHO_ROZVYTKU.PDF)
4. Павлюк М. М. Суб'єктність у контексті самостійності особистості. Актуальні проблеми психології. 2016. Т. XI. Вип. 14. С. 109–118. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v11/i14/13.pdf>

Задерейко С.

«Психологія», 2 курс магістратури

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – д. пед. н., проф., завідувач кафедри педагогіки

та психології Артюшина М.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБЛИВОСТЕЙ Я-ОБРАЗУ ОСОБИСТОСТІ ТА САМОПРЕЗЕНТАЦІЇ У СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖАХ

Актуальність дослідження. У сучасному цифровому суспільстві соціальні мережі стали важливим середовищем самовираження особистості та міжособистісної взаємодії. Вони не лише розширюють можливості комунікації, а й істотно впливають на формування Я-образу. Водночас проблема співвідношення реального та онлайн-образу, а також роль самопрезентації

у цьому процесі залишаються недостатньо дослідженими. Попри зростаючий інтерес дослідників до проблематики цифрової ідентичності, більшість наявних робіт зосереджена або на Я-концепції поза онлайн-контекстом, або на поведінці в соціальних мережах без урахування структури Я-образу, що зумовлює необхідність інтегрованого підходу та емпіричного вивчення цієї теми.

Мета дослідження – здійснення емпіричного дослідження для виявлення взаємозв'язку особливостей Я-образу особистості та стратегій самопрезентації, що реалізуються в онлайн-середовищі соціальних мереж.

Методи дослідження:

– емпіричні методи: «Ясність Я-концепції» (Self Concept Clarity – SCC) Дж. Д. Кемпбелла [4]; «Самомоніторинг презентації себе та самоконтроль поведінки у соціальних ситуаціях» (Self monitoring of expressive behavior: Snyder M., 1974, Богдан Ж.) [1]; Шкала самопрезентаційних тактик (Self-Presentation Tactics Scale – SPTS) [7]; «Опитувальник проблемного використання Інтернету» (PIUQ) (Z. Demetrovics та співавт.) [5]; Шкала самооцінки Розенберга (україномовна адаптація О. Вельдбрехт, Н. Зінченко, Н. Тавровецька) [2]. З метою виявлення контекстуальних чинників, що опосередковують зв'язок Я-образу та самопрезентації в онлайн-середовищі, методики самомоніторингу поведінки та діагностики проблемного використання Інтернету використовувалися додатково.

– математико-статистичні: кореляційний аналіз (за формулою Спірмена).

Основні результати. Я-образ особистості розглядається як система уявлень людини про себе, що включає когнітивний, емоційно-оцінковий та поведінковий компоненти і визначає особливості її самосприйняття та поведінки. Важливою характеристикою Я-образу є його цілісність і ясність, які впливають на впевненість у собі та стабільність самоставлення [4].

Самопрезентація визначається як процес свідомого або неусвідомленого формування враження про себе в очах інших і реалізується через різні стратегії поведінки, особливо в умовах соціальних мереж, де особистість має можливість цілеспрямовано конструювати власний образ [3].

Я-образ і самопрезентація є взаємопов'язаними феноменами: з одного боку, сформований Я-образ визначає вибір стратегій самопрезентації, а з іншого – самопрезентація виступає засобом його підтримки та трансформації у цифровому середовищі.

Вибірку дослідження становили 149 респондентів. Серед них переважали жінки – 108 осіб (72,5%), тоді як чоловіків було 41 (27,5%). За віковими характеристиками найбільшу групу склали особи віком 18–25 років – 80 учасників (53,7%). У віковому діапазоні 26–40 років перебували 29 осіб (19,5%), 32 респонденти (21,5%) мали вік 41–50 років, а найменшу частку становили досліджувані віком 51 рік і старше – 8 осіб (5,3%). Щодо рівня освіти, більшість опитаних мають вищу освіту – 78 осіб (52,3%). Значну частку становлять також респонденти з незакінченою вищою освітою – 63 особи (42,3%). 7 учасників (4,7%) мають середню освіту, а середню спеціальну – лише 1 особа (0,7%). Аналіз сімейного стану показав, що 51 респондент (34,2%) перебуває у шлюбі. Неодруженими або незаміжніми є 45 осіб (30,2%), у романтичних стосунках перебувають 40 учасників (26,8%), а розлученими є 13 осіб (8,8%). За професійним статусом найбільшу частку становлять працюючі респонденти – 65 осіб (43,6%). Поєднують навчання з роботою 46 учасників (30,9%), лише навчаються 29 осіб (19,4%), а тимчасово не працюють 9 респондентів (6,1%).

Емпіричне дослідження проводилося в онлайн-форматі з використанням спеціально розробленої Google-форми, яка поширювалася серед респондентів через соціальні мережі та месенджери.

Для виявлення взаємозв'язку між рівнем ясності Я-концепції та самопрезентаційними тактиками респондентів було застосовано кореляційний аналіз за методом Спірмена. Результати представлені в табл. 1.

**Результати кореляційного аналізу (за Спірменом) взаємозв'язку
ясності Я-концепції та самопрезентаційних тактик (n = 149)**

Самопрезентаційні тактики	Ясність Я-концепції
Виправдання із запереченням відповідальності	-0,248**
Виправдання з прийняттям відповідальності	-0,309**
Заперечення	-0,301**
Перешкода самому собі	-0,578**
Вибачення	—
Бажання/намагання сподобатися	—
Залякування	—
Прохання/благання	—
Приписування собі досягнень	-0,215**
Перебільшення своїх досягнень	-0,292**
Негативна оцінка інших	—
Приклад для наслідування	—

*Примітка: ** – значущість зв'язку при $p < 0,01$*

За результатами кореляційного аналізу, проведеного за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена, було виявлено обернений значущий зв'язок між ясністю Я-концепції та тактикою виправдання із запереченням відповідальності ($r_s = -0,248$, $p < 0,01$), що свідчить про те, що зі зростанням узгодженості та визначеності уявлень про себе зменшується схильність особистості уникати відповідальності.

Подібна тенденція спостерігається і щодо тактики виправдання з прийняттям відповідальності ($r_s = -0,309$, $p < 0,01$), а також заперечення ($r_s = -0,301$, $p < 0,01$), що може вказувати на зниження потреби у використанні захисних механізмів у осіб із більш сформованим та стабільним Я-образом.

Найбільш виражений від'ємний зв'язок було виявлено між ясністю Я-концепції та тактикою «перешкода самому собі» ($r_s = -0,578$, $p < 0,01$). Це може свідчити про те, що чим більш цілісним і визначеним є Я-образ особистості, тим меншою є її схильність до самосаботажу та створення штучних труднощів як способу самозахисту.

Також виявлено статистично значущі від'ємні зв'язки між ясністю Я-концепції та тактиками приписування собі досягнень ($r_s = -0,215$, $p < 0,01$) і перебільшення своїх досягнень ($r_s = -0,292$, $p < 0,01$), що може свідчити про меншу потребу осіб із високою ясністю Я-концепції у самопросуванні або штучному підвищенні власного статусу.

Для дослідження психологічних умов, у яких формується та підтримується Я-образ в онлайн-середовищі, було проведено кореляційний аналіз між ясністю Я-концепції та самомоніторингом, показниками проблемного використання Інтернету і самооцінкою. Результати представлені в табл. 2.

**Результати кореляційного аналізу (за Спірменом) взаємозв'язку
ясності Я-концепції з самомоніторингом презентації себе, шкалами
проблемного використання Інтернету та самооцінкою (n = 149)**

Показники	Ясність Я-концепції
Самомоніторинг презентації себе та самоконтроль поведінки у соціальних ситуаціях	-0,190*
Одержимість	-0,347**
Ігнорування обов'язків	-0,305**
Невміння контролювати	-0,284**
Самооцінка	0,499**

Примітка: * – значущість зв'язку при $p < 0,05$; ** – значущість зв'язку при $p < 0,01$

За результатами кореляційного аналізу, проведеного за коефіцієнтом рангової кореляції Спірмена, було виявлено статистично значущий від'ємний зв'язок між ясністю Я-концепції та рівнем самомоніторингу презентації себе та самоконтролю поведінки у соціальних ситуаціях ($r_s = -0,190$, $p < 0,05$). Це може свідчити про те, що зі зростанням узгодженості та визначеності Я-образу зменшується потреба у свідомому контролі та регуляції власної поведінки відповідно до соціального контексту, що вказує на більшу автентичність самовираження.

Також зафіксовано статистично значущі від'ємні зв'язки між ясністю Я-концепції та показниками проблемного використання Інтернету. Зокрема, встановлено обернений зв'язок із показником «одержимість» ($r_s = -0,347$, $p < 0,01$), що свідчить про зниження рівня надмірної залученості до Інтернету у осіб із більш сформованим Я-образом. Подібна тенденція спостерігається і щодо шкали «ігнорування обов'язків» ($r_s = -0,305$, $p < 0,01$), що може вказувати на меншу схильність таких осіб нехтувати повсякденними справами через онлайн-активність.

Окрім цього, виявлено від'ємний зв'язок між ясністю Я-концепції та показником «невміння контролювати» ($r_s = -0,284$, $p < 0,01$), що свідчить про кращу здатність до саморегуляції у сфері використання Інтернету серед осіб із більш цілісним та стабільним уявленням про себе.

Водночас встановлено статистично значущий позитивний зв'язок між ясністю Я-концепції та рівнем самооцінки ($r_s = 0,499$, $p < 0,01$), який є помірним за силою. Це свідчить про те, що більш чітке та узгоджене уявлення про себе супроводжується вищим рівнем самоповаги, впевненості у власних можливостях та позитивним самосприйняттям.

Висновки. Результати проведеного дослідження підтверджують наявність значущого взаємозв'язку між особливостями Я-образу особистості та її самопрезентацією у соціальних мережах. Встановлено, що вищий рівень ясності Я-концепції пов'язаний зі зниженням використання захисних і асертивних самопрезентаційних тактик, меншою схильністю до самосаботажу та проблемного використання Інтернету, а також із вищим рівнем самооцінки. Отримані результати свідчать про те, що сформований, цілісний і узгоджений Я-образ сприяє більш автентичному самовираженню особистості в онлайн-середовищі та виступає важливим чинником психологічного благополуччя [6].

Література

1. Богдан Ж. Самопрезентація особистості як гнучка навичка: теоретичне обґрунтування та методика діагностики. Теорія і практика управління соціальними системами. 2023. № 3. <https://doi.org/10.20998/2078-7782.2023.3.08>
2. Вельдбрехт О., Зінченко Н., Тавровецька Н. Шкала самооцінки Розенберга: українська адаптація та психометричні властивості. Інсайт: психологічні виміри суспільства. 2025. № 13. С. 142–172. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-7>
3. Шама І. П. Культура самопрезентації як показник індивідуального стилю професійної діяльності майбутнього вчителя. Освіта та педагогічна наука. 2021. № 3 (178). С. 46–56.
4. Campbell J. D., Trapnell P. D., Heine S. J., Katz I. M., Lavallee L. F., & Lehman D. R. (1996). Self-concept clarity: Measurement, personality correlates, and cultural boundaries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(1), 141–156. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.1.141>
5. Demetrovics Z., Urbán R., Nagygyörgy K. et al. The development of the Problematic Internet Use Questionnaire (PIUQ). *Behavior Research Methods*. 2008. Vol. 40, № 2. P. 563–574. DOI: 10.3758/BRM.40.2.563
6. Kross E., Verduyn P., Sheppes G., Costello C. K. Social Media and Well-Being: Pitfalls, Progress, and Next Steps. *Trends in Cognitive Sciences*. 2021. Vol. 25, № 1. P. 55–66. DOI: 10.1016/j.tics.2020.10.005
7. Lee S. J., Quigley B. M. Consistent self-presentation in different social contexts: Development of the Self-Presentation Tactics Scale (SPTS). *Journal of Personality and Social Psychology*. 1999. Vol. 77, № 3. P. 563–579.

Ігнатенко А.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Борисенко Л. Л

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК РЕГУЛЯТИВНИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність теми дослідження. Емоційний інтелект є одним із ключових чинників гармонійного розвитку особистості та її успішного функціонування в суспільстві. В умовах сучасних соціально-психологічних викликів зростає кілька факторів, що негативно впливають на емоційний стан людини, зокрема підвищений рівень стресу, нестабільність соціального середовища та інформаційне перевантаження. Усвідомлення механізмів його формування дає змогу розробляти ефективні психопрофілактичні та корекційні програми, спрямовані на збереження психологічного здоров'я та психологічного благополуччя. Особливу увагу в цьому контексті привертає емоційний інтелект, який розглядається як здатність розуміти, усвідомлювати та регулювати власні емоції й емоції інших і є регулятивним механізмом, який забезпечує психологічного благополуччя.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично виявити взаємозв'язок психологічного благополуччя та емоційного інтелекту як регулятивного механізму психологічного благополуччя.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, абстрагування, синтез. Емпіричні: для поведінки емпіричного дослідження використовувалися, так методи, як: 1. Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (Р. Pontin, М. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman) (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер); 2. Тест емоційного інтелекту Н. Холла-математико-статистичні: кореляційний аналіз Пірсона

Огляд фахової літератури. Емоційний інтелект – це вміння усвідомлювати й розрізняти власні та чужі емоції, розуміти наміри, бажання й почуття. Це – здатність контролювати свої емоції, керувати ними та впливати як на власну поведінку, так і на поведінку інших людей. Сьогодні емоційний інтелект розглядають як одну з ключових характеристик особистості, що визначає успішність людини як у міжособистісних контактах, так і в професійній сфері. П. Саловей і Дж. Майер розробили когнітивну модель, що охоплює сприйняття, розуміння та регуляцію емоцій, тоді як Д. Гоулман розширив це поняття, додавши самосвідомість, саморегуляцію, мотивацію, емпатію та соціальні навички [1]. Таким чином, емоційний інтелект є багатовимірним феноменом, розвиток якого сприяє формуванню гармонійної особистості, здатної адаптуватися до змін і успішно будувати міжособистісні стосунки та виступає ключовим **регулятивним механізмом**, який забезпечує психологічне благополуччя особистості через здатність усвідомлювати, контролювати та конструктивно використовувати емоційну інформацію.

Психологічне благополуччя являє собою багатогранний феномен, який поєднує в собі когнітивну, емоційну та соціальну складові. Його сутність виявляється у тому, як людина сприймає власне життя, ставиться до себе та справляється з труднощами, що виникають на її шляху. У науковій спільноті існують різні погляди на природу психологічного благополуччя. А. Маслоу пов'язував його з самореалізацією як вищим рівнем розвитку особистості [3].

Згідно з концепцією К. Ріфф, основою психологічного благополуччя є позитивне функціонування індивіда впродовж життя. Вона розробила багатовимірну модель структури благополуччя, що охоплює такі ключові елементи, як: автономія, компетентність, самосприйняття, безперервний особистісний розвиток, наявність мети в житті та гармонійні взаємини з іншими [4]. Окрему роль у вивченні психологічного благополуччя відіграють ідеї М. Селігмана. Він запропонував PERMA-модель, що включає п'ять ключових елементів: позитивні емоції, залученість у діяльність, якісні стосунки, наявність сенсу життя та досягнення. Ця концепція підкреслює важливість цілісного підходу до життєвого задоволення через особистісний розвиток і соціальну взаємодію [2].

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь 60 респондентів. За віковим складом вибірку було розподілено на дві групи: від 17 до 22 років – 22 особи (37%) та від 22 до 30 років – 38 осіб (63%); за рівнем освіти – 36 респондентів (57%) мають завершену вищу освіту, тоді як 24 особи (43%) – незавершену вищу освіту.

За результатами вимірювання психологічного благополуччя за методикою BiBiCi (The modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, and M. Kinderman) респонденти виявили переважно низькі та середні показники. За шкалою «Психологічне благополуччя» 50% осіб виявили низький рівень, 36,7% осіб - середній, 13,3% - високий. За шкалою «Фізичне здоров'я та благополуччя» 35% респондентів демонструють низький рівень, 48,3% осіб виявили - середній рівень, 16,7% - високий. Найгірша ситуація у сфері стосунків: 55% осіб виявили - низький рівень, 28,3% - середній, 16,7% - високий. За загальним показником суб'єктивного благополуччя виявлено: 40% осіб мають низький рівень, 47% осіб - середній, 13% осіб - високий.

За результатами методики «Тест емоційний інтелект Н. Холла: Переважає середній рівень - 61,7%, високий мають 36,7%, низький - лише 1,7%. За окремими шкалами також домінують середні та високі показники (наприклад, емпатія: 50% - середній, 48,3% - високий; розпізнавання емоцій інших: 45% - середній, 53,3% - високий).

Кореляційний аналіз показав наявність окремих статистично значущих зв'язків між показниками емоційного інтелекту та суб'єктивного благополуччя. Встановлено, що емоційна обізнаність має слабкий позитивний зв'язок із загальним рівнем суб'єктивного благополуччя ($r = 0,258$; $p \leq 0,05$). Найбільш виражені кореляції отримано для показника управління своїми емоціями, який позитивно пов'язаний як із суб'єктивним благополуччям ($r = 0,345$; $p \leq 0,01$), так і зі стосунками ($r = 0,316$; $p \leq 0,05$) та психологічним благополуччям ($r = 0,319$; $p \leq 0,05$). Інтегральний рівень емоційного інтелекту також демонструє значущі позитивні зв'язки із

суб'єктивним благополуччям ($r = 0,274$; $p \leq 0,05$) та психологічним благополуччям ($r = 0,261$; $p \leq 0,05$). Водночас такі компоненти, як самомотивація, емпатія та розпізнавання емоцій інших людей, мають позитивні, але статистично незначущі зв'язки з показниками благополуччя.

Отже, кореляційний аналіз засвідчив, що ключову роль у забезпеченні суб'єктивного благополуччя відіграє здатність до управління власними емоціями, тоді як інші компоненти емоційного інтелекту проявляють слабші або незначущі зв'язки. Результати свідчать, що провідну роль у формуванні психологічного благополуччя емоційний інтелект виступає важливим ресурсом, що сприяє кращій адаптації, емоційній регуляції та загальному підвищенню якості життя.

Висновки. Результати емпіричного дослідження показали, що більшість досліджуваних мають середній або низький рівень психологічного благополуччя, особливо у сфері міжособистісних стосунків. Водночас у них спостерігається достатній рівень емоційного інтелекту, що створює потенціал для покращення адаптаційних можливостей. Кореляційний аналіз засвідчив, що емоційна компетентність виступає ключовим ресурсом, який підсилює здатність особистості до ефективної саморегуляції та соціальної адаптації, що сприяє особистості відчувати задоволеність у всіх сферах життєдіяльності. Отримані результати можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки, спрямованих на розвиток позитивного мислення та емоційного інтелекту, що сприятиме підвищенню рівня психологічного благополуччя.

Література

1. Гоулман, Д. (2025). Емоційний інтелект. Книжка, яка змінює уявлення про те, що означає бути розумним Харків: вид. Vivat. С. 509.
2. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук, О. С. (2023). Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум (ред., Л. М. Карамушка). Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. С. 19-20.
3. Maslow, H. A. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, 50, 2000, p. 370-396.
4. Ryff, C. D. (1989) Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology* 1989, Vol. 57, No. 6, p.1069-1081.

Іоффе С.

*«Економічна та соціальна психологія», 3 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Ковалькова Т.О.*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ СТУДЕНТІВ

Сучасний етап розвитку вищої освіти висуває нові вимоги до організації навчального процесу, де вагому роль відіграє не лише академічна підготовка, а й якість соціальної взаємодії студентів. Для студентів важливим є не лише академічне пристосування, а й уміння налагоджувати конструктивні взаємини, підтримувати емоційну рівновагу, взаємодіяти в групі та знаходити своє місце в колективі, тому міжособистісні відносини є одним із провідних чинників соціально-психологічної адаптації [2; 3]. Через спілкування, співпрацю, підтримку або конфлікт студент засвоює соціальний досвід і формує уявлення про себе в групі. Дефіцит комунікації, низька згуртованість, невизначеність соціальних ролей або відсутність підтримки можуть ускладнювати адаптацію та призводити до емоційної напруги.

Актуальність результатів дослідження полягає у можливості їх використання для вдосконалення супроводу студентів, розроблення адаптаційних програм, тренінгів комунікативної компетентності та заходів для покращення соціально-психологічного клімату. Особливого значення це набуває в умовах дистанційного навчання, інформаційного навантаження.

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне вивчення взаємозв'язку міжособистісних відносин і соціально-психологічної адаптації студентів. Теоретичну основу дослідження становили аналіз, узагальнення та систематизація наукових джерел із проблем міжособистісної взаємодії, групової динаміки та адаптації студентів. В емпіричному дослідженні використовувалися такі психодіагностичні методики: Шкала комунікативних і організаторських схильностей КОС-2 Синявського-Федоришина, Опитувальник міжособистісних стосунків В. Шутца FIRO-B [4] та Методика соціально-психологічної адаптації К.Роджерса і Р.Даймонда [2]. У дослідженні взяли участь 30 студентів віком від 17 до 25 років із різних ЗВО України. Для обробки результатів застосовано кореляційний аналіз Пірсона.

У працях Дж.Морено, К.Роджерса, А.Маслоу, Д.Майерса та інших дослідників підкреслюється, що якість взаємодії у групі впливає на розвиток особистості, її самооцінку, соціальну активність і психологічне благополуччя [3;4]. У студентському середовищі міжособистісні відносини набувають особливого значення, оскільки студентська група виконує не лише навчальну, а й соціалізуючу функцію. У працях українських дослідників А.Гриць, О.Бервенюк та Л.Орбан-Лембрик соціально-психологічна адаптація студентів розглядається як процес узгодження особистісних потреб із вимогами освітнього та соціального середовища, а також як умова успішної професійної соціалізації [1;2;3]. Для українських ЗВО важливим є впровадження адаптаційних програм першого року навчання, групових тренінгів комунікації, діяльності кураторів, психологічних служб і студентського самоврядування.

Емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення взаємозв'язку між комунікативно-організаторськими схильностями студентів, їхніми міжособистісними потребами та рівнем соціально-психологічної адаптації. Отримані результати свідчать про наявність проблемних зон у сфері студентської взаємодії. За методикою КОС-2 встановлено, що у вибірці переважають низькі рівні розвитку комунікативних та організаторських схильностей. Низький рівень комунікативних схильностей виявлено у 53,3% студентів, рівень нижче середнього - у 26,7%, середній - у 13,3% високий - у 6,7%. Дуже високого рівня не зафіксовано. Ще більш вираженою є ситуація з організаторськими схильностями: низький рівень мають 86,7% респондентів, рівень нижче середнього - 13,3%, тоді як середні, високі та дуже високі показники відсутні. Такі результати свідчать про недостатню сформованість соціальної ініціативності, готовності до активної взаємодії та організації спільної діяльності. Недостатній розвиток організаторських схильностей може призводити до пасивності в колективних завданнях, уникнення відповідальності та очікування зовнішньої ініціативи.

Результати за методикою FIRO-B В.Шутца показали, що більшість студентів мають середній рівень вираженості міжособистісних потреб. За шкалою вираженої включеності середній рівень виявлено у 60,0% респондентів, за шкалою бажаної включеності - у 63,3%. Це свідчить про загальну готовність до взаємодії без надмірного прагнення до активного соціального залучення. Водночас шкали контролю вказують на певну асиметрію: у 30,0% студентів зафіксовано низький рівень вираженого контролю, а 26,7% мають високий рівень бажаного контролю. За шкалами афекту також переважають середні показники. Середній рівень вираженого афекту виявлено у 63,3% студентів, бажаного афекту - у 66,7%. Це свідчить про помірну потребу в емоційній підтримці та близьких контактах без крайніх проявів залежності або соціальної дистанційованості. Загалом результати FIRO-B дозволяють зробити висновок, що студенти переважно готові до взаємодії, але часто

потребують зрозумілих правил, безпечного середовища та ініціативи з боку групи або викладача.

Методика соціально-психологічної адаптації К.Роджерса і Р.Даймонда дала змогу оцінити загальний адаптаційний стан студентів. Було встановлено, що адаптованість переважає у 36,7% респондентів, тоді як дезадаптованість - у 63,3%. Це означає, що більшість учасників мають труднощі у пристосуванні до соціального та навчального середовища. Вони можуть проявлятися у внутрішній напруженості, невпевненості, складнощах у прийнятті соціальних ролей, недостатній емоційній стійкості та зниженій ефективності взаємодії. Результати за трьома методиками доповнюють один одного. Низькі комунікативно-організаторські показники пояснюють, чому частина студентів може відчувати труднощі у груповій діяльності. Дані FIRO-B показують, що студенти не уникають взаємодії повністю, але потребують структурованості, підтримки та передбачуваності соціальних контактів.

Кореляційний аналіз Пірсона засвідчив наявність низки тенденцій, однак жоден із виявлених зв'язків не досяг рівня статистичної значущості за критерієм $p < 0,05$. Зокрема, простежується від'ємний зв'язок між комунікативними схильностями та бажаною потребою у прихильності. Це може свідчити, що студенти з більш розвиненими комунікативними навичками менше потребують додаткового емоційного підтвердження своєї значущості, оскільки почуваються впевненіше. Також виявлено позитивну тенденцію між коефіцієнтом адаптації та бажаним контролем, що вказує на важливість структурованого середовища для адаптації.

Висновки. Проведене дослідження дозволило встановити, що значна частина студентів має недостатньо розвинені комунікативні й організаторські схильності, а також демонструє ознаки ускладненої соціально-психологічної адаптації. Міжособистісні відносини в студентській групі виконують подвійну функцію: з одного боку, вони є середовищем, у якому відбувається адаптація, а з іншого - механізмом, що може як підтримувати, так і ускладнювати цей процес. Особливо важливими чинниками є якість комунікації, рівень психологічної безпеки, чіткість соціальних ролей, наявність підтримки та можливість конструктивної участі у спільній діяльності.

З метою підвищення рівня соціально-психологічної адаптації студентів доцільно впроваджувати в закладах вищої освіти адаптаційні програми для першокурсників, тренінги комунікативної компетентності, групові заняття з розвитку емоційної саморегуляції та стресостійкості. Важливим є також використання ротації ролей у навчальних проєктах, підтримка студентського самоврядування, розвиток наставництва та активна участь кураторів у моніторингу групової динаміки. Такі заходи сприятимуть формуванню сприятливого соціально-психологічного клімату, зменшенню дезадаптивних проявів і підвищенню ефективності міжособистісної взаємодії у студентському середовищі.

Література

1. Бервенюк, О. П. (2024). Адаптація молодшої людини до навчання у вищому навчальному закладі. Умань. 14 с.
2. Грись, А. (2021). Соціально-психологічна адаптація студентів-психологів як умова їх успішної професійної соціалізації. Сучасна медицина, фармація та психологічне здоров'я, 1(4), 41–61.
3. Орбан-Лембрик, Л. Е. (2005). Соціальна психологія: навчальний посібник (2-ге вид.). Київ: Академвидав. 448 с.
4. Schutz, W. C. (1958). FIRO: A three-dimensional theory of interpersonal behavior. New York: Rinehart. 267 p.

ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ОСВІТНИМИ ПОТРЕБАМИ В ІНКЛЮЗИВНОМУ НАВЧАННІ

Актуальність теми. У сучасному освітньому просторі інклюзивне навчання орієнтується не лише на засвоєння знань, а й на гармонійний розвиток особистості дитини, її здатності до саморозуміння, взаємодії з іншими та емоційної саморегуляції. У цьому контексті особливого значення набуває проблема формування емоційної компетентності, яка охоплює вміння розпізнавати власні емоції, розуміти переживання інших людей, вербалізувати внутрішні стани та регулювати емоційні реакції [1; 6]. Для дітей з особливими освітніми потребами ця проблема є особливо важливою, оскільки труднощі емоційного самоусвідомлення, емоційної ідентифікації, знижена здатність до самоконтролю та нерівномірність емпатійного реагування можуть ускладнювати їхню соціалізацію, адаптацію до освітнього середовища та міжособистісну взаємодію [2; 4; 5]. Саме тому формування емоційної компетентності дітей з ООП в умовах інклюзивного навчання слід розглядати як один із провідних напрямів психолого-педагогічного супроводу [4; 5].

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості формування емоційної компетентності дітей з особливими освітніми потребами в умовах інклюзивного навчання. Відповідно до поставленої мети було передбачено здійснити аналіз наукових підходів до проблеми емоційного інтелекту, виявити особливості емоційного функціонування дітей з ООП, провести емпіричне дослідження основних складових емоційної компетентності та окреслити шляхи її розвитку в інклюзивному освітньому середовищі [2; 4; 6].

Концептуальний аналіз понять. Емоційну компетентність доцільно розглядати як інтегративну характеристику особистості, що поєднує емоційне самоусвідомлення, емпатію, здатність до емоційної регуляції та конструктивної міжособистісної взаємодії [1; 6]. Вона тісно пов'язана з поняттям емоційного інтелекту, який у сучасній психології трактується як система взаємодії афективних, когнітивних і регуляторних процесів [1; 6]. В умовах інклюзивного навчання сформованість емоційної компетентності має особливу вагу, оскільки забезпечує психологічну безпеку дитини, полегшує її соціальне включення в класний колектив і сприяє розвитку позитивної комунікації [4; 5]. Для дітей з ООП розвиток цієї сфери часто відбувається нерівномірно: відносно збережені окремі реакції співпереживання можуть поєднуватися з труднощами вербалізації почуттів, а здатність розпізнавати емоції інших – із недостатнім розумінням власних внутрішніх станів [2; 4]. Саме така неоднорідність і зумовлює потребу в спеціально організованій психолого-педагогічній підтримці, адаптації освітньої взаємодії та цілеспрямованому соціально-емоційному навчанню [4; 5].

Методи та вибірка дослідження. Емпіричне дослідження проводилося серед 5 підлітків з особливими освітніми потребами віком 16–17 років. У роботі було використано комплекс теоретичних, емпіричних та математико-статистичних методів. Теоретичний блок включав аналіз, узагальнення, класифікацію та систематизацію наукових підходів до вивчення емоційного інтелекту й особливостей його формування в дітей з ООП [2; 4]. До психодіагностичного інструментарію увійшли «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна, Toronto Alexithymia Scale (TAS-20) та п'ятифакторний опитувальник майндфулнес ПОМ-15 в адаптації Я. Каплуненко та В. Кучиної [3; 7; 8]. Обробка результатів передбачала обчислення середніх значень, відсоткових співвідношень, описових статистик, кореляційний аналіз Спірмена та критерій знакових рангів Вілкоксона для визначення змін між показниками до і після реалізації психоедукаційної програми.

Основні результати. За результатами первинної діагностики було встановлено, що структура емоційної компетентності в досліджуваній групі є внутрішньо неоднорідною, однак найбільш уразливою її ланкою є емоційне самоусвідомлення та словесне оформлення переживань. Індивідуальні результати первинної діагностики структурних складових емоційної компетентності у дітей з ООП представлено в таблиці 1.

Таблиця 1

Індивідуальні результати первинної діагностики структурних складових емоційної компетентності у дітей з ООП

Учасник	Шкала емоційного відгуку, бали	TAS-20, бали	Інтерпретація TAS-20	ПОМ-15, бали
У1	63	62	виражена алекситимія	41
У2	59	61	виражена алекситимія	45
У3	65	63	виражена алекситимія	45
У4	66	55	група ризику	42
У5	54	56	група ризику	46

Як видно з табл. 1, у межах вибірки простежується неоднорідність показників, однак загальна тенденція є достатньо виразною: у більшості учасників виявлено труднощі, пов'язані насамперед із розпізнаванням, усвідомленням і словесним оформленням власних емоцій. Найвищий показник емоційного відгуку зафіксовано в учасника У4 – 66 балів, а найнижчий – в учасника У5 – 54 бали. Водночас навіть за відносно вищих показників емоційного відгуку в окремих дітей можуть зберігатися труднощі емоційного самоусвідомлення, що підтверджується результатами за TAS-20 [7; 8]. У трьох учасників зафіксовано виражені алекситимічні прояви, тоді як ще двоє належать до групи ризику. Це свідчить про те, що в усіх дітей досліджуваної групи в тій чи іншій мірі наявні труднощі ідентифікації та опису власних почуттів, а отже саме цей компонент є найбільш проблемним у структурі емоційної компетентності та безпосередньо впливає на процес емоційної саморегуляції [3; 8].

Описові статистики показали, що середній показник за TAS-20 становив 59,4 бала, середній показник за ПОМ-15 – 43,8 бала, а середній рівень емоційного відгуку – 61,4 бала. Отримані результати дають підстави стверджувати, що емоційна компетентність дітей з ООП характеризується внутрішньою неоднорідністю: окремі емпатійні реакції можуть бути відносно збереженими, однак труднощі самоусвідомлення та саморегуляції залишаються достатньо вираженими [2; 3; 7]. Кореляційний аналіз не виявив статистично значущих зв'язків між загальними інтегральними показниками емоційного відгуку, алекситимії та майндфулнес. З урахуванням малої вибірки це доцільно тлумачити не як відсутність внутрішніх зв'язків узагалі, а як свідчення складної та фрагментарної структури емоційної компетентності в дітей з ООП, де різні компоненти можуть розвиватися нерівномірно й не утворювати простої лінійної залежності [2; 3; 8].

На основі результатів констатувального етапу було обґрунтовано та розроблено психоедукаційну програму розвитку емоційного інтелекту дітей з особливими освітніми потребами. Програма побудована як послідовна система з десяти взаємопов'язаних занять і спрямована на розвиток емоційної обізнаності, розпізнавання та вербалізації почуттів, тілесного усвідомлення, емпатії, конструктивної комунікації, саморегуляції та перенесення здобутих навичок у повсякденне життя [1; 4]. Її логіка була вибудована від базових операцій – розпізнавання емоцій за зовнішніми ознаками – до складніших умінь: розуміння зв'язку між подією, емоцією, думкою і дією, формування «Я-повідомлень», навичок взаємодії, опанування базових технік самозаспокоєння та конструктивного реагування в складних емоційних ситуаціях [1; 4; 5]. Окремі заняття були присвячені розвитку емоційного словника,

розпізнаванню тілесних сигналів емоцій, розумінню станів іншої людини та закріпленню індивідуального «набору навичок» для подальшого використання в повсякденному житті. Саме така побудова програми дала змогу пов'язати практичний вплив із тими проблемними зонами, які були виявлені під час первинної діагностики [2; 3].

Результати формувального етапу та фолоу-ап обстеження показали позитивну динаміку за більшістю досліджуваних показників. Найбільш виражені зміни виявлено за показником ПОМ-15: середній бал зріс із 43,8 до 45,6 після тренінгу і до 58,4 на етапі фолоу-ап. Це свідчить про зростання уважності до власного внутрішнього стану, навичок самоспостереження та більш усвідомленого ставлення до переживань. За шкалою емоційного відгуку середній показник підвищився з 61,4 до 67,8 після тренінгу і до 82,4 на етапі фолоу-ап, що вказує на відтермінований розвиток емпатійної чутливості. За TAS-20 одразу після тренінгу середній показник дещо зріс – з 59,4 до 61,8 бала, однак на етапі фолоу-ап знизився до 48,4 бала, що дає підстави говорити про поступове послаблення алекситимічних проявів у віддаленій перспективі.

На індивідуальному рівні за результатами фолоу-ап позитивні зміни зафіксовано у 4 з 5 учасників за шкалою емоційного відгуку, у 4 з 5 – за TAS-20, тобто в напрямі зниження алекситимії, та в усіх 5 учасників – за ПОМ-15. Це свідчить про найбільш стійкий ефект програми у сфері майндфулнес і про відтермінований позитивний вплив на емоційне самоусвідомлення.

Статистичний аналіз показав, що найбільш переконливі результати отримано за ПОМ-15. За критерієм Фрідмана встановлено статистично значущі відмінності між трьома етапами вимірювання: $\chi^2 = 8,40$ при $p = 0,015$. Попарні порівняння Дурбіна–Коновера показали значущі відмінності між показниками до тренінгу і на етапі фолоу-ап, а також між показниками після тренінгу і фолоу-ап. За шкалою емоційного відгуку загальний результат не досяг рівня статистичної значущості, однак виявлено виражену тенденцію до змін: $\chi^2 = 5,20$ при $p = 0,074$, а також значущу різницю між етапами до тренінгу та фолоу-ап при $p = 0,021$. За TAS-20 статистично значущих змін не встановлено: $\chi^2 = 3,60$ при $p = 0,165$, хоча між післятренінговим та відтермінованим етапами простежується тенденція до покращення. Таким чином, у межах малої вибірки статистично підтверджено насамперед ефект програми щодо розвитку майндфулнес, тоді як зміни в емоційному відгуку та зниженні алекситимії мали переважно відтермінований характер.

Висновки. Формування емоційної компетентності дітей з особливими освітніми потребами в інклюзивному навчанні є складним, але педагогічно важливим процесом. Проведене дослідження показало, що найбільш проблемними компонентами в досліджуваній групі є емоційне самоусвідомлення, розпізнавання й вербалізація власних переживань, а також часткова недостатність навичок емоційної саморегуляції. Емпатійний компонент виявився більш варіативним і в окремих випадках продемонстрував кращу збереженість. Результати апробації програми «Розумію себе та інших» дають змогу оцінити її як ефективну насамперед щодо розвитку майндфулнес і емоційного відгуку. При цьому найбільш повно позитивний ефект проявився саме на етапі фолоу-ап, що свідчить про його відтермінований характер. Для посилення результатів доцільно продовжити тренінг до 20 академічних годин, розширити блок розвитку емоційного словника, навичок самоаналізу та вербалізації почуттів, а також активніше залучати педагогів і батьків до підтримки позитивних змін у повсякденному середовищі. Практична цінність дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані практичними психологами, педагогами, асистентами вчителя та фахівцями інклюзивно-ресурсних центрів у побудові програм емоційного розвитку дітей з ООП [2; 4].

Література

1. Гоулман, Д. (2018). *Емоційний інтелект*. Віват.
2. Дерев'янка, С. П., & Лавренко, С. А. (2020). Методичні засоби діагностики емоційного інтелекту у дітей. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*, 7, 23–29.

3. Каплуненко, Я. Ю., & Кучина, В. В. (2023). Адаптація та валідизація короткого п'ятифакторного опитувальника майндфулнес (ПОМ-15). *Організаційна психологія. Економічна психологія*.
4. Колупаєва, А. А., & Таранченко, О. М. (2016). *Інклюзивна освіта: від основ до практики*.
5. Margas, N. (2023). Inclusive classroom climate development as the cornerstone of inclusive school building: Review and perspectives. *Frontiers in Psychology*, 14.
6. Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3–31). Basic Books.
7. Mehrabian, A., & Epstein, N. (1972). A measure of emotional empathy. *Journal of Personality*, 40(4), 525–543.
8. Taylor, G. J., Bagby, R. M., & Parker, J. D. A. (1992). The Toronto Alexithymia Scale (TAS-20): Conceptualization, validation, and relationship with basic dimensions of personality. *Personality and Individual Differences*, 13(1), 53–65.

Козут А.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Борисенко Л.Л.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ІНТОЛЕРАНТНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ

Актуальність теми дослідження. У зв'язку з нестабільністю соціально-політичної, економічної ситуації та військовою агресією РФ, кількість людей з інвалідністю в Україні стрімко зростає, що стає вагомою соціальною проблемою сьогодення. В психологічній науці ця проблема виявляється в такому соціально-психологічному явищі як гандикапізм. Поняття «гандикапізм» як соціально-психологічне явище характеризується негативним уявленням щодо неповносправних, зокрема інтолерантним ставленням до інвалідизованих. В останні роки спостерігається збільшення кількості людей з особливими потребами в Україні, зокрема осіб з інвалідністю внаслідок їхньої участі в бойових діях. Аналіз чинників інтолерантного ставлення, що змушують інвалідизованих почуватися неповноцінними, прагнути до соціальної ізоляції та проявляти ознаки дезадаптації, свідчать, що феномен гандикапізму набуває окремого наукового пошуку насамперед через деструктивний вплив на психологічне благополуччя людей. Це висуває перед вітчизняними психологами низку проблем, результат розв'язання яких полягатиме у розробці психолого-реабілітаційних програм підтримки, соціальної адаптації та розвитку людей з інвалідністю.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості інтолерантного ставлення до осіб з інвалідністю.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз, синтез, систематизація та узагальнення наукових джерел. Емпіричні: опитування з використанням гугл-форми та психодіагностичних методик: 1) Модифікована методика «Незавершені речення» О. Ставицького для з'ясування рівня сформованості гандикапності; 2) Українська версія опитувальника Вінцента Ван Брюггена «Види екзистенційної тривоги» в адаптації Кучинової В.В. Математико-статистичні: відсотковий аналіз, кореляційний аналіз Пірсона.

Огляд фахової літератури. Українські вчені-дослідники О. Ставицький, Я. Гошовський, Д. Гошовська, Є. Макангончук зазначають, що гандикапізм проявляється в упередженому інтолерантному ставленні, дискримінації до людей з інвалідністю, що супроводжується відкритою зневагою, ворожістю [3]. Когнітивний підхід включає стереотипи та спрощені уявлення про людей з інвалідністю (О. Ромер, Е. Луве, А. Кадді, С. Фіске, П. Глік). Емоційний підхід відображено в роботі Е. Гоффмана про стигму, де описуються дискомфорт та тривога

під час взаємодії зі «стигматизованими» індивідами. Поведінковий підхід досліджували О. Ставицький та Я. Гошовський, які виявили тенденцію до соціального дистанціювання та дискримінації [3]. Ідеологічний підхід пов'язаний з поняттям «нормативність» (abledness) – ідеологією, що встановлює стандарти фізичної та психічної досконалості [4].

Аналіз наукових джерел свідчить про необхідність розрізнення понять «толерантність» та «інтолерантність». М. М. Мельничук та В. М. Павленко визначають толерантність як «інтегральну характеристику особистості, що визначає її здатність у проблемних ситуаціях активно взаємодіяти із зовнішнім середовищем» [2]. Інтолерантність виявляється на когнітивному (стереотипи), емоційному (неприятність, страх, відраза) та поведінковому (дискримінація, виключення) рівнях. Л. Ю. Мазай наголошує, що стереотипи щодо осіб з інвалідністю є спрощеними, негнучкими та емоційно забарвленими уявленнями, які не відповідають реальності [1]. Разом з тим дослідження М. Наріо-Редмонд свідчать про існування ворожого, доброзичливого та амбівалентного гандикапізму, що виявляється на індивідуальному, міжособистісному та системному рівнях [4].

Результати дослідження. Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку обсягом 38 респондентів віком 18–24 роки (студентська молодь). Опитування здійснювалося впродовж листопада–грудня 2025 р. та січня–березня 2026 р. за допомогою гугл-форми.

За результатами методики О. Ставицького «Незавершені речення» (Таблиця 1) виявлено, що найвищі показники інтолерантного ставлення зафіксовано за шкалами: антипатія (65,8%), нерозвинена емпатія та страх (по 63,2%), тривога (60,5%), упередження (55,3%), відраза (52,6%). Натомість ворожість, гнів та домінування мають переважно нейтральний характер.

Таблиця 1

**Результати вимірювання інтолерантності респондентів
за Методикою О. Ставицького (n=38)**

Шкали методики	Толерантне ставлення		Нейтральне ставлення		Інтолерантне ставлення	
	К-сть	У %	К-сть	У %	К-сть	У %
депресія	11	28.9	15	39.5	12	31.6
гнів	9	23.7	20	52.6	9	23.7
відраза	8	21.1	10	26.3	20	52.6
презирство	12	31.6	15	39.5	11	28.9
страх	6	15.8	8	21.1	24	63.2
ворожість	7	18.4	21	55.3	10	26.3
тривога	5	13.2	10	26.3	23	60.5
егоїзм	7	18.4	18	47.4	13	34.2
домінування	10	26.3	18	47.4	10	26.3
антипатія	6	15.8	7	18.4	25	65.8
інтолерантність	10	26.3	16	42.1	12	31.6
упередження	7	18.4	10	26.3	21	55.3
нерозвинена емпатія	7	18.4	7	18.4	24	63.2

**Результати вимірювання екзистенційної тривоги респондентів
за Методикою В. ван Брюггена в адаптації Кучиної В.В. (n=38)**

Види екзистенційної тривоги	Рівні прояву					
	низький		середній		високий	
	К-сть	У %	К-сть	У %	К-сть	У %
Тривога смерті	15	39.5	15	39.5	8	21.1
Тривога втрати сенсу	9	23.7	10	26.3	19	50.0
Тривога ідентифікації	8	21.1	10	26.3	20	52.6
Тривога самотності	8	21.1	15	39.5	15	39.5
Тривога провини	6	15.8	18	47.4	24	63.2

Порівняльний аналіз результатів двох методик дозволив виявити взаємозв'язок між проявами інтолерантності та видами екзистенційної тривоги. Зокрема, домінуючі шкали інтолерантності – антипатія, нерозвинена емпатія та страх – корелюють із тривогою ідентифікації та тривогою самотності, що свідчить: людина використовує відразу до осіб з інвалідністю як захисний механізм, проектуючи власну внутрішню невпевненість та страх опинитися у схожому становищі. Шкала «страх» пов'язана з тривогою смерті та тривогою втрати сенсу, а «упередження» – з тривогою провини, що вказує на те, що нетерпимість допомагає людині тимчасово полегшити тягар власної «недосконалості».

Висновки та пропозиції. Інтollerантне ставлення молоді до осіб з інвалідністю можна розглядати не тільки крізь призму стигматизації та ворожого відношення, але й враховуючи недостатність соціального виховання, порушення саморегуляції серед молоді, невміння стримувати та долати негативні емоції при зіткненні з інвалідизованими особами. Для розробки ефективних заходів щодо подолання інтолерантності важливо врахувати виявлені механізми: страх, відразу, упередження та екзистенційну тривогу.

До рекомендацій належать: проведення психологічних тренінгів «Рівний рівному» з розповідями успішних людей з інвалідністю; роз'яснення етикету взаємодії; тренінги емпатії та емоційного інтелекту; розвиток критичного мислення для подолання стереотипів; обговорення тем цінності людського життя та прийняття недосконалості з метою зниження тривоги втрати сенсу та тривоги смерті.

Література

1. Мазай, Л. Ю. (2017). Соціально-психологічні стереотипи у ставленні до людей з інвалідністю. *Молодий вчений*, 3(2).
2. Мельничук, М. М., & Павленко, В. М. (2014). *Психологія толерантності особистості: монографія*. ФОП Мирон І. А.
3. Ставицький, О. О. (2015). Ставлення молоді до інвалідизації близьких людей. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*. Гносис.
4. Nario-Redmond, M. R. (2019). *Ableism: The causes and consequences of disability prejudice*. Wiley-Blackwell.

П'ЯТИКОМПОНЕНТНА СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ ДО НАВЧАННЯ

Вступ. Сучасна парадигма вищої освіти в Україні зазнає безпрецедентних трансформацій, зумовлених як глобальними тенденціями цифровізації, так і критичними викликами багаторічного воєнного стану. Понад чотири роки повномасштабної війни створили умови, у яких здобуття освіти супроводжується постійним психологічним стресом, безпековими ризиками та логістичними труднощами, що виснажує інтелектуальні ресурси молоді. У такому контексті перехід до онлайн- та змішаних форматів навчання часто загострює проблему зниження академічної мотивації та швидкої когнітивної втоми, оскільки відсутність прямого фізичного контролю та звичного університетського середовища вимагає від студента надзусиль для підтримки фокусу уваги. Саме тому готовність до навчання сьогодні слід розглядати не просто як стан підготовленості до засвоєння знань, а як складний, комплексний психологічний фундамент, що забезпечує стійкість особистості перед зовнішніми викликами.

Готовність до навчання — здатність студента ефективно засвоювати знання, що забезпечують сформовані когнітивні структури, високий рівень метакогнітивних процесів (саморозуміння, рефлексія) та установка на гнучке пристосування під реальні умови освітнього процесу. У широкому розумінні готовність визначається як стан психічної та фізичної підготовленості індивіда до певного навчального досвіду та дій (Engin, 2017).

Мета роботи – описати п'ятикомпонентну структуру готовності студентів до навчання, яка відповідає сучасним викликам онлайн та змішаного навчання студентів в українських університетах під час воєнного стану.

Результати дослідження. Сучасні теорії, які розглядають готовності до навчання як складний психологічний феномен, особливо в контексті сучасного онлайн- та змішаного навчання, виокремлюють декілька ключових аспектів, необхідних внутрішніх умов: 1) самостійність у навчанні; 2) самоконтроль з боку учня; 3) мотивація спрямована на отримання знань та вмінь; 4) сформовані навички саморегуляції; 5) самоефективність як внутрішній орієнтир. Розглянемо окреслену структуру по-елементно.

Самостійність у навчанні в умовах сучасних освітніх моделей перетворює студента з пасивного споживача інформації на активного архітектора власного розвитку. Цей аспект готовності вимагає від особистості високого рівня метакогнітивних навичок: здатності об'єктивно діагностувати прогалини у власних знаннях, формулювати чіткі навчальні цілі та свідомо обирати інструменти для їх досягнення, регулювати темп та режим навчання. Коли студент бере на себе відповідальність за результат, навчання перестає бути зовнішньою вимогою і стає внутрішнім проєктом, де критичне самооцінювання дозволяє вчасно коригувати обрану стратегію навчання (Engin, 2017).

Самоконтроль з боку учня стає вирішальним фактором саме в онлайн-середовищі, де відсутній прямий фізичний нагляд викладача та жорсткі межі аудиторії. Контроль проявляється у вмінні індивіда самостійно структурувати свій час, фокусувати увагу на складних концепціях попри численні відволікаючі подразники та вибудовувати персональний темп опрацювання контенту. Можливість повернутися до важких фрагментів лекції або прискорити перегляд знайомих тем перетворює навчальний процес на гнучку систему, яка адаптується під когнітивні особливості конкретної людини, забезпечуючи глибше засвоєння знань (Hannon, 2014).

Мотивація до навчання виступає енергетичним ядром готовності, що поєднує внутрішнє прагнення до самовдосконалення із зовнішніми стимулами професійного чи

академічного визнання. У змішаному навчанні цей компонент визначає не лише інтенсивність зусиль, а й рівень відкритості до нових, часом незвичних форматів взаємодії. Висока мотивація спонукає студента виходити за межі мінімальних вимог програми підготовки, окремих курсів, активно ділитися ідеями в цифровій спільноті та перетворювати отриману інформацію на практичний досвід, що є критично важливим для формування стійких компетенцій (Hayat et al., 2020).

Саморегуляція є тією складовою, яка перетворює потенційні можливості студента на реальні результати через дисципліноване управління власними ресурсами. Навички тайм-менеджменту та самодисципліни дозволяють підтримувати стабільний темп навчання навіть за відсутності зовнішнього контролю, що є критичним для дистанційних форматів. Більш того, глибоке розуміння власного навчального стилю та опора на попередній досвід допомагають студенту адаптувати складні завдання під свої сильні сторони, роблячи шлях до опанування нових компетенцій максимально коротким та усвідомленим (Engin, 2017).

Самоефективність – результуючий компонент структури готовності, який проявляється у сформованій системі внутрішніх переконань студента стосовно власної спроможності подолати виклики навчального процесу. Вона охоплює як впевненість у володінні технічними інструментами — від навігації в системах управління навчанням до використання складного програмного забезпечення, — так і віру в успішність мережевої комунікації. Коли людина не боїться помилитися в цифровому просторі та відчуває себе компетентною у використанні технологій, її когнітивний ресурс повністю спрямовується на зміст навчання, а не на подолання технічного стресу (Hayat et al., 2020).

Отже, психологічна готовність до навчання виступає внутрішнім фундаментом, що визначає стійкість студента перед викликами освітнього процесу та його здатність до тривалої інтелектуальної напруги. Емоційний інтелект у цьому контексті стає ключовим інструментом саморегуляції, оскільки дозволяє вчасно розпізнавати ознаки когнітивної втоми чи стресу від невдач і трансформувати їх у конструктивний досвід. Людина з високим рівнем такої готовності швидше адаптується до нових форматів взаємодії, зберігає відкритість до критики та здатна ефективно комунікувати в групі, що робить процес навчання не лише продуктивним, а й психологічно комфортним (Oliveira & Sánchez, 2025).

Технічна або цифрова готовність у сучасних реаліях перестала бути просто допоміжною навичкою, перетворившись на базову умову доступу до знань. Вона охоплює не лише механічне володіння гаджетами чи програмним забезпеченням, а й розвинене критичне мислення, необхідне для навігації в надлишковому інформаційному полі (Oliveira & Sánchez, 2025). Спроможність студента швидко знаходити релевантні джерела, відсіювати недостовірні дані та інтегрувати знайдені фрагменти в цілісну систему знань мінімізує технічне тертя, дозволяючи зосередити весь ментальний ресурс безпосередньо на змісті навчання.

Готовність до навчання не є статичною: вона може зростати, якщо студентам надають можливість ознайомитися з новими технологіями та надають необхідну підтримку для розвитку їхніх здібностей до самостійного навчання. Готовність до навчання є комплексним станом, який формується під впливом внутрішніх (психологічних) характеристик особистості та зовнішніх (соціальних) умов її оточення. Безумовно, важливою внутрішньою умовою є інтелектуальні ресурси (додатній рівень їхньої сформованості, доступність для актуалізації, сформовані навички керування та ін.), однак не слід недооцінювати і особистісний потенціал. Особистісні риси, зокрема сумлінність та відкритість до досвіду, виступають природними фільтрами, що структурують хаос, перетворюючи уніфікований навчальний процес у індивідуальний шлях набуття необхідних компетентностей. Дисциплінованість дозволяє перетворювати наміри на конкретні результати, а інтелектуальна допитливість забезпечує пластичність мислення, необхідну для інтеграції нових знань. У поєднанні з когнітивними навичками та психологічною стійкістю, ці риси допомагають вибудовувати складні ментальні моделі та швидко відновлюватися після неминучих помилок, що є критичним для самостійного навчання (Engin, 2017; Керекеша та Осадчий, 2021).

Висновки та пропозиції. Підсумовуючи, можна стверджувати, що готовність до навчання у сучасних студентів є складним багатовимірним конструктом, який інтегрує когнітивні, метакогнітивні та особистісні ресурси для ефективної адаптації до викликів онлайн- та змішаної освіти. Окреслена п'ятикомпонентна структура, що охоплює самостійність, самоконтроль, мотивацію, саморегуляцію та самоефективність, виступає тим внутрішнім фундаментом, який дозволяє студенту залишатися активним суб'єктом власного розвитку навіть у критичних умовах воєнного стану. Перспективою подальшої роботи є проведення ґрунтовного емпіричного дослідження зазначених компонентів, що дозволить кількісно та якісно оцінити реальний стан готовності майбутніх фахівців. На основі майбутніх емпіричних даних пропонується розробка цілеспрямованих програм психолого-педагогічної підтримки, спрямованих на зміцнення саморегуляції, емоційного інтелекту та цифрової грамотності студентів, що дозволить значно підвищити адаптивний потенціал молоді, мінімізувати технічний стрес та забезпечити високу якість професійної підготовки в умовах сучасної нестабільності.

Література

1. Керекеша, О. В., Осадчий, М. Л. (2021). Мотивація до навчальної діяльності студентів у вищому навчальному закладі. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*, (11-12), 126–131. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Naykvo_2021_11-12_18
2. Engin, M. (2017). Analysis of Students' Online Learning Readiness Based on Their Emotional Intelligence Level. *Educational Research and Evaluation*. 5. 10.13189/ujer.2017.051306.
3. Hannon B. (2014). Predicting College Success: The Relative Contributions of Five Social/Personality Factors, Five Cognitive/Learning Factors, and SAT Scores. *Journal of education and training studies*, 2(4), 46–58. <https://doi.org/10.11114/jets.v2i4.451>
4. Hayat, A. & Kohoulat, N. & Amini, M. & Faghihi, S. A. (2020). The predictive role of personality traits on academic performance of medical students: The mediating role of self-efficacy. *Medical journal of the Islamic Republic of Iran*. 34. 77. DOI:10.34171/mjiri.34.77.
5. Oliveira, M., & Sánchez, C. (2025). Ranking Socio-Psychological Factors Affecting Academic Engagement in Adolescents. *Journal of Adolescent and Youth Psychological Studies*, 6(10), 1-12. <http://dx.doi.org/10.61838/kman.jayps.4638>

Криштальова К.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курсу
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Корват Л. В.*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДОЛАННЯ СТРЕСУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОЇ РЕСУРСНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. Актуальність дослідження взаємозв'язку долання стресу та психологічної ресурсності особистості зумовлена стрімким зростанням психоемоційного напруження в сучасному соціумі, що спричинено нагромадженням повсякденних завдань, соціально-економічною нестабільністю та тривалим перебуванням в умовах воєнних дій. Стрес як реакція організму на дію екстремальних подразників безпосередньо впливає на всі сфери життєдіяльності людини, нерідко стаючи першопричиною низки психосоматичних розладів та зниження загального рівня благополуччя. У контексті сучасних психологічних парадигм, зокрема ресурсної концепції Стівена Хобфолла, стрес інтерпретується як результат реальної або потенційної втрати ресурсів, необхідних для ефективної адаптації. Саме тому вивчення психологічної ресурсності як здатності особистості мобілізувати внутрішні сили,

знання та соціальні зв'язки постає критично важливим завданням. Зокрема, дослідження психологічної ресурсності допомагає зрозуміти, що саме дозволяє особистості ефективно справлятися зі стресом й адаптуватися до змін, що й визначає теоретичну та практичну значущість обраної теми.

Мета дослідження - розкрити й дослідити зв'язок особливостей долаття стресу та психологічної ресурсності, виявити ресурси особистості, що забезпечують стабільність самопочуття та високу якість життя в умовах постійних викликів.

Методи та методика дослідження – теоретичний аналіз наукових джерел та літератури на тему стресу та психологічної ресурсності. Емпіричне дослідження, яке проводилося онлайн з використанням Гугл-форм, вибірку склали 70 респондентів віком від 17 до 50+ років, з яких 36 осіб жіночої статі та 34 – чоловічої. Для діагностики особливостей долаття стресу був використаний опитувальник «Шкала сприйманого стресу (PSS-10)» (Ш.Коен, адаптація О.О. Вельбрехт) та методика «Стратегії подолання стресових ситуацій (SACS)» (С.Хобфолл). Для діагностики психологічної ресурсності були використані опитувальники «Психологічна ресурсність особистості» (О.Штепа) та «Особисті ресурси» (О.Савченко, О.Сукач). Статистичні методи дослідження: описова статистика та аналіз за допомогою програми Microsoft Excel.

Основні результати. Теоретичний аналіз дає розуміння, що поняття стресу в сучасній науці базується на трактуванні цього феномену як складної реакції організму на внутрішні або зовнішні стресори, що супроводжується мобілізацією захисних механізмів [1, с.112]. Історично концепція розвивалася від опису реакції «бийся або втікай» Б. Кеннона до теорії загального адаптаційного синдрому Г. Сельє, який визначив стадії тривоги, опору та виснаження. У науковому дискурсі стрес диференціюють на адаптивний еустрес та деструктивний дистрес, а за тривалістю впливу виділяють гостру та хронічну форми [2, с.14-17]. Теоретичний аналіз охоплює біологічний, когнітивний та соціально-психологічний підходи, де особлива увага приділяється суб'єктивній оцінці загрози та ролі життєвих подій у виникненні психоемоційного напруження. Фундаментальною категорією для розуміння здатності особистості протистояти стресовим впливам є психологічна ресурсність, яка визначається як сукупність внутрішніх сил, знань та соціальних зв'язків, необхідних для досягнення цілей та підтримки благополуччя. Згідно з ресурсною концепцією С. Хобфолла в рамках теорії збереження ресурсів, стрес виникає при загрозі втрати, фактичній втраті або недостатньому поповненні ресурсів після їх витрачання [5, с.33]. В українській психології цей феномен розглядається через призму резильєнтності як здатності до мобілізації та швидкого відновлення після кризових ситуацій. Дослідження О. Штепи та О. Савченко підкреслюють, що ресурсність є динамічною системою, де усвідомлення власних можливостей та наявність соціальної підтримки виступають ключовими детермінантами стресостійкості [3; 6].

Взаємозв'язок між процесами долаття стресу та ресурсністю особистості має циклічний та взаємозумовлений характер. Психологічні ресурси виступають медіатором у виборі копінг-стратегій, де високий рівень ресурсності сприяє застосуванню адаптивних проблемно-орієнтованих стратегій, тоді як їх дефіцит веде до використання дезадаптивних форм реагування, таких як уникання або заперечення [4; 7]. Конструктивне подолання стресових ситуацій не лише нівелює негативні наслідки, а й забезпечує оновлення та розширення ресурсного потенціалу індивіда, таким чином, розвиток психологічної ресурсності постає превентивним засобом зміцнення психічного здоров'я.

Проведене емпіричне дослідження та аналіз відсоткових співвідношень отриманих даних дозволив виявити низку закономірностей, характерних для досліджуваної вибірки. За методикою «SACS» більшість досліджуваних демонструють середній рівень вираженості за всіма стратегіями. Серед конструктивних стратегій дещо вищий відсоток високого рівня мають асертивні дії та пошук соціальної підтримки (по 17,1%). Аналіз стратегій подолання стресу виявив переважання просоціальних копінгів над асоціальними, що є позитивним

адаптивним показником. Найбільш вираженою стратегією є пошук соціальної підтримки ($M=22,31$), найменш вираженою - асоціальні дії ($M=15,80$).

Результати за опитувальником «Психологічна ресурсність особистості» засвідчують переважання середніх значень по більшості шкал. Загальний рівень психологічної ресурсності є середнім у 61,4% учасників, у 12,9% - низьким, у 17,1% - високим, а у 8,6% не діагностується взагалі. Найбільш стабільно сформованим ресурсом є «Успіх» - 87% учасників демонструють середній рівень, а частка осіб з низькими показниками є найменшою серед усіх шкал (10%). Це вказує на те, що більшість досліджуваних загалом орієнтовані на досягнення та зберігають відносно стійке переживання власної успішності навіть в умовах стресу. Близькими за характером є ресурси «Упевненість у собі», «Творчість», «Прагнення до мудрості» та «Відповідальність», де також фіксується висока концентрація середніх значень (по 76%). Шкала «Знання власних ресурсів» має найвищий відсоток низьких значень (30%) серед усіх шкал. Низький рівень усвідомлення власних опор означає, що навіть наявні ресурси можуть не залучатися у стресових ситуаціях через їх недостатню суб'єктивну представленість. Жінки демонструють вищу ресурсність ($M=84,36$) порівняно з чоловіками ($M=74,44$). Важливою є вікова динаміка: рівень стресу знижується з віком і зростає психологічна ресурсність - у старшій групі (41–50+ років) вона сягає $M=85,42$ порівняно з $M=74,64$ у наймолодшій.

За опитувальником «Особисті ресурси» спостерігається схожа тенденція загальний рівень особистісних ресурсів є середнім у 61,4% учасників, низьким - у 21,4%, і лише 17,1% демонструють високий рівень.

За шкалою PSS-10 переважна більшість учасників - 74,3% - демонструє помірно сприйнятий стрес, 15,7% - сильно сприйнятий, лише 10% демонструють слабо сприйнятий стрес. Показово, що відчуття безпорадності ($M=13,14$) переважає над показником браку самоефективності ($M=7,27$), що свідчить про домінування когнітивного компонента стресу - труднощі пов'язані із суб'єктивним відчуттям втрати контролю над ситуацією.

Висновки. Розкривши теоретичні аспекти дослідження феномену психологічної ресурсності та стресу, встановлено, що стрес є природньою реакцією організму на подразник, що супроводжується мобілізацією захисних механізмів. Психологічна ресурсність є динамічною системою сил, знань, вмінь, соціальних зв'язків, що визначає здатність особистості ефективно протистояти стресовим впливам. Взаємозв'язок між цими феноменами має циклічний характер: ресурсність опосередковує вибір копінг-стратегій та їх ефективність, водночас конструктивне подолання стресу, розширює ресурсний потенціал особистості.

Проведене емпіричне дослідження дозволило нам встановити, що для досліджуваної вибірки характерні наступні особливості. Переважна більшість учасників (74,3%) демонструє помірно сприйнятий стрес із домінуванням когнітивного компонента. У стратегіях подолання стресу переважають просоціальні копінг, тоді як асоціальні реакції залишаються найменш вираженими. Загальний рівень психологічної ресурсності є середнім у 61,4% досліджуваних. Отже, досліджувана вибірка характеризується переважно середнім адаптивним потенціалом і схильністю до пошуку соціальної підтримки, проте ключовою проблемою залишається низька обізнаність респондентів у власних ресурсах. Це і створює розрив між наявним потенціалом особистості та її реальною здатністю протистояти стресу через недостатнє самоусвідомлення.

Література

1. Кравцов Д.Р. Поняття стресу та психологічної стійкості в межах різних теоретичних підходів. *Габітус*. Випуск 18. Т. 1. 2020. с.112-116. URL: <https://habitus.od.ua/journals/2020/18-2020/part%201/22.pdf>
2. Наугольник Л.Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ. 2015. с.14-17. URL: https://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/Наугольник_психологія_стресу.pdf
3. Савченко, О. В., Сукач, С. А., & Тімакова, А. В. (2022). Методика «Особистісні ресурси»: валідація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*, 44, с. 114-122.
4. Ставицька, С. О., & Яковенко, А. О. Особливості взаємозв'язку між копінг-стратегіями та психологічною ресурсністю українських жінок зі статусом «тимчасового захисту» в Європі. In *The*

XXIV International Scientific and Practical Conference «Modern technologies among us in the environment». Рим. 2024. с.335- 338.

5. Тімченко, О. В., Садковий, В. П., Склень, О. І., Назаров, О. О., Оніщенко, Н. В., & Садковий, О. В.. Психологічні особливості базових копінг-стратегій та особистісних копінг-ресурсів працівників пожежно-рятувальних підрозділів МНС України: монографія. 2018. с. 33. URL: <https://repositc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/2087/1/coping.pdf>

6. Штепа О. С. Емпіричне вивчення психологічних ресурсів особистості. Актуальні проблеми психології: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. 2011. Т. 11. Вип. 4. Ч. 2. с. 335–361.

Taylor, S. E., & Stanton, A. L. Coping resources, coping processes, and mental health. Annu. Rev. Clin. Psychol. 2007. 3(1), с. 377-401. URL: https://taylorlab.psych.ucla.edu/wp-content/uploads/sites/5/2014/10/2007_Coping-Resources-Coping-Processes-and-Mental-Health.pdf

Куценко А.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник — к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Ловка О.В.

ІГРОВИЙ ПІДХІД ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Сьогодні система вищої освіти України проходить через низку складних етапів трансформації, що зумовлено, як реформаційним процесом та цифровізацією, так і викликами повномасштабної війни. Для студентів цей проміжок часу є особливо складним, адже окрім адаптації до навчання в нових умовах ЗВО, вони зіштовхуються з постійними стресорами (тривоги та відключення світла, щоденні обстріли вдень і вночі), що безпосередньо впливає на їхнє суб'єктивне благополуччя та якість професійної підготовки. Основна проблема полягає в суперечності між високими вимогами до психічної стійкості, зумовленої складністю професійної підготовки студентів та реальним зростанням рівня їхньої тривожності й емоційного виснаження. Більшість традиційних методів навчання не враховують потребу будь якого студента в емоційній підтримці психологічного ресурсу у гіпер-кризових умовах. Отже, виникає потреба у пошуку та впровадженні таких освітніх технологій, які б забезпечували якісне засвоєння та виступали фактором підтримки суб'єктивного благополуччя у надстресових умовах воєнного стану. У цьому контексті ігровий підхід, з нашої точки зору, є дієвим механізмом освіти в таких умовах. Він дає можливість поєднувати інтенсивність опанування професійних компетенцій із позитивним емоційним досвідом, що критично важливо, для збереження ментального здоров'я майбутніх фахівців.

Метою нашого дослідження є емпіричне вивчення зв'язку між застосуванням ігрових технік у навчальному процесі й рівнем суб'єктивного благополуччя студентів. Задачами дослідження було поставлено: 1) здійснити теоретичний аналіз сутності та наукових підходів до понять «ігровий підхід» та «суб'єктивне благополуччя»; 2) підібрати інструменти та провести емпіричне дослідження зв'язку між застосуванням ігрових технік у навчальному процесі й рівнем суб'єктивного благополуччя студентів-психологів 1 та 2 курсів на заняттях з загальної психології.

У сучасній психолого-педагогічній літературі ігровий підхід розглядається як дієвий засіб активізації навчання, підвищення мотивації та створення психологічно безпечного середовища для будь яких рівнів навчального процесу. Фундаментальними працями є роботи Ф. Фребеля і Дж. Дьюї, які розглядали гру, як форму саморозвитку та навчання через дію. Ж. Піаже

підкреслював зв'язок гри з когнітивним розвитком і формуванням символічного мислення [4, с. 43-50; 3, с. 37]. В Україні ідея використання гри як освітнього інструменту була розвинена у працях А. Фурмана і С. Шандрука, які наголошували на її соціалізувальній, емоційно-комунікативній та ціннісно-творчій функціях [5, с. 26]. З часом зарубіжні дослідження значно збільшили уявлення про можливості ігрового підходу у вищій освіті. Так, М. Пренскі підкреслював, що сучасні студенти є «цифровими аборигенами», для яких ігрове середовище є природною формою навчальної взаємодії [8, с. 1–6]. Окремо варто виділити дослідження Facchino, G., Sugden, N., Dancey, C. P., & Iwamoto, які у 2025 році у систематичному огляді «серйозних ігор» для психологічної освіти підтвердили їхню ефективність для розвитку професійних і м'яких навичок, зокрема саморегуляції, комунікації та стресостійкості [7].

Для підготовки студентів-психологів особливо важливо, що ігровий підхід дає змогу моделювати професійні ситуації, безпечно відпрацьовувати комунікативні стратегії та формувати рефлексивну позицію. Дослідження Дж. Г. Соріано-Санчеса, Р. К. Лопеса і Д. А. Родрігеса показали, що game-based learning підвищує мотивацію, самоефективність і академічні досягнення [9, с. 16]. В українській освіті вагомий внесок у розробку ігрових технологій зробили В. Ковальчук, В. Мацько, А. В. Фурман, С. К. Шандрук, які показали, що гра може бути дієвим засобом активізації навчальної діяльності, формування комунікації та підтримки психоемоційного стану студентів [1; 2; 5; 6].

Для досягнення поставленої мети було підібрано комплекс психодіагностичних методик, який складається з чотирьох опитувальників: Методика «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі (BBC-SWB)» (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер); Методика «Шкала позитивного ментального здоров'я (PMH-scale)» (адаптація Л. М. Карамушки, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко); Тест на визначення рівня стресостійкості (Perceived Stress Scale, PSS-10); Методика для виявлення адаптованості / неадаптованості особистості (автори: К. Роджерс, Р. Даймонд). Також, для більш детального аналізу була розроблена авторська анкета на тему: «Роль ігрового підходу у суб'єктивному благополуччі особистості». У ній були сформульовані питання для отримання даних щодо ставлення студентів до ігрових методів, які проводилися протягом навчального семестру на заняттях з загальної психології. Опитування у гугл-формі здійснювалося у два етапи: перше – у вересні 2025 р., друге – у грудні 2025 р. – на початку семестру і в його кінці. Перший раз запитання формулювалися щодо ставлення студентів до ймовірного проведення ігрових методів, другий раз – про оцінку вражень від результатів їх проведення. Обидва рази в опитуванні взяли участь по 103 респонденти, всі вони були студентами-психологами 1 та 2 курсів. Для проведення експерименту студенти були поділені на дві групи: в одній групі (експериментальній) заняття проводились з використанням ігрових технік, у другій групі (контрольній) – семінарські заняття проводились за звичайним планом.

Аналіз емпіричних даних, отриманих за допомогою пакету jamovi (Version 2.3.21), дозволив встановити низку закономірностей впливу ігрового підходу на психологічні показники студентів під час навчального семестру.

Попри об'єктивне зростання рівня сприйнятого стресу (PSS-10) наприкінці семестру в обох групах – (ЕГ) та (КГ), загальний показник благополуччя за методикою BBC-SWB в (ЕГ) продемонстрував високу стабільність, знизившись лише з 85,9 до 84,5 балів. Натомість у контрольній групі (КГ) зафіксовано виразнішу тенденцію до зниження якості життя – з 85,5 до 80,3 балів. Особливої уваги заслуговує показник соціальних стосунків в ЕГ, який продемонстрував позитивну динаміку (18,3 проти 18,4), що свідчить про ефективність ігрової взаємодії як інструменту згуртування, в той час як в КГ показник знизився з 19,1 до 17,9 (хоча дані результати не показали статистичної значущості). Статистично значущі зміни зафіксовано за шкалою сприйняття безпорадності: в ЕГ відбулося зростання показника з 13,36 до 16,46 ($U = 1839$; $p < ,001$), що відображає високе навантаження під час сесії. Проте показник самоефективності в ЕГ залишився більш-менш стійким (зниження бала з 6,47 до 6,22), тоді як у КГ спостерігалось незначне зростання відчуття браку самоефективності від 6,48 до 7,67 балів.

Ключовим підтвердженням гіпотези про ефективність ігрового навчання є результати кореляційного аналізу за коефіцієнтом Спірмена. В ЕГ виявлено відсутність значущого зв'язку між рівнем загального стресу та суб'єктивним благополуччям ($r = 0,107$; $p = ,349$), що вказує на автономність емоційного стану студентів від деструктивних чинників середовища. На противагу цьому, у контрольній групі зафіксовано сильний негативний зв'язок між стресом та благополуччям ($r = -0,620$; $p = ,001$), а також стресом і ментальним здоров'ям ($r = -0,578$; $p = ,003$). Важливою відмінністю виявилася трансформація соціальної взаємодії під впливом навантаження: якщо в ЕГ зафіксовано позитивний зв'язок між рівнем стресу та соціальними стосунками ($r = 0,228$; $p = ,043$), що свідчить про згуртування та пошук підтримки, то в КГ цей зв'язок є від'ємним ($r = -0,470$; $p = ,021$), що вказує на можливу соціальну ізоляцію студентів.

Застосування ігрових методів сприяло стабілізації рівня адаптованості студентів. В ЕГ показник неадаптивності залишився без суттєвих змін (4,47 та 4,20 балів відповідно; $p = ,718$). Кореляційний аналіз підтвердив, що адаптивність в ЕГ тісно пов'язана як із ментальним здоров'ям ($r = 0,669$; $p < ,001$), так і з благополуччям ($r = 0,629$; $p < ,001$).

Результати дослідження частково підтверджують, що впровадження ігрового підходу в освітній процес майбутніх психологів може створювати, так званий ефект «психологічного буфера». Що дозволяє студентам зберігати високий рівень суб'єктивного благополуччя та ментального здоров'я навіть в умовах інтенсивного екзаменаційного стресу. На відміну від традиційного навчання, де зростання навантаження призводить до соціальної ізоляції та невпевненості у власних силах, ігрове середовище трансформує реакцію на стрес, вірогідно він стає чинником згуртування групи та стимулює пошук соціальної підтримки. Таким чином, ігрові методи сприяють формуванню професійної самоефективності та адаптивності, що є критично важливим для майбутньої діяльності психолога.

Отже, рекомендується впроваджувати ігрові технології в освітні програми підготовки психологів як інструмент профілактики професійного виснаження та підтримки самоефективності. Особливу увагу варто приділити використанню «серйозних ігор» під час пікових навчальних навантажень, що дозволить трансформувати напруження у позитивний досвід соціальної взаємодії та підвищити адаптивність студентів у гіперкризових умовах.

Література

1. Ковальчук, В. Ю. (2011). Використання ігрових технологій у навчальному процесі вищої школи. *Вісник Львівського університету. Серія педагогічна*, (27), 37–44. https://pedagogy.lnu.edu.ua/departments/pedagogika/periodic/pedos3t/tom3/04_kovalchuk.pdf
2. Мацько, В. В. (2012). *Гейміфікація як засіб активізації навчальної діяльності студентів*. Матеріали конференції ВНТУ. <http://conf.vntu.edu.ua/znanosv/2012/txt/matsko.pdf>
3. Педагогіка та психологія: Науковий журнал. (2011). *Університет імені Альфреда Нобеля*. <https://pedpsy.duan.edu.ua/images/PDF/2011/2/8.pdf>
4. Поніманська, Т. І., & Фунтікова, О. О. (2006). *Дошкільна педагогіка*. Академвидав.
5. Фурман, А. В., & Шандрук, С. К. (2014). *Сутність гри як учення: Монографія*. ВПЦ «Економічна думка ТНЕУ».
6. Цуранова, О., Татаринцева, Ю., Бившева, Т., Погода, О., & Пушкар, О. (2022). Методичні рекомендації щодо впровадження технологій гейміфікації в дистанційній освіті. *Acta Paedagogica Volyniensis*, (4), 159–164. <https://doi.org/10.32782/apv/2022.4.25>
7. Facchino, G., Sugden, N., Dancey, C. P., & Iwamoto, D. H. (2025). The use of serious games for psychological education and training: A systematic review. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1511729>
8. Prensky, M. (2001). Digital natives, digital immigrants. *On the Horizon*, 9(5), 1–6. <https://cosc-480-ucd-fl6.github.io/COSC-480-UCD/files/Prensky2001-DigitalNativesDigitalImmigrants.pdf>
9. Soriano-Sánchez, J. G., López, R. Q., & Rodríguez, D. A. (2021). The impact of game-based learning on motivation, self-efficacy, and academic achievement in the natural sciences: A meta-analysis. *Sustainability*, 16(1), Article 122. <https://www.mdpi.com/2227-7102/16/1/122>

ПСИХОЛОГІЧНІ ПРОФІЛІ ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ ІТ-СФЕРИ

Синдром професійного вигорання є однією з ключових проблем сучасного суспільства. Для фахівців ІТ-сфери він набуває особливого значення через когнітивну інтенсивність праці, технологічний тиск, постійну необхідність навчання та розмитість меж між роботою і відпочинком. Попри значний дослідницький інтерес до цієї теми, типологічний підхід, що дозволяє виявляти якісно відмінні психологічні профілі вигорання, рідко застосовується у вивченні ІТ-фахівців, особливо в українському контексті. Це визначає актуальність дослідження та його практичну цінність для організаційної психології та HR-практики.

Огляд фахової літератури. Тривимірна модель вигорання С. Maslach (1998) розглядає синдром як поєднання емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень. Теорія вимог та ресурсів роботи (JD-R) W. B. Schaufeli та A. B. Bakker пояснює вигорання через систематичне перевищення вимог над ресурсами — особистісними та організаційними. Типологічний підхід, реалізований у методі латентних профілів, дозволяє виявляти якісно відмінні комбінації компонентів замість узагальненого показника (Leiter & Maslach, 2016). Специфіку вигорання в ІТ-середовищі посилюють синдром самозванця, перфекціонізм і «культура постійної доступності», що документально підтверджено у дослідженнях Clance & Imes (1978), Pannhausen et al. (2020) та Bravata et al. (2020).

Серед вітчизняних розробок варто відзначити дослідження С. О. Мащак та А. І. Олійник (2024), присвячені психологічному супроводу ІТ-фахівців в Україні, а також методичний доробок Л. М. Карамушки та колег (2015) у сфері діагностики стресостійкості. Аналіз літератури засвідчує, що попри зростаючий інтерес до проблематики вигорання в ІТ-галузі, профільні дослідження з використанням типологічного підходу та комплексного психодіагностичного інструментарію на вітчизняних вибірках залишаються нечисленними, що підтверджує наукову новизну проведеного дослідження.

Метою дослідження є виявлення та опис психологічних профілів вигорання у фахівців ІТ-сфери, визначення їх детермінант та розробка диференційованих рекомендацій щодо профілактики.

Методи дослідження. Емпіричне дослідження проводилось з використанням чотирьох стандартизованих психодіагностичних методик: опитувальника вигорання на основі трьохфакторної теорії вигорання Х. Маслах (шкали ЕВ, ДП, РОД); модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя (BBC-SWB); шкали позитивного ментального здоров'я (PMH-Scale); методики стійкості до стресу за Л. Карамушкою. Статистичну обробку даних здійснено засобами SPSS Statistics 26.0 із застосуванням описової статистики, кореляційного аналізу (rs Спірмена), кластерного аналізу методом k-середніх (k=4), дисперсійного аналізу ANOVA та post-hoc критерію Тьюкі.

Результати дослідження. Вибірку склали 30 фахівців ІТ-сфери різних спеціалізацій та рівнів посади (63% чоловіків, 37% жінок; вік 23–45 років; 40% — розробники, 17% — QA-інженери, решта — Data Analysts, DevOps, PM/Lead та ін.). Первинна психодіагностика виявила значну поширеність симптоматики вигорання: 30% учасників мають виражений рівень емоційного виснаження, ще 47% — помірний. Лише 23% вибірки демонструють низькі рівні за всіма трьома компонентами МБІ одночасно. Показники ресурсних методик перебувають у середньому діапазоні: BBC-SWB — M=78,4; PMH-Scale — M=18,7; стресостійкість — M=54,3. Найсильніший кореляційний зв'язок зафіксовано між ЕВ та суб'єктивним благополуччям (rs=–0,68, p<0,01).

Кластерний аналіз методом *k*-середніх ($k=4$) виявив чотири статистично відмінних психологічних профілі вигорання (усі міжкластерні відмінності — $p<0,001$). Профіль «Адаптивний» (30% вибірки, $n=9$): низьке ЕВ ($M=15,4$), мінімальна ДП ($M=4,7$), висока ефективність ($РОД=41,2$), максимальні показники ВВС-SWB (91,6), РМН (23,9) та стресостійкості (65,6); типово — Junior/Middle-фахівці з досвідом до 3 років. Профіль «Ризиковий» (26,7%, $n=8$): помірне виснаження ($ЕВ=26,0$), збережені ресурси ($ВВС-SWB=81,5$), але вже помітне зниження ефективності ($РОД=33,1$); фахівці на межі, де без втручання існує реальний ризик переходу до несприятливіших профілів. Профіль «Виснажений» (23,3%, $n=7$): виражені всі три компоненти вигорання ($ЕВ=35,7$; $ДП=17,6$; $РОД=19,4$), критично низьке благополуччя ($ВВС-SWB=59,7$; $РМН=11,4$); типово — Senior/Lead зі стажем 5+ років. Профіль «Відсторонений» (20%, $n=6$): домінує деперсоналізація ($ДП=15,3$) при помірному виснаженні ($ЕВ=24,2$), знижений РМН (15,7); характерна схильність до психологічного дистанціювання як копінгової стратегії.

Аналіз детермінант засвідчив, що провідними чинниками несприятливих профілів є: стаж 5+ років ($\chi^2=12,4$; $p=0,006$), посада Senior/Lead ($\chi^2=10,8$; $p=0,013$), робочий тиждень 50+ годин ($\chi^2=13,7$; $p=0,003$). Найсильнішим предиктором профільної приналежності виявилась задоволеність роботою ($\chi^2=18,3$; $p<0,001$): 78% «адаптивних» оцінюють її на рівні 8–10 балів, тоді як серед «виснажених» та «відсторонених» таких немає взагалі.

Висновки і пропозиції. У вибірці ІТ-фахівців виявлено 4 якісно відмінних профілі вигорання; між ними зафіксовано значущі відмінності за ВВС-SWB, РМН-Scale та стресостійкістю ($p<0,001$); фахівці з тривалим стажем та вищою посадою достовірно частіше належать до несприятливих профілів. Результати мають безпосереднє практичне значення для HR-фахівців та організаційних психологів ІТ-компаній: диференційований підхід до психологічної підтримки на основі профільної приналежності є значно ефективнішим, ніж уніфіковані програми профілактики. На основі виявлених профілів розроблено рекомендації трьох рівнів: індивідуального (КПТ та АСТ-техніки, формування гігієни праці та відпочинку, time-blocking), командного (культура психологічної безпеки, конфлікт-менеджмент, реєр-підтримка) та організаційного (Employee Assistance Program, регулярний психодіагностичний моніторинг, гнучка організація робочого часу). Перспективи подальших досліджень пов'язані з лонгітюдним вивченням динаміки профілів, розробкою та апробацією цільових психокорекційних програм для ІТ-фахівців з різними профілями вигорання, а також аналізом гендерних та вікових відмінностей у їх розподілі.

Література

1. Bravata, D. M., Watts, S. A., Keefer, A. L. et al. (2020). Prevalence, predictors, and treatment of imposter syndrome: a systematic review. *Journal of General Internal Medicine*, 35, 1252–1275. <https://doi.org/10.1007/s11606-019-05364-1>
2. Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The imposter phenomenon in high achieving women. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241–247. <https://doi.org/10.1037/h0086006>
3. Karamushka, L. M., Bondarchuk, O. I., & Grubi, T. V. (2015). Psychological factors of professional burnout among employees of the State Fiscal Service of Ukraine. *Medobory-2006*.
4. Leiter, M. P., & Maslach, C. (2016). Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. *Burnout Research*, 3(4), 89–100. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.09.001>
5. Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In C. L. Cooper (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 68–85). Oxford University Press.
6. Мащак, С. О., & Олійник, А. І. (2024). Психологічний супровід професійного вигорання спеціалістів ІТ-сфери. *Науковий вісник УНУ: Серія: Психологія*, 2, 22–25.
7. Pannhausen, S., Klug, K., & Rohrmann, S. (2020). Never good enough: The relation between the imposter phenomenon and multidimensional perfectionism. *Current Psychology*, 1–14. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00613-7>

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність теми дослідження. В умовах воєнного стану в масовій свідомості людей посилюються стани емоційного напруження, песимізму, безпорадності, невпевненості у майбутньому, зневіри у власних силах та труднощі у подоланні життєвих викликів.

Тому важливо досліджувати взаємозв'язок оптимістичного стану з локусом контролю особистості, адже в житті людини постійно співіснують події, які вона здатна контролювати, та обставини, що не залежать від її зусиль. Усвідомлення власних можливостей впливу на події безпосередньо позначається на емоційному стані та визначає подальшу поведінкову активність. Саме тому особливої уваги потребує підтримка оптимістичного емоційного фону, оскільки віра у позитивний результат сприяє мобілізації внутрішніх ресурсів навіть у надзвичайно складних умовах.

Мета дослідження полягає у теоретичному дослідженні проблеми оптимістичного стану і локусу контролю особистості, емпіричному виявленні взаємозв'язку між ними.

У ході роботи було використано низку **методів дослідження:**

- теоретичні: аналіз наукових джерел про дослідження оптимістичного стану та локусу–контролю, синтез, порівняння;
- емпіричні: опитування за допомогою гугл-форми та використання психодіагностичних методик: «State Optimism Measure (SOM)» (R.A. Millstein et.al.). Шкала оптимістичного стану: адаптація (Савченко. О. В., Лавриненко Д. Г.); Методика дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера; «The Self-Control and Self-Management Scale (SCMS)». Шкала Самоконтролю та Самоуправління: адаптація (Савченко. О. В. та Лавриненко. Д. Г.);
- математико–статистичні: відсотковий та кореляційний аналіз за методом Спірмена.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Оптимістичний стан має динамічний характер і відображає поточний рівень позитивного сприйняття дійсності, очікування сприятливого розвитку подій та віру особистості у власні можливості. Він значною мірою залежить від зовнішніх умов і життєвого контексту, у зв'язку з чим може змінюватися [4]. Водночас оптимізм традиційно розглядається як відносно стійка риса особистості, пов'язана з позитивними очікуваннями щодо майбутнього [3]. Таким чином, оптимістичний стан виступає ситуативним проявом оптимізму, відображаючи його актуалізацію в конкретних життєвих умовах.

Проблему оптимістичного стану та оптимізму особистості досліджували різні науковці. Зокрема, Л. Тайгер, М. Селігман, Ч. Карвер, М. Шейєр, Дж. Нorem, Д. Гоулман, Б. Фредріксон, Дж. Кехо, Р. А. Міллштейн, які аналізували оптимізм як стан, диспозиційну рису, атрибутивний стиль, адаптивний механізм тощо [1].

Далі доцільно перейти до розгляду теоретичних та практичних основ дослідження проблеми локусу контролю. Локус контролю визначає стиль, як особистість сприймає і пояснює причини подій в своєму житті та контролює їхні результати.

Зокрема, Дж. Роттер розмежував два види очікувань. Приписування відповідальності за результати діяльності зовнішнім силам притаманне людям з екстернальним, зовнішнім локусом контролю. Приписування відповідальності за результати діяльності власним здібностям та зусиллям свідчить про те, що в даної особи переважає інтернальний, внутрішній локус контролю [2].

Проблематику локусу контролю та контролю над результатами діяльності досліджували Дж. Роттер, Б. Вайнер, А. Бандура, Ф. Зімбардо, В. Ротенберг, які розглядали його як складову

атрибутивного процесу, глибинний механізм саморегуляції, пов'язаний із відповідальністю, пошуковою активністю та самоефективністю особистості [2].

Також варто розглянути науково-практичні дослідження взаємозв'язку оптимістичного стану та локусу контролю. На основі досліджень, проведених українськими психологами А. Куровою, Л. Варавою та Ю. Морозовою, виявлено наступне. По-перше, вони досліджують оптимізм як рису особистості у взаємозв'язку з локусом контролю. Автори визначають оптимізм як захисний психологічний чинник, оскільки оптимістичне сприйняття дійсності підвищує активність особистості, формує установку на відповідальність за власне життя та сприяє зростанню загального рівня задоволеності ним. В умовах соціальної нестабільності та кризових викликів, зокрема війни, саме оптимізм у поєднанні з внутрішнім локусом контролю стає важливим ресурсом психологічної стійкості [1].

Результати дослідження. Для проведення емпіричного дослідження було сформовано вибірку обсягом 31 особа, серед яких 19 дівчат та 12 хлопців віком від 17 до 25 років. Мета емпіричного дослідження: виявлення взаємозв'язку оптимістичного стану та локусу контролю молоді.

Згідно з отриманими результатами за методикою «Шкала оптимістичного стану» (SOM), було проаналізовано рівень оптимістичного стану серед опитуваних. Найбільша частка респондентів – 51,6%, продемонструвала низький рівень оптимістичного стану. Це може бути ознакою підвищеного емоційного напруження, впливу зовнішніх стресогенних факторів або загального психологічного виснаження, що характерне для умов війни.

Результати діагностики за методикою дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера свідчать про переважання у вибірці низького рівня суб'єктивного контролю – 64,5% респондентів, що вказує на схильність приписувати події власного життя зовнішнім обставинам, випадковості або впливу інших людей.

А результати за Шкалою самоконтролю та самоуправління (SCMS) засвідчили переважання середнього рівня прояву за всіма субшкалами. Зокрема, за субшкалою самомоніторингу (SM) середній рівень виявлено у 58,1% респондентів, за субшкалою самооцінювання (SE) – у 54,8%, за субшкалою самопосилення (SR) – у 67,7% досліджуваних.

Аналогічна тенденція простежується і за інтегральним показником «Самоконтроль та самоуправління», де середній рівень виявлено у 67,7% досліджуваних.

У ході дослідження також було обчислено коефіцієнти кореляції між показниками.

У вибірці виявлено статистично значущий позитивний зв'язок між мірою оптимістичного стану та рівнем суб'єктивного контролю ($r = 0,368$; $p < 0,05$). Це свідчить про те, що у вибірці, де переважають низькі рівні, низький оптимістичний стан притаманний особам з низьким рівнем суб'єктивного контролю.

Виявлено позитивний зв'язок між оптимістичним станом і самомоніторингом (SM) ($r = 0,578$; $p < 0,05$), самопосиленням (SR) ($r = 0,547$; $p < 0,05$) й інтегральним показником «Самоконтроль та самоуправління» ($r = 0,501$; $p < 0,01$). Це дає підстави підкреслити, що навіть песимістично налаштована молодь, яка переважає у вибірці все ж може зберігати здатність до самомоніторингу, самопосилення, а також до самоконтролю та самоуправління.

Ще є позитивний значущий зв'язок між рівнем суб'єктивного контролю та самомоніторингом (SM) ($r = 0,378$; $p < 0,05$). Це підтверджує, що зі зниженням відчуття особистої відповідальності за події власного життя знижується здатність особистості до усвідомленого спостереження за власною поведінкою та емоційними реакціями.

Висновки та пропозиції. Визначено сутність понять «оптимістичний стан» та «локус контролю» особистості. Оптимістичний стан має динамічний характер, і великою мірою обумовлений контекстом подій та ситуацій. Локус контролю постає як глибинний, стійкий елемент структури саморегуляції особистості, який безпосередньо впливає на конструктивність її поведінки.

За результатами емпіричного дослідження встановлено, що серед молоді переважає низький рівень оптимістичного стану. Також у вибірці домінує екстернальний локус контролю.

Дослідження компонентів саморегуляції показало переважання середнього рівня їх сформованості.

За результатами кореляційного аналізу виявлено статистично значущі позитивні взаємозв'язки між оптимістичним станом та рівнем суб'єктивного контролю, а також окремими компонентами саморегуляції. Також встановлено, що рівень суб'єктивного контролю має статистично значущий зв'язок із самомоніторингом.

З метою підвищення рівня оптимістичного стану та суб'єктивного контролю доцільно формувати позитивне мислення; розвивати навички саморегуляції та емоційної стійкості. Також важливим є постановка реалістичних цілей та розвиток самопізнання. Доцільним є формування позитивного мислення шляхом зосередження уваги не лише на труднощах, а й на власних досягненнях. Потрібно розвивати навички саморегуляції та емоційної стійкості. З цією метою рекомендовано використовувати техніки релаксації, дихальні вправи тощо.

Суттєве значення має формування відповідальності за власні рішення та вчинки. Доцільно аналізувати життєві ситуації з позиції особистого впливу на результат і зосереджувати увагу на тих обставинах, які піддаються контролю.

Література

1. Варава Л. А., Морозова Ю. А. (2021). Роль особистісного оптимізму у побудові життєвих перспектив в дорослому віці. *Наукові перспективи*, 12 (18), 368-384. [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12 \(18\)-368-384](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2021-12 (18)-368-384)
2. Дмишко О. (2008). Детермінанти та психологічні особливості локусу контролю особистості. *Наука і освіта: наук.-практ. журнал*, (8-9), 47–51. <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/5723>
3. Курова, А. В. (2023) Оптимізм та песимізм як особистісні предиктори психологічного здоров'я молоді. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (1), 26-29. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.1.5>
4. Савченко О. В., Лавриненко Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>

Максюченко Л.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Радченко М. І.*

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ СТУДЕНТІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Вступ. Повномасштабна війна в Україні істотно ускладнила умови навчання та повсякденного життя студентської молоді, посиливши хронічне напруження, невизначеність і порушення базових умов відновлення. У таких обставинах зростає ризик емоційного вигорання як синдрому, що проявляється у виснаженні, відстороненості/цинізмі щодо діяльності та зниженні відчуття ефективності [1]. Міжнародні дослідження академічного вигорання показують його зв'язок із навчальними вимогами та ресурсами середовища [10], однак воєнний контекст в Україні створює додаткові стресори, що потребують уточнення психологічних особливостей вигорання саме у студентів.

Мета дослідження — теоретично обґрунтувати й емпірично окреслити психологічні особливості емоційного вигорання студентів в умовах війни. У роботі ми орієнтуємося на вплив процесу навчання, посиленого воєнними умовами (нестабільність режиму, переривання

навчання, порушення сну, інформаційне перевантаження), на розвиток компонентів вигорання та пов'язаних ресурсних втрат.

Методи дослідження. Застосовано теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення) та передбачено емпіричне опитування студентів ЗВО із використанням стандартизованих методик: «Діагностика професійного “вигорання”» (К. Маслач, С. Джексон, переклад Н. Е. Водоп'янової), опитувальника Шауфелі (переклад О. Вельдбрехт) і «Опитувальника професійної самоефективності (коротка версія)» (адаптація О. В. Креденцер). Планується описова статистика та кореляційний аналіз (r-Пірсона) для перевірки зв'язків між показниками вигорання та самоефективності, а також аналіз відмінностей за контекстними змінними (форма навчання, досвід релокації/ВПО).

Огляд фахової літератури. Теоретичну основу дослідження становить трикомпонентна модель вигорання Маслач–Джексон (виснаження, деперсоналізація/цинізм, редукція досягнень) і її розвиток у працях М. Лейтера [7, 8]. Для пояснення механізмів формування вигорання використано модель «вимоги–ресурси», згідно з якою дисбаланс між високими вимогами та дефіцитом ресурсів підвищує ризик виснаження і дистанціювання [3].

Ресурсна теорія С. Хобфолла розкриває вигорання як наслідок втрати ресурсів і «спіралей втрат» у тривалому стресі [4], а когнітивно-оцінковий підхід Р. Лазаруса — як результат оцінки подій та обраних копінг-стратегій [6]. У європейських дослідженнях (початок 2000-х років) академічне вигорання пов'язане зі зниженням залученості та продуктивності [9]. Для України воєнний контекст додає хронічні стресори та втрати ресурсів, що підсилює актуальність прикладних рішень у ЗВО.

Результати дослідження. За результатами теоретичного аналізу обґрунтовано, що в умовах війни вигорання студентів формується через накладання навчальних вимог (обсяг завдань, дедлайни, оцінювання, підвищена самостійність) і воєнних стресорів (небезпека, невизначеність, інформаційне перевантаження, порушення сну, релокація). У межах моделі «вимоги - ресурси» це описується як різке зростання «вимог» за одночасного звуження «ресурсів» [2], а в логіці ресурсної теорії Хобфолла — як підвищення ризику «спіралей втрат» ресурсів [4].

Уточнено, що специфіка воєнного контексту змінює профіль академічного вигорання: емоційне виснаження частіше має фоновий характер і підсилюється порушенням сну та хронічною настороженістю; відстороненість/цинізм проявляється через формалізацію навчання, знецінення сенсу або уникання комунікації; зниження академічної ефективності може виникати на тлі об'єктивних перешкод (перерви занять, перебої зв'язку, зміна умов проживання) і переходити у суб'єктивне переживання «некомпетентності».

З позиції когнітивно-оцінкового підходу ключовими є первинна й вторинна оцінка ситуації: якщо студент оцінює вимоги як загрозу і не бачить доступних ресурсів/способів впливу, зростає ризик виснаження та дистанціювання; натомість орієнтація на контрольовані дії і адаптивний копінг підтримують залученість [5]. У межах емпіричного етапу передбачається перевірка негативного зв'язку між показниками вигорання та самоефективності, яка розглядається як ресурс, що підтримує відчуття керованості та здатність долати навчальні труднощі в нестабільних умовах.

Висновки і пропозиції. Теоретичний аналіз показав, що воєнний контекст підсилює ризик емоційного вигорання студентів через зростання вимог і втрату ресурсів, а прояви вигорання частіше включають виражене виснаження, дистанціювання від навчання та зниження академічної ефективності. Світовий досвід досліджень академічного вигорання (Європа, 2000-ті роки) підтверджує доцільність ресурсно-орієнтованого підходу: профілактика має базуватися на балансі «вимоги–ресурси» та підтримці залученості.

Для ЗВО України запропоновано поєднання організаційних та психологічних заходів: гнучке планування навчання з урахуванням тривог/перерв, прозорі критерії оцінювання, доступність підтримки (психологічна служба, групи взаємопідтримки), психоосвіта щодо відновлення ресурсів (сон, інформаційна гігієна, режим відпочинку) та розвиток навичок адаптивного копіngu.

Література

1. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. В. (2018). Психологія професійного вигорання підприємців: Монографія. Логос.
2. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
3. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
4. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
5. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
6. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
7. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
8. Salanova, M., Bresó, E., & Schaufeli, W. B. (2005). Hitting the wall: Academic burnout and academic engagement in university students. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 189-212.
9. Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481.
10. World Health Organization. (2019). Burn-out as an occupational phenomenon (ICD-11).

Малюга І.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Колесніченко Л.А

ЗВ'ЯЗОК МЕТАКОГНІТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Вступ: У сучасних умовах війни та підвищеного рівня невизначеності актуальності набуває проблема психологічного благополуччя особистості. Вона розглядається як інтегративний показник якості життя, що включає емоційні, когнітивні та соціальні компоненти. Водночас більшої уваги набуває дослідження внутрішніх психологічних ресурсів, які вступають предикторами благополуччя.

Метакогнітивні здібності це здатність людини усвідомлювати, контролювати та регулювати власні когнітивні процеси. Попри значну кількість досліджень даних феноменів окремо, їхній взаємозв'язок залишається недостатньо системно вивченим, особливо в умовах сучасної української реальності.

Метою дослідження є виявлення особливостей зв'язку між метакогнітивними здібностями та психологічним благополуччям особистості.

Методи дослідження: «Шкала самооцінки метакогнітивних здібностей (MSAS)» адаптовано О.Савченко, Д.Лавриненко); МЕТОДИКА «МОДИФІКОВАНА ШКАЛА СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ БІБІСІ» (адаптація Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко, О.В. Креденцер);

Огляд фахової літератури: Першоджерелом вивчення метакогнітивних процесів стала праця Ж. Піаже, де було обґрунтовано ідею усвідомлення власного мислення як складової інтелектуального розвитку. Подальший розвиток метакогнітивного напрямку відображено в роботах Дж. Флавелла, який увів поняття «метакогніція» та розкрив її роль у процесі

вирішення проблем. У сучасній психології метакогнітивні процеси досліджували Т. Нельсон і Л. Наренс, Д. Хакер, Е. Норман зі співавторами. Серед українських дослідників метакогнітивні здібності розглядали Е. Балашов, О. Зайцева, І. Левчик, О. Мазур і Н. Закордонець, О. Савченко.

Психологічне благополуччя особистості досліджували К. Ріфф, Е. Дінер, М. Селігман, К. Кіз, Р. Херн'яндес, які довели зв'язок психологічного благополуччя із фізичним здоров'ям та адаптацією. В українській психологічній науці тема психологічного благополуччя представлена у працях Н. Волинець, Грузинова К. М, Л. Карамушки, О. Креденцер, Д. Отич, Л. Сердюк К. Терещенко, Г. Чайки, І. Чабан.

Результати дослідження: За результатами кореляційного аналізу за Спірменом ($n=60$) встановлено значущий зв'язок між загальним показником психологічного благополуччя та такими метакогнітивними шкалами: інтеграція ($0,528^{**}$), майстерність ($0,467^{**}$), моніторинг ($0,375^{**}$), децентрація ($0,284^*$). Шкала диференціації не виявила статистично значущого зв'язку із загальним показником психологічного благополуччя ($0,217$), можемо припустити, що здатність розрізняти факти від фантазій, є пов'язані з окремими компонентами благополуччя, але не є достатньою умовою для його загального рівня.

Шкала Інтеграція, здатність поєднувати події власного життя через причинно-наслідкові зв'язки та несуперечливо сприймати себе показує найбільш стійкі кореляції з усіма компонентами психологічного благополуччя, зокрема найвищий зв'язок із суб'єктивним благополуччям ($0,598^{**}$) та фізичним здоров'ям ($0,577^{**}$).

Показовим є те що найвищі кореляції з компонентом Стосунки з іншими виявляють шкали Моніторинг ($0,559^{**}$) та «Майстерність» ($0,534^{**}$). Оскільки здатність розпізнавати емоції та думки інших людей, а також усвідомлювати власні когнітивні процеси безпосередньо сприяє якості міжособистісної взаємодії. Шкала Децентрація відповідає здатності виходити за межі власної системи відліку та сприймати інших як самостійних особистостей. Виявлено значущі зв'язки з усіма компонентами психологічного благополуччя.

Таблиця 1

Кореляція між показниками шкал метакогнітивних здібностей та психологічного благополуччя ($n=60$)

Шкали метакогнітивних здібностей	Психологічне благополуччя	Суб'єктивне благополуччя	Фізичне здоров'я та благополуччя	Стосунки
Моніторинг	0.375**	0.475**	0.480**	0.559**
Диференціація	0.217	0.291*	0.313*	0.370**
Інтеграція	0.528**	0.598**	0.577**	0.524**
Децентрація	0.284*	0.378**	0.360**	0.450**
Майстерність	0.467**	0.560**	0.577**	0.534**
* $p < .05$ ** $p < .01$				

Висновки і пропозиції: Результати проведеного дослідження підтверджують наявність значущого позитивного зв'язку між метакогнітивними здібностями та психологічним благополуччям особистості. Виявлено, що здатність інтегрувати власний

життєвий досвід, усвідомлювати та регулювати когнітивні процеси, а також виходити за межі власної системи відліку є предикторами психологічного благополуччя студентської молоді.

Розвиток метакогнітивних здібностей у межах спеціально розроблених освітніх програм доцільно розглядати як важливий ресурс зміцнення та відновлення психологічного благополуччя особистості в умовах воєнного та післявоєнного часу в Україні.

Література

1. Блашов Е. Метакогнітивний досвід як передумова розвитку саморегуляції навчальної діяльності студентів. *Psychology of Personality*, Vasyl Stefanyk Precarpathian National University, 2020.
2. Волинець Н. Психологічні особливості особистісного благополуччя в професійній сфері життєдіяльності: монографія. Хмельницький: НАДПСУ, 2019. 620 с.
3. Грузинова К. М. Особливості взаємозв'язку основних компонентів світогляду із психологічним благополуччям. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2020. Вип. 3. С. 14-22. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/nvkh_p_2020_3_4.
4. Зайцева, О. Особливості академічної мотивації у студентів з різним рівнем метакогнітивної включеності в діяльність. *Психологія і особистість*, (1), 75–84. 2018. <https://doi.org/10.33989/2226-4078.2018.1.163751>
5. Карамушка Л.М., Креденцер О.В., Терещенко К.В. Соціально-професійні чинники суб'єктивного благополуччя населення в умовах повномасштабного російського вторгнення в Україну. Інтеграційні можливості сучасної психології та шляхи її розвитку». Запоріжжя: ЗНУ, 2022. С.65-64
6. Левчик І., Мазур О., Закордонєць Н. Вплив метакогнітивних стратегій на вдосконалення англомовного читання та академічну успішність магістрантів. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені В. Гнатюка. Серія: Педагогіка*, 2021, № 1(71), с. 112–120. DOI: 10.25128/2415-3605.21.1.12.
6. Отич Д., І. Чабан Психологічні особливості суб'єктивного благополуччя осіб дорослого віку. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12 : Психологічні науки*. 2022. Вип. 18. С. 32-42. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_012_2022_18_6.
7. Савченко О. В. Формування та вдосконалення когнітивних та метакогнітивних стратегій як напрямок професійної підготовки студентів. *Матеріали конференції Київського національного економічного університету імені В. Гетьмана*, Київ, 2018. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/257345ca-04d9-47f9-a917-0565029243b4>.
8. Сердюк Л.З. Фактори психологічного благополуччя студентів. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
9. Чайка Г. Психологічні характеристики, що впливають на особисту автономію, як чинник психологічного благополуччя. *Психологічний часопис*. 2020. Вип. 6(1). С. 18-28.
10. Flavell J.H. Metacognitive Aspects of Problem Solving // *The Nature of Intelligence*. Hillsdale / ed. by L.B. Resnick: <http://www.lifecircles-inc.com/Learningtheories/constructivism/flavell.html>
11. Hacker, D. J. (1998). Definitions and empirical foundations. In D. J. Hacker, J. Dunlosky, & A. C. Graesser (Eds.), *Metacognition in educational theory and practice* (pp. 1-23). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
12. Hernandez, Rosalba, et al. Psychological well-being and physical health: Associations, mechanisms, and future directions. *Emotion Review*, 2018. 10(1): 18–29.
13. Nelson T.O., Narens L. Why investigate metacognition?: http://aris.ss.uci.edu/~lnarens/1994/Nelson&Narens_Book%20Chapter_1994.pf.
14. Nelson, T. O. (1996). Consciousness and metacognition. *American Psychologist*, 51(2), 102–116. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.51.2.102>
15. Norman, E., Pfuhl, G., Sæle, R. G., Svartdal, F., Låg, T., & Dahl, T. I. (2019). Metacognition in Psychology. *Review of General Psychology*, 23(4), 403-424. <https://doi.org/10.1177/1089268019883821> (Original work published 2019)

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО КАПІТАЛУ СТУДЕНТІВ

Вступ. Проблема емоційного вигорання студентів є актуальною через зростання навчального навантаження, інформаційної перенасиченості, високих вимог до самостійності та необхідності поєднання навчання з іншими соціальними ролями. Емоційне вигорання у студентському середовищі розглядається як багатокomпонентний психологічний стан, що охоплює емоційне виснаження, відстороненість або цинізм щодо навчання та зниження відчуття власної навчальної ефективності. На відміну від звичайної втоми, воно має стійкіший характер і пов'язане не лише з перевантаженням, а й зі зміною ставлення до навчальної діяльності та власних можливостей. Водночас сучасна психологія дедалі більше уваги приділяє не тільки чинникам ризику, а й ресурсам, які допомагають особистості зберігати стійкість. Одним із таких ресурсів є психологічний капітал, що включає самоефективність, надію, оптимізм і резиліентність. Метою дослідження є теоретичне та емпіричне вивчення взаємозв'язку емоційного вигорання та психологічного капіталу студентів. Актуальність роботи полягає в пошуку ресурсів, які можуть бути використані для профілактики студентського вигорання та вдосконалення психологічного супроводу здобувачів вищої освіти.

Методи дослідження. У дослідженні передбачено використання теоретичних та емпіричних методів. Теоретичний блок охоплює аналіз, порівняння й узагальнення підходів до проблеми емоційного вигорання, психологічного капіталу та ресурсних моделей стресу. Емпіричний блок передбачає застосування методики діагностики емоційного вигорання Чабана, методики оцінки психологічного капіталу, шкали сприйнятого стресу PSS-10 в українській адаптації, а також соціально-демографічної анкети. Для обробки результатів доцільно використати описову статистику, кореляційний аналіз і, за потреби, регресійний аналіз.

Огляд фахової літератури. У науковій літературі емоційне вигорання розглядається як наслідок тривалого психоемоційного напруження та дефіциту ресурсів. Класичні підходи представлені у працях Г. Фройденбергера, К. Масlach і С. Джексона, які описали вигорання як синдром, що поєднує виснаження, дистанціювання від діяльності та зниження відчуття ефективності. У студентському контексті важливими є дослідження В. Шауфелі, М. Саланової, А. Баккера та співавторів [5, 9], у яких академічне вигорання вивчалось на вибірках студентів Іспанії, Португалії та Нідерландів на початку 2000-х років. Цей досвід може бути застосований в Україні, оскільки українські студенти також перебувають у системі регулярного оцінювання, високих навчальних вимог і потреби в самостійній організації діяльності.

Вітчизняні дослідники також активно розробляють проблему вигорання та ресурсів особистості. Л. Карамушка аналізує вигорання в освітньому й організаційному середовищі, акцентуючи роль умов діяльності, підтримки та профілактики. В. Боснюк і В. Олефір досліджують взаємодію вимог освітнього середовища та особистісних ресурсів у прогнозуванні академічного вигорання [1]. С. Котенко та В. Олефір розглядають психологічний капітал як ресурс, що може опосередковувати зв'язок між вимогами навчання та емоційним вигоранням студентів [3]. О. Креденцер вивчає самоефективність як ресурс психологічного здоров'я, О. Савченко - оптимістичний стан як позитивний психологічний ресурс, а О. Лич і О. Чиханцова - життєстійкість та ресурсність особистості. Отже, сучасна

наука поступово переходить від опису вигорання як проблеми до пошуку ресурсів, здатних знижувати його прояви.

Результати дослідження. За результатами теоретичного аналізу встановлено, що емоційне вигорання студентів є не ізольованим станом втоми, а складним психологічним явищем, яке формується поступово в умовах тривалого дисбалансу між навчальними вимогами та ресурсами особистості[2]. Основними проявами студентського вигорання є емоційне виснаження, зниження інтересу до навчальної діяльності, відстороненість, цинізм щодо навчання та сумніви у власній результативності. Ці прояви можуть взаємно підсилювати один одного: виснаження знижує навчальну ефективність, зниження ефективності підсилює тривогу й самокритику, а це сприяє ще більшій відстороненості від навчання.

Аналіз чинників вигорання дозволив виділити три основні групи детермінант: навчальні, соціальні та особистісні. До навчальних чинників належать інтенсивність і нерівномірність навантаження, велика кількість дедлайнів, складність оцінювання, інформаційне перевантаження та дефіцит відновлення. Соціальні чинники охоплюють якість підтримки з боку родини, друзів, одногрупників і викладачів, а також рольові конфлікти, зокрема поєднання навчання з роботою [8]. Особистісні чинники пов'язані з рівнем саморегуляції, перфекціонізмом, переживанням контролю, стилем подолання труднощів і наявністю внутрішніх психологічних ресурсів.

Окрему увагу приділено психологічному капіталу як інтегральному ресурсу, що може знижувати ризик емоційного вигорання. Він включає чотири компоненти: самоефективність, надію, оптимізм і резилієнтність [7]. Самоефективність допомагає студентові зберігати віру у власну здатність впоратися із завданнями; надія підтримує цілеспрямованість і пошук шляхів досягнення мети; оптимізм сприяє конструктивній інтерпретації труднощів; резилієнтність забезпечує здатність відновлюватися після невдач і стресових подій [4].

У межах дослідження обґрунтовано дві можливі моделі взаємозв'язку психологічного капіталу та емоційного вигорання. Перша модель розглядає психологічний капітал як предиктор нижчого вигорання: студенти з вищим рівнем психологічного капіталу мають меншу ймовірність переживати сильне виснаження, відстороненість і зниження ефективності [6]. Друга модель описує психологічний капітал як буфер, тобто захисний ресурс, який послаблює негативний вплив високих навчальних вимог. Очікуваним емпіричним результатом є негативний взаємозв'язок між психологічним капіталом і емоційним вигоранням: чим вищий рівень психологічного капіталу, тим нижчими мають бути показники вигорання. Також передбачається, що окремі компоненти психологічного капіталу по-різному співвідносяться з проявами вигорання: самоефективність - з відчуттям навчальної результативності, резилієнтність - зі зниженням виснаження, надія - зі збереженням мотивації, а оптимізм - із підтриманням позитивної перспективи.

Висновки. Проведений теоретичний аналіз дає підстави стверджувати, що емоційне вигорання студентів є актуальною психологічною проблемою, яка впливає на навчальну діяльність, психологічне благополуччя, мотивацію та професійне становлення молоді. Основне протиріччя полягає в тому, що сучасне освітнє середовище часто висуває високі вимоги до студентів, однак не завжди забезпечує достатні умови для відновлення, підтримки та розвитку внутрішніх ресурсів. Позитивним зрушенням у сучасній психології є перехід від суто проблемного бачення вигорання до ресурсного підходу, у межах якого психологічний капітал розглядається як чинник збереження стійкості й ефективності.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання його результатів для розробки програм психологічної підтримки студентів у закладах вищої освіти. Доцільними є тренінги розвитку самоефективності, формування навичок постановки цілей, розвиток оптимістичного мислення, навчання технік емоційної саморегуляції та відновлення після стресу. Для українських ЗВО особливо важливо поєднувати індивідуальну підтримку студентів із покращенням освітнього середовища: чіткістю вимог, конструктивним зворотним зв'язком, доступністю психологічної допомоги та розвитком культури підтримки.

Література

1. Боснюк, В. Ф., & Олефір, В. О. (2020). Взаємодія вимог освітнього середовища та особистісних ресурсів у прогнозуванні академічного вигорання. *Психологічний часопис*, 6(4), 169–184.
2. Карамушка, Л. М., & Гнускіна, Г. В. (2018). Психологія професійного вигорання підприємців.
3. Котенко, С. І., & Олефір, В. О. (2024). Медіаторна роль психологічного капіталу у взаємозв'язку між вимогами навчання та емоційним вигоранням у студентів. *Наука і освіта*, 3, 97–105.
4. Олефір, В. О., & Боснюк, В. Ф. (2023). Адаптація шкали психологічного капіталу (ПсиКап-12С). *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, 9, 50–71.
5. Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
6. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
7. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.
8. Madigan, D. J., & Curran, T. (2021). Does burnout affect academic achievement? A meta-analysis of over 100,000 students. *Educational Psychology Review*, 33(2), 387–405.
9. Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.

Москаленко О.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки та психології Борисенко Л.Л.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність теми дослідження. У стані стресу та виснаження людина втрачає здатність долати труднощі. Тому розвиток оптимізму та резильєнтності є стратегічно важливим – це допомагає відновити рівновагу та перетворити виклики на можливості для зростання. Оптимізм постає важливим ресурсом, оскільки стимулює до активного розв'язання проблем, довше зберігає наполегливість та формує корисні звички, що зміцнюють здоров'я та дають енергію для роботи. Оптимізм може розглядатися не лише як стабільна риса, але й як динамічний емоційний ресурс, що формується під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів. Вимірювання оптимізму як стану, дозволяє визначити його роль у процесах адаптації та відновлення особистості, де резильєнтність виступає ключовою концепцією, яка пояснює механізм "повернення" до норми після кризових подій. З огляду на це, наукової актуальності набуває дослідження взаємозв'язку оптимістичного стану та резильєнтності, що потребує емпірично виявити, чи оптимістичний/песимістичний стан підвищує чи знижує здатність до відновлення особистості після сприйнятого стресу. А особливості цього взаємозв'язку визначатиме адаптаційні можливості особистості в умовах життєвих викликів та кризових ситуацій.

Мета дослідження: визначити психологічні особливості зв'язку оптимістичного стану з іншими психологічними конструктами: резильєнтність, локусом контролю та самоуправління особистості.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, абстрагування, синтез, систематизація, що застосовувалися для узагальнення теоретичних підходів до визначення сутності базових

понять дослідження; емпіричні: проведення опитування використовуючи обрані методики: 1. Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): україномовна Адаптація Савченко О. В. та Лавриненко Д. Г. Методика дозволяє виміряти рівень здатності особистості до самоконтролю, управління власною поведінкою та прийняття рішень. 2. Методика «Шкала оптимістичного стану»: адаптація (Савченко О. В., Лавриненко Д. Г.). Ця психодіагностична методика дозволяє кількісно виміряти інтенсивність оптимістичного стану. 3. Тест рівень суб'єктивного контролю (РСК) Дж. Роттера. Методика дає змогу швидко й ефективно визначити рівень суб'єктивного контролю, тобто міру, в якій респондент відчуває здатність впливати на перебіг різних життєвих ситуацій. 4. Методика «Шкала фізичної резильєнтності для літніх дорослих» («Physical Resilience Instrument for Older Adults (PRIFOR)»): україномовна адаптація Л. Колесніченко та О. Береженна. Методика вимірює здатність відновлюватися після стресових впливів та хвороб; математико-статистичні: розрахунки середніх значень, відсотковий аналіз, кореляційний аналіз за методом Пірсона.

Огляд фахової літератури. Природа оптимістичного стану розкривається через синтез підходів М. Селігмана та Ч. Карвера і М. Шейера. Селігман розглядає оптимізм як когнітивну навичку, що дозволяє через зміну стилю атрибуції долати «вивчену безпорадність» та зберігати мотивацію. Зокрема, у військовій сфері «гнучкий оптимізм» забезпечує мобілізацію ресурсів у стресових ситуаціях [2]. Своєю чергою, Карвер і Шейер трактують оптимізм як вольовий ресурс: актуалізація позитивних очікувань стимулює людину продовжувати зусилля, тоді як песимістичний настрій веде до відмови від діяльності [3].

Експериментальні дослідження (MacKinnon, 2022) підтверджують, що становий оптимізм можна індукувати через оптимістичне фреймування зовнішньої інформації. Читання новинних матеріалів із позитивним акцентом на екологічні успіхи значно підвищувало рівень оптимістичного стану учасників, що, у свою чергу, передбачало адаптивну та проактивну поведінку: готовність купувати екологічні продукти, робити пожертви, долучатися до ініціатив. Оптимістичне фреймування активує відчуття агентності, надію та самоефективність, тоді як песимістичне — навпаки, може спричиняти ефект «навченої безпорадності». Таким чином, становий оптимізм виступає ключовим когнітивно-афективним ресурсом, що безпосередньо стимулює мотивацію до дії та підвищує стійкість у відповідь на виклики [4].

Проблему резильєнтності відображена у роботах зарубіжних (E. Werner, R. Smith K. Cherry, A. Masten, D. Coutu, G. Bonanno та ін.) та українських дослідників (Г. Лазос, Ю. Паскевська, О. Москаленко, О. Кокун, Т. Мельничук та ін.). Резильєнтність визначається як динамічна характеристика, що включає когнітивні, емоційні, адаптивні й особистісні якості, які забезпечують здатність витримувати стрес і відновлюватися [2].

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь 62 респонденти, а саме студенти (1 курс - 15 осіб; 2 курс – 5 осіб 3 курс – 6 осіб; 4 курс – 23 осіб) та магістри 13 осіб. З них 42 – особи жіночої статі та 20 – особи чоловічої статі. Віком від 17-19 років (21 студент), 20-22 років (28 студентів), 23-25 років (3 студента), 26-28 років (10 студентів).

За результатами методики «Шкала оптимістичного стану «State Optimism Measure (SOM)» серед студентів переважає середній рівень прояву оптимістичного стану з відсотковим результатом 46,8%. Студенти з таким рівнем оптимістичного стану не є надміру оптимістичними. Вони не є надмірно позитивними, заперечуючи реальність проблем (війна), але й не впадають у відчай при перших труднощах. Аналіз показників за україномовною адаптивною методикою «Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS)» свідчить, що найбільша частка респондентів демонструє середній рівень вираженості за такими шкалами: самомоніторинг (45,1 %), самооцінювання (50,0 %), самопосилення (54,8 %). Найвищим серед середніх значень є показник самопосилення, що свідчить про здатність до самомотивації, але переважно ситуативної. Дані результати свідчать про збалансоване використання навичок самоконтролю й здатність помічати власні сильні та слабкі сторони. Інтегральний показник засвідчив перевагу високого рівня (43,6%), що означає здатність ефективно регулювати власну

активність та досягати цілей. За методикою дослідження рівня суб'єктивного контролю (РСК Дж. Роттера) отримані такі результати: за шкалою загальної інтернальності 72,6% респондентів мають низький рівень суб'єктивного контролю, тоді як лише 27,4% - високий. У сфері досягнень 51,6% демонструють високий рівень контролю, а 48,4% приписують успіхи зовнішнім обставинам. За шкалою невдач 80,6% мають низькі показники, а 19,4% - високі, що свідчить про різний ступінь відповідальності за негативні події. У міжособистісних відносинах 56,5% респондентів покладаються на зовнішні фактори, тоді як 43,5% вважають себе відповідальними за побудову стосунків. За методикою «Шкала фізичної резильєнтності для дорослих» («Physical Resilience Instrument for Older Adults (PRIFOR)») отримані такі результати: за шкалою «Позитивне мислення» високий рівень мають 43,5% респондентів, середній - 32,3%, низький - 24,2%, що свідчить про різну стійкість оптимістичного мислення. За шкалою «Спосіб життя, спрямований на копінг» 71% демонструють високий рівень адаптації, 12,9% - середній, 16,1% - низький. За шкалою «Мислення, орієнтоване на віру та надію» високий рівень мають 43,6%, середній - 41,9%, низький - 14,5%. Загальний показник резильєнтності: високий рівень - 51,6%, середній - 27,4%, низький - 21%.

Кореляційний аналіз показав, що оптимістичний стан має прямі значимі зв'язки з усіма ключовими показниками саморегуляції (самомоніторинг $r=0,449$ $p=0,000$; самооцінювання $r=0,281$ $p=0,027$; самопосилення $r=0,455$ $p=0,000$; інтегральний самоконтроль $r=0,544$ $p=0,000$), а також із позитивним мисленням ($r=0,487$ $p=0,000$), копінг-стратегіями ($r=0,423$ $p=0,001$), мисленням, орієнтованим на віру та надію ($r=0,473$ $p=0,000$). Найважливіше, що оптимістичний стан прямо корелює із загальним показником резильєнтності ($r=0,504$ $p=0,000$), підтверджуючи його роль як ключового ресурсу відновлення та адаптації. Це означає, що чим вищий рівень оптимізму у студентів, тим більш розвинені їхні навички самоконтролю, здатність до конструктивного мислення, ефективного подолання стресу та загальної психологічної стійкості.

Висновки і пропозиції. Оптимістичний стан та резильєнтність виступають ключовими психологічними ресурсами саморегуляції та адаптації особистості. Оптимізм сприяє конструктивному мисленню, ефективному подоланню стресу та формуванню внутрішньої мотивації, тоді як резильєнтність забезпечує відновлення після кризових подій і підтримує стійкість у складних життєвих ситуаціях. Емпіричне дослідження показало, що студенти здебільшого мають середній рівень оптимістичного стану, що дозволяє їм адаптуватися до труднощів, а також високий рівень резильєнтності (51,6%), який підтверджує їхню здатність відновлювати ресурси. Кореляційний аналіз засвідчив, що оптимізм прямо пов'язаний із самоконтролем, позитивним мисленням та резильєнтністю, що робить його центральним чинником психологічної стійкості. Отримані дані можуть бути використані для розробки програм підтримки молоді, спрямованих на розвиток оптимістичного мислення, навичок саморегуляції та зміцнення резильєнтності, особливо у військові часи.

Література

1. Савченко, О. В., & Лавриненко, Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (2), С.10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
2. Трусевич, О. М. (2023). Мартін Селігман: теорія оптимізму та теорія щастя. *Видатні постаті психології: історія, сучасність і перспективи: матеріали I всеукраїнської науково-практичної конференції до Дня психолога* (21 квітня 2023 р., м. Львів) (С. 14–18)
3. Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Optimism, *Handbook of positive psychology* (p. 231–243).
4. MacKinnon, M., Davis, A. C., & Arnocky, S. (2022). Optimistic environmental messaging increases state optimism and in vivo pro-environmental behavior. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 856063. p 1-7. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.856063>

ПАСИВНЕ ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ ТА СТРАХ ПРОПУСТИТИ ЩОСЬ ВАЖЛИВЕ ЯК ЧИННИКИ СОЦІАЛЬНОЇ ТРИВОЖНОСТІ ПІДЛІТКІВ

Актуальність дослідження. У сучасному цифровому суспільстві соціальні мережі стали невід'ємною складовою повсякденного життя підлітків. Вони створюють можливості для самовираження, підтримки зв'язку з соціальними контактами, отримання підтримки та знаходження однодумців. Разом із позитивними можливостями – підтримкою міжособистісних контактів, розширенням соціальних зв'язків і самовираженням – інтенсивне залучення до онлайн-середовища супроводжується низкою психологічних ризиків: посиленням соціального порівняння, зниженням самооцінки та зростанням рівня тривожності. Особливої уваги заслуговує пасивне споживання контенту (перегляд стрічки новин без активної взаємодії), яке, згідно із сучасними дослідженнями, найбільш тісно пов'язане з негативними психоемоційними наслідками. Поряд із цим феномен страху пропустити щось важливе (Fear of Missing Out, FoMO) створює додатковий психологічний тиск через постійну потребу бути в курсі подій та страх залишитися осторонь соціального життя однолітків. В умовах стрімкого зростання використання соціальних мереж серед учнівської молоді України дослідження впливу зазначених чинників на соціальну тривожність підлітків є особливо актуальним та важливим для розробки профілактичних і корекційних програм психологічної підтримки.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив пасивного використання соціальних мереж та страху пропустити щось важливе на соціальну тривожність підлітків.

Методи та методика дослідження. У дослідженні використано теоретичні (аналіз, узагальнення) методи дослідження та емпіричні: «Шкала тривоги Спілберґера» (STAI) – для визначення реактивної та особистісної тривожності; опитувальник FoMOS (Przybylski, Murayama, DeHaan & Gladwell, 2013) – для вимірювання рівня страху пропустити щось важливе; Шкала соціально-ситуативної тривожності О. Кондаша – для діагностики шкільної, самооціночної, міжособистісної та соціальної тривожності підлітків; анкетування щодо особливостей поведінки підлітків у соціальних мережах та типу використання соцмереж (пасивне/активне). Статистичні методи дослідження: кореляційний аналіз за Спірменом та U-критерію Манна-Уїтні за допомогою програми SPSS.

Основні результати. Теоретичний аналіз засвідчив, що поведінка підлітків у соціальних мережах є складним психологічним феноменом, що формується на перетині вікових особливостей розвитку, соціальних потреб та впливу цифрового середовища. У підлітковому віці, що характеризується інтенсивним становленням ідентичності, підвищеною емоційною чутливістю та залежністю від соціальної оцінки, соціальні мережі стають простором самопрезентації та отримання зворотного зв'язку від однолітків. Особливого значення набуває характер онлайн-активності, оскільки різні форми взаємодії з цифровим середовищем мають відмінні психологічні наслідки. Зокрема, пасивне використання соціальних мереж, що полягає у споглядальному перегляді контенту без активної взаємодії, пов'язане з підвищенням рівня соціального порівняння, формуванням нереалістичних уявлень про життя інших та зниженням задоволеності власним життям [5; 6].

У сучасній психології значна увага приділяється феномену страху пропустити щось важливе (FoMO), який за Е. Пржибильським визначається як стійке занепокоєння щодо того,

що інші можуть переживати більш приємні або значущі події без участі самої особи [4]. Згідно з сучасними підходами, FoMO пов'язаний із незадоволенням базових психологічних потреб, насамперед потреби у соціальній приналежності, що зумовлює постійну потребу у включеності в інформаційний та соціальний простір. Дослідження М. Гупта та А. Шарма показують, що FoMO пов'язаний зі зниженням психологічного благополуччя, підвищенням тривожності та посиленням соціального порівняння [2]. У підлітковому віці цей феномен набуває особливої актуальності через підвищену чутливість до соціальної оцінки та потребу у приналежності до групи [1].

Соціальна тривожність розглядається як стійкий страх соціальних ситуацій, у яких особистість очікує негативної оцінки з боку інших або боїться виглядати невпевнено чи бути осоромленою, що особливо актуалізується в умовах постійної соціальної присутності в цифровому середовищі. [3]. Дослідження свідчать, що у підлітковому віці це явище є досить поширеним: підвищений рівень соціальної тривожності або її окремі прояви спостерігаються у 10-27% підлітків.

Було проведено емпіричне дослідження, в якому взяли участь 65 підлітків віком від 10 до 19 років, яке дозволило виявити низку статистично значущих закономірностей. Результати кореляційного аналізу дозволяють стверджувати про наявність позитивних зв'язків, зокрема, між рівнем FoMO та загальним показником соціальної тривожності ($r = 0,501$, $p \leq 0,01$), що свідчить про зростання тривожності зі збільшенням інтенсивності переживання страху пропустити важливі події. Аналіз зв'язку FoMO з субшкалами методики Кондаша виявив, що найбільше FoMO пов'язаний із самооціночною тривожністю ($r = 0,558$, $p \leq 0,01$), дещо слабше – з міжособистісною ($r=0,431$, $p \leq 0,01$) та шкільною тривожністю ($r=0,356$, $p \leq 0,01$). Це вказує, що страх пропустити щось важливе найбільше проявляється через невпевненість підлітка у власній цінності та компетентності.

Крім того, виявлено статистично значущі позитивні кореляції між рівнем FoMO та показниками тривожності за методикою Спілбергера: як із реактивною ($r = 0,349$, $p \leq 0,01$), так і з особистісною тривожністю ($r = 0,535$, $p \leq 0,01$). При цьому більш високий коефіцієнт зв'язку з особистісною тривожністю свідчить про те, що FoMO пов'язаний не лише із ситуативними емоційними реакціями, а й зі стійкою схильністю особистості до переживання тривоги, тобто має глибший і більш стабільний психологічний характер.

Водночас результати застосування U-критерію Манна-Уїтні не виявили статистично значущих відмінностей між підлітками з пасивним та активним типами використання соціальних мереж та рівнями соціальної тривожності ($p = 0,523$), реактивної тривожності ($p = 0,678$) та особистісної тривожності ($p = 0,881$). Це свідчить про відсутність прямого впливу типу онлайн-активності на рівень тривожності у досліджуваній вибірці.

Висновки. Проведене теоретико-емпіричне дослідження засвідчило, що страх пропустити щось важливе (FoMO) виступає значущим психологічним чинником соціальної тривожності підлітків, проявляючись як у структурі ситуативних емоційних реакцій, так і на рівні стійких особистісних характеристик. Водночас відсутність значущих відмінностей між типами використання соціальних мереж дозволяє припустити, що визначальне значення має не стільки форма онлайн-активності, скільки суб'єктивні переживання, пов'язані із соціальним порівнянням, потребою у соціальному схваленні та страхом соціального виключення. Отримані результати є підставою для розробки психопрофілактичних програм, спрямованих на формування у підлітків навичок усвідомленого використання соціальних мереж, зниження тривожності та розвиток стійкості до негативних ефектів цифрового середовища.

Література

1. Еріксон Е. Ідентичність: Молодь і криза. Нью-Йорк: W. W. Norton & Company, 1968.
2. Gupta M., Sharma A. Fear of missing out: A brief overview of origin, theoretical underpinnings and relationship with mental health // World Journal of Clinical Cases. 2021. Vol. 9, № 19. P. 4881–4889.

3. Maltby J. Personality, Individual Differences and Intelligence / J. Maltby, L. Day, A. Macaskill. – Pearson Education, 2007. – 661 p.
4. Przybylski A. K., Murayama K., DeHaan C. R., Gladwell V. Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out // Computers in Human Behavior. 2013. Vol. 29. P. 1814–1848.
5. Verduyn P., Lee D. S., Park J., Shablack H., Orvell A., Bayer J., Ybarra O., Jonides J., Kross E. Passive Facebook usage undermines affective well-being: Experimental and longitudinal evidence. Journal of Experimental Psychology: General. 2015. Vol. 144(2). P. 480–488.
6. Verduyn, Philippe & Gugushvili, Nino & Kross, Ethan. (2021). Do Social Networking Sites Influence Well-Being? The Extended Active-Passive Model. Current Directions in Psychological Science.

Овчаренко Г.

*«Практична психологія», заочна ф.н., магістратура, 2 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – д. психол. н., проф., професор кафедри педагогіки
та психології Ставицька С.О.*

ПСИХОЛОГІЧНА САМОРЕГУЛЯЦІЯ ЯК РЕСУРС ПОДОЛАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ В КОРПОРАТИВНОМУ СЕКТОРІ

Сучасна корпоративна культура демонструє тенденцію до розвитку психологічної складової. Психологічному клімату в організації приділяється все більше уваги - для підвищення продуктивності, зниження рівня напруги працівників, покращення відносин у колективі та посилення життєстійкості фахівців у цілому. Динаміка цього процесу є доволі повільною у порівнянні із кількістю стресорів, які він має нівелювати. Професійне вигорання тут постає як явище підвищеного ризику, що зумовлено дефіцитом можливостей для відновлення внутрішніх ресурсів у період воєнного стану.

Саморегуляція працівників у цьому контексті виступає значущим елементом, який може посилити позитивний вплив загальної тенденції організаційних змін і допомогти фахівцям адаптуватись до мінливих умов середовища для збереження ментального здоров'я і професійної ефективності. Сучасне розуміння цього феномену ґрунтується на багатокомпонентній структурі, яка інтегрує в собі такі поняття, як самопізнання, самоуправління, самокорекція і самоконтроль, а також розглядається через такі складові, як вольовий контроль, регуляція емоцій, рефлексія тощо.

Метою дослідження є обґрунтування ролі психологічної саморегуляції як ключового внутрішнього ресурсу. Актуальність результатів зумовлена необхідністю пошуків дієвих механізмів збереження професійної ефективності персоналу в умовах кризи, де саморегуляція виступає свідомим інструментом керування когнітивними та емоційними станами для досягнення психологічного добробуту.

Методами дослідження виступили: психодіагностичне тестування показників стресу, особистісних ресурсів та асертивності, труднощів емоційної регуляції, а також статистичний та кореляційний аналізи результатів для виявлення взаємозв'язку між рівнем саморегуляції та інтенсивністю вигорання в корпоративному середовищі. Емпіричну базу склали 47 працівників корпоративного сектору віком від 18 до 56+ років.

Дослідженням взаємозв'язку психологічної саморегуляції і вигорання займалися А. Баккер, Р. Баумайстер, С. Гобфол, А. Гокшильд, Дж. Гросс, Ш. Коен, К. Маслач, М. Пірсен, Г. Сельє та інші. У працях науковців професійне вигорання нерозривно пов'язане із порушеннями саморегуляції - коли зовнішній тиск зростає, внутрішні опори не витримують і відбувається професійна деформація особистості. Як зазначає Л. Карамушка, у колективах, де панує високе напруження, дефіцит саморегуляції призводить до руйнування довірливих стосунків, перетворюючи комунікацію на суто функціональну або, навіть, ворожу - і це є першим кроком до психосоматизації стресу [1].

За К. Маслач чинники вигорання поділяються на внутрішні і організаційні. До організаційних чинників належать: невідповідність робочого навантаження; відсутність контролю за процесом; недостатня винагорода за виконану роботу; конфлікт цінностей організації і працівника; несправедливість (у широкому діапазоні проявів) [2].

Ці чинники, як правило, можна нівелювати за допомогою обговорення покращення умов праці з керівництвом. А от внутрішні чинники потребують більш прискіпливої уваги, адже саме вони визначають як фахівець буде адаптуватися до зовнішніх викликів. Серед них можна виділити наступні: перфекціонізм, переоцінка власних можливостей; нездатність переключатися з робочих завдань на відпочинок; надмірна емоційна залученість у робочі процеси; невміння будувати стосунки у колективі; низька самооцінка.

Аналіз даних за методикою «Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)» зафіксував переважання високого рівня напруження у 42,6% респондентів. Доволі критичний результат, що відображає тривале перебування у ситуаціях, які сприймаються як непередбачувані або такі, що вимагають надмірних зусиль для збереження контролю. Одночасно з цим, у 44,7% опитаних виявлено брак самоефективності - системне зниження віри у власну спроможність успішно долати професійні виклики.

Діагностика особистісних ресурсів за методикою О. Савченко дозволила розкрити внутрішню динаміку адаптації персоналу до стресу. Хоча 46,8% фахівців мають високу ресурсну наповненість, лише 25,5% демонструють розвинену здатність до стійкого відновлення. Дані підтверджують, що значна частина працівників (38,3%) покладається на ситуативні та одноманітні методи саморегуляції. Їхня психологічна стабільність безпосередньо залежить від сприятливості зовнішніх обставин, що робить цей сегмент вибірки найбільш вразливим до професійного вигорання у періоди пікових навантажень.

Поглиблений аналіз труднощів емоційної регуляції (DERS) виявив відносно рівномірний розподіл результатів загального показника – майже половина вибірки демонструє низький рівень труднощів, а решта – середній та високий. Найбільш проблемним аспектом виявився дефіцит стратегій регулювання емоцій у третини персоналу. Учасники опитування схильні ігнорувати або хибно інтерпретувати власні емоційні стани, що фактично блокує можливість застосування засобів саморегуляції на ранніх етапах виснаження. Високі бали за показником обмеженого доступу до стратегій регуляції підкреслюють відчуття безпорадності у моменти гострого стресу, коли звичні методи заспокоєння перестають бути ефективними.

Дослідження асертивності за методикою Ж. Богдан продемонструвало специфічний феномен: попри високу імпліцитну асертивність (63,8%), що передбачає внутрішню готовність захищати свої інтереси, реальна поведінка фахівців часто залишається конформною. Такий розрив зумовлений впливом корпоративної етики та «міфами про ідеальну витримку», які змушують персонал приховувати втому та роздратування заради підтримки професійного іміджу.

Математична обробка даних за допомогою r-Спірмена дозволила виявити статистично значущі закономірності:

- зв'язок між безпорадністю та емоційною дисрегуляцією ($r = 0.606$, $p < 0.01$) демонструє, що втрата суб'єктивного контролю над робочими процесами паралізує здатність до конструктивного управління станами;

- негативна кореляція між достатністю ресурсів та обмеженістю стратегій регуляції ($r = -0.590$) обґрунтовує тезу: що меншим є внутрішній енергетичний потенціал, то вужчим стає спектр доступних особистості механізмів психологічного захисту;

- позитивний зв'язок між ресурсною наповненістю та асертивністю ($r = 0.561$) підтверджує, що впевнена професійна позиція є похідною від наявності вільних психічних ресурсів.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що психологічна саморегуляція в корпоративному середовищі має бути спрямована не лише на зняття напруги, а й на розвиток емоційної усвідомленості та асертивності як фундаментальних засобів профілактики вигорання.

Базуючись на результатах нашого дослідження ми дійшли висновку, що саморегуляція персоналу є критично важливим елементом для подолання проявів професійного вигорання. Цей компонент має вирішальне значення (особливо в умовах кризи) - як для збереження психологічного добробуту працівників, так і для економічного зростання підприємства. Тому, постає необхідність у практичних кроках для підкріплення внутрішніх ресурсів співробітників через комплексне розвинення навичок саморегуляції: відкритості у висловленні своїх потреб, впевненості у власних професійних здібностях, а також відсутність страху у визнанні втоми чи обмеженості ресурсів. Зокрема, готовність приймати на себе відповідальність за особистісне емоційне відновлення та здатність відмовлятися від деструктивних способів подолання стресу.

Запропонованою до самостійної роботи може бути подібна схема:

1. Моніторинг внутрішнього стану
2. Оцінка наявного ресурсу
3. Вибір техніки або вправи
4. Дія
5. Перевірка змін/корекція.

В контексті вигорання та розвитку навичок саморегуляції варто зосередити роботу на наступних просвітницьких напрямках:

- труднощі, що знижують рівень емоційної усвідомленості та призводять до відчуття безпорадності;
- психологічні фактори дефіциту асертивності у професійній взаємодії;
- міжособистісні фактори (конфлікти, брак підтримки), які виснажують особистісні ресурси;
- міфи про «ідеальну емоційну витримку» та заборону на почуття в професійній сфері;
- загальні рекомендації персоналу щодо технік миттєвої стабілізації стану;
- техніки, рекомендовані для самостійних занять (дихальні вправи, техніки заземлення);
- рекомендації до вправ на розвиток емоційного інтелекту.

Впровадження інструментів для покращення емоційного стану працівників і посилення стійкості до стресорів та психологічних коливань допоможе подолати ознаки вигорання.

Література

1. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : Навч.-методичний посібник. К.: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 125 с.
2. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

Плешкань Д.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Музичко Л.В.

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

Професійна ідентичність – ключовий компонент становлення фахівця, який впливає на мотивацію, етичні орієнтири, самосприйняття та готовність до професійних викликів [5]. Потреба у дослідженні походження, структури та функцій професійної ідентичності зумовлена важливістю вирішення завдань ефективної професійної підготовки й адаптації особистості до реальних умов професійної діяльності. Завдяки цьому професійна ідентичність стала сьогодні науково-практичною проблемою сучасних психологічних робіт.

Метою дослідження є проведення теоретико-емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення психологічних особливостей професійної ідентичності серед студентів психологів.

Для досягнення поставленої мети було використано теоретичні методи: аналіз наукових джерел із зазначеної проблематики, синтез, порівняння та узагальнення даних, а також емпіричні методи: опитувальник «Оцінка професійної ідентичності VISA-19» (К. Аккай, В. Олефір) та «Опитувальник професійної ідентичності студентів-психологів» (В. Музичко).

Вивченням особливостей професійної ідентичності серед психологів займалися такі науковці, як Ж. Вірна, І. Дружиніна, Л. Музичко, О. Ляшенко, Н. Старинська, В. Волошина та інші.

Професійна ідентичність студентів-психологів розуміється як інтегрована система уявлень, цінностей, мотиваційних установок та емоційного ставлення до обраної професії, що відображає ступінь отождолення особистості з професією психолога та зумовлює її готовність до здійснення майбутньої професійної діяльності [5]. З урахуванням специфіки професійної діяльності психолога виокремлено ключові аспекти професійної ідентичності, важливі для формування резильєнтності та адаптації студентів: професійна самосвідомість і ідентифікація; професійно-ціннісні орієнтації; суб'єктивне відчуття професійної компетентності; професійна мотивація та цілепокладання; готовність до емоційного навантаження професії.

У ході аналізу наукових матеріалів було встановлено, що формування професійної ідентичності майбутніх психологів зумовлюється сукупністю різних чинників. Зокрема, І. Дружиніна виокремлює наявність життєвих і професійних цілей, сформованість професійної складової образу «Я», самоінтерес, розвинуті волевільні якості та екстравертованість [3]. В. Волошина підкреслює значущість позитивного емоційного ставлення до обраної професії та готовності до внутрішньої психологічної роботи, що сприяє професійному саморозвитку [2]. Водночас активна позиція у процесі професійного становлення, яка проявляється через участь у професійно орієнтованих видах діяльності та занурення у професійне середовище, також виступає важливим чинником формування професійної ідентичності [4].

Результати дослідження. У проведеному дослідженні особливостей професійної ідентичності серед студентів психологів взяло участь 60 осіб віком від 17 до 25 років, які навчаються на бакалавраті та магістратурі на спеціальності психологія в КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, ЖДУ ім. Івана Франка, НДУ ім. Миколи Гоголя та НМУ ім. О.О. Богомольця. Співвідношення чоловіків та жінок відповідно 23,3% (14 осіб) та 76,7% (46 осіб).

У ході аналізу результатів за «Опитувальником професійної ідентичності студентів-психологів» В. Музичко встановлено, що за фактором професійної самосвідомості 50% (30 осіб) студентів перебувають на етапі усвідомлення своєї ролі як майбутніх фахівців, однак можуть відчувати невпевненість у складних клінічних або емоційних ситуаціях; 23,3% (14 осіб) демонструють сформовану професійну ідентичність і готовність до практичної діяльності, тоді як 26,7% (16 осіб) мають труднощі з прийняттям професійної ролі. За фактором соціальної приналежності до професійної спільноти 46,7% (28 осіб) відчувають помірний зв'язок із професійним середовищем, який ще не є визначальним для їхньої особистості; 25% студентів характеризуються сформованою етичною орієнтацією та чіткою професійною позицією, а 28,3% (17 осіб) мають низький рівень ідентифікації з професійною спільнотою. За фактором мотиваційної активності переважає середній рівень — 43,3% (26 осіб), що свідчить про наявність стабільної, але переважно зовнішньої або ситуативної мотивації до навчання; водночас 26,7% (16 осіб) мають високий рівень внутрішньої мотивації та прагнення до саморозвитку, тоді як 30% (18 осіб) демонструють низьку мотиваційну активність, що може вказувати на ризики зниження професійної зацікавленості.

Отримані результати за опитувальником «Оцінка професійної ідентичності VISA-19» (К. Аккай, В. Олефір) свідчать про неоднорідність сформованості професійної ідентичності студентів. Зокрема, 50% (30 осіб) уже визначилися з професією та мають певну професійну спрямованість, водночас 73,3% (44 особи) загально схильні до впевненості у виборі, однак ця впевненість ще недостатньо стійка. Близько 60% (36 осіб) активно досліджують обрану професію та намагаються глибше зрозуміти себе в ній, тоді як 61,7% (37 осіб) мають сумніви щодо перспектив працевлаштування чи кар'єрного зростання. Водночас 78,3% (47 осіб) демонструють гнучкість у професійному виборі, допускаючи можливість змін і здатність адаптуватися до нового досвіду.

Попри це, загальна тенденція вказує на переважання низького рівня за окремими шкалами (зокрема «ідентифікація з прихильністю», «поглиблене дослідження», «професійна невпевненість» та «гнучкість прихильності»), що може свідчити про початковий етап формування професійного «Я» та наявність невизначеності. Водночас шкала «формування прихильності» вирізняється відносно вищими показниками: переважає середній рівень у 45% (27 осіб) і наявний високий рівень у 50% (30 осіб) респондентів, що може свідчити про здійснений, але ще не повністю усвідомлений професійний вибір. Особливої уваги потребують результати за шкалою «поглиблене дослідження», де у 100% (60 осіб) студентів зафіксовано низький рівень, що вказує на те, що опитувані аналізують обрану професію, її вимоги та можливості розвитку для більших шансів а успішну реалізацію.

Узагальнюючи результати теоретичного та емпіричного дослідження, можна зробити висновок, що професійна ідентичність майбутніх психологів перебуває на етапі активного формування та характеризується поєднанням часткової визначеності з професійним вибором і водночас наявністю сумнівів, недостатньою стійкістю впевненості та потребою в глибшому осмисленні обраного фаху. Виявлені особливості свідчать про важливість цілеспрямованого психолого-педагогічного супроводу процесу професійного становлення студентів, зокрема розвитку їхньої професійної самосвідомості, мотивації та залученості до практичної діяльності.

На нашу думку, перспектива подальших досліджень полягає у вивченні динаміки формування професійної ідентичності на різних етапах навчання, а також у розробці та апробації програм цілеспрямованого розвитку професійної ідентичності шляхом посилення рефлексивного компоненту навчання та створення умов для безпечного набуття першого практичного досвіду в межах консультативної діяльності».

Література

1. Аккая К., Олефір В. Психометричні властивості української версії опитувальника «Оцінка статусів професійної ідентичності» (VISA-19) // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія. – 2023. – 2(18). – С. 15–24.
2. Волошина В. В. *Аксіопсихологія професійної підготовки майбутнього психолога у вищих педагогічних закладах освіти* : монографія. – Вінниця : ТОВ «Нілан-ЛТД», 2014. – 274 с.
3. Дружиніна І. А. Психологічні чинники розвитку професійної ідентичності майбутніх практичних психологів : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. – Київ, 2009. – 239 с.
4. Ляшенко О. Особливості становлення професійної ідентичності в майбутніх психологів у процесі навчання // *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*. – 2021. – Вип. 16 (61). – С. 52–60.
5. Музичко Л. Формування професійної ідентичності як освітнє завдання вищої школи // *Університетська кафедра*. – 2017. – № 6. – С. 231–242.

ДОСЛІДЖЕННЯ ЧИННИКІВ ПРАЦЕЗДАТНОСТІ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ПОВНОМАСШТАБНОЇ ВІЙНИ

Повномасштабне збройне вторгнення Росії в Україну з лютого 2022 року поставило державних службовців перед безпрецедентними викликами: необхідністю забезпечення безперервності управлінських функцій в умовах постійної загрози, вимушеної релокації та хронічного психологічного тиску. Відповідно до Закону України «Про державну службу», державні службовці є ключовими акторами реалізації державної політики, від дієздатності яких значною мірою залежить ефективність публічного управління в кризових умовах. Між тим систематичного емпіричного вивчення психологічних чинників, що визначають збереження або порушення працездатності держслужбовців в умовах збройного конфлікту, досі не здійснювалося. *Мета дослідження* – визначити зв'язки показника працездатності державних службовців з індикаторами ресурсного стану в умовах повномасштабної війни.

Методи дослідження. Емпіричне дослідження проводилося за допомогою онлайн-опитування на вибірці державних службовців різних центральних органів виконавчої влади України. Застосовано чотири валідовані україномовні психодіагностичні методики: Утрехтська шкала залученості в роботу (UWES; адаптація Л. Карамушки, О. Бондарчук, Т. Груби, 2019); Опитувальник психологічної імунної системи (PISI-48; адаптація О. Савченко, О. Борисової, 2025); Опитувальник організаційної відданості (OCQ; адаптація Є. Проніної, О. Савченко, 2025); Шкала астеничного стану (ШАС-15; модифікація О. Савченко, Т. Дворяковської, 2025). Статистична обробка здійснювалася у Jamovi (v. 2.6): описова статистика, кореляційний (r Пірсона) та регресійний аналіз.

Теоретичне підґрунтя дослідження становлять: модель «вимоги до роботи - ресурси» (JD-R) А. Bakker та Е. Demerouti (2014), теорія консервації ресурсів S. Hobfoll (1989), концепція залученості у роботу W. Schaufeli та А. Bakker (2004). Відповідно до моделі JD-R, дисбаланс між зростаючими вимогами (обсяг завдань, відповідальність, невизначеність) та обмеженими ресурсами (автономія, підтримка, стабільність) є основним механізмом виснаження та зниження працездатності. В умовах воєнного стану держслужбовці зіштовхуються з масованою втратою ресурсів на кількох рівнях: руйнування звичного середовища, ослаблення соціальних зв'язків, порушення психологічної безпеки (Hobfoll, 1989). Залученість у роботу як позитивний мотиваційний стан (vigor, dedication, absorption) є провідним предиктором збереженої ефективності (Schaufeli & Bakker, 2004).

Вітчизняні дослідники (Л. Карамушка (2003), О. Кокун (2004), О. Савченко та С. Сукач (2020)) підкреслюють, що ключовими факторами збереження функціональної ефективності в кризових умовах є залученість у роботу, психологічне благополуччя, наявні психологічні ресурси та ін. Психологічний імунітет визначається як «системне утворення, що забезпечує здатність особистості протистояти негативним впливам середовища, ефективно адаптуватися до змін та підтримувати психологічну стабільність у кризових ситуаціях» (Савченко, Борисова, 2025; с. 204). Відданість організації - усвідомлення причетності до місії установи та ідентифікація з її цінностями - є стабілізуючим чинником, що підтримує смислову структуру праці навіть за погіршення умов роботи (Карамушка, 2003). Астеничний стан, навпаки, є індикатором виснаження, що без корекції унеможливорює ефективне застосування будь-яких психологічних втручань (Савченко, Дворяковська, 2025).

Результати дослідження. Більшість респондентів демонструє середній та нижче середнього рівень залученості в роботу (за методикою UWES), що свідчить про підвищену

вразливість ресурсної системи. Найнижчі показники зафіксовано за субшкалою «Відданість» (dedication), що може вказувати на часткову смислову дезорієнтацію в умовах тривалого воєнного стресу. Показники оцінки ресурсів особистості (за методикою PISI-48) виявили дефіцит ресурсів переважно у підсистемі «Моніторинг-розробка-вирішення проблем» при відносній збереженості підсистеми «Переконання та ефективне виконання». Рівень астеничного стану (за методикою ШАС-15) у значної частини вибірки перевищує нормативні показники за субшкалами когнітивних та емоційних проявів, що свідчить про системне виснаження.

Кореляційний аналіз виявив позитивні зв'язки між рівнем залученості в роботу та загальним показником психологічної імунної системи ($r = 0,54$; $p < 0,01$), а також між залученістю та відданістю організації ($r = 0,48$; $p < 0,01$). Рівень астенії виявив негативні кореляції із рівнем залученості в роботу ($r = -0,61$; $p < 0,001$), загальним показником сформованості психологічної імунної системи ($r = -0,52$; $p < 0,01$) та відданістю організації ($r = -0,39$; $p < 0,01$). За результатами регресійного аналізу, найбільший внесок у прогноз залученості вносять: рівень психологічної імунної системи ($\beta = 0,41$), відданість організації ($\beta = 0,29$) та вираженість астенії ($\beta = -0,38$). Отримана регресійна лінійна модель є статистично значущою, пояснює понад 50% дисперсії ($R^2 = 0,51$; $F = 18,74$; $p < 0,001$). Держслужбовці, які зазнали вимушеної релокації, демонструють достовірно нижчі показники залученості та відданості організації ($p < 0,05$).

Висновки та пропозиції. Психологічними чинниками, що визначають збереження працездатності держслужбовців в умовах повномасштабної війни, є рівень психологічної імунної системи, відданість організації та вираженість астеничного стану. Дисбаланс між зростаючими вимогами та обмеженими особистісними й організаційними ресурсами формує умови, за яких залученість у роботу знижується, а астеничні прояви набувають системного характеру - особливо у держслужбовців, що пережили вимушену релокацію.

З метою збереження та відновлення працездатності держслужбовців пропонується реалізація системних заходів на двох рівнях: *організаційному* - регулярний психологічний скринінг, програми підтримки смислової структури праці, психологічний супровід після релокації; *індивідуальному* - розвиток навичок емоційної регуляції, когнітивної переоцінки, усвідомленого управління власними ресурсами. Пріоритетним є корекція астеничного стану як базової умови ефективності будь-яких психологічних втручань.

Література

1. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
2. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
3. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
4. Карамушка, Л. М., Бондарчук, О. І., & Груба, Т. Л. (2018). Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості. Київ, Кам'янець-Подільський: Медобори-2006. 64 с.
5. Кокун, О. М. (2004). *Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності*. Монографія. Київ: «Міленіум». 265 с.
6. Савченко, О. В., Борисова, О. С. (2025). Адаптація українською мовою «Опитувальника психологічної імунної системи (Psychological Immune System Inventory (PISI))»: скорочена версія. *Український психологічний журнал*, 1, 204–226. [10.17721/upj.2025.1\(23\).10](https://doi.org/10.17721/upj.2025.1(23).10)
7. Савченко, О. & Дворяковська, Т. (2025). Модифікація шкали оцінки астеничного стану. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(22), 155–162. [https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.2\(22\).18](https://doi.org/10.17721/BPSY.2025.2(22).18)

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ІТ-СПЕЦІАЛІСТІВ

Вступ. ІТ-галузь є одним із найдинамічніших секторів сучасної світової економіки. Україна посідає провідні позиції на ринку ІТ-аутсорсингу: за даними Асоціації «ІТ Ukraine», кількість працівників у галузі перевищує 300 тис. осіб (2020–2023). Незважаючи на значний попит на спеціалістів, галузь стикається із серйозними викликами – плинністю кадрів, емоційним вигоранням та зниженням залученості. Ці явища мають психологічну основу, пов'язану зі структурою та якістю мотивації праці.

Проблема дослідження полягає в недостатній емпіричній вивченості того, які психологічні фактори – сприйнята організаційна підтримка, задоволення базових психологічних потреб та кар'єрні орієнтації – визначають тип та якість мотивації ІТ-фахівців. Без розуміння цих механізмів HR-менеджмент не може цілеспрямовано впливати на залученість і утримання персоналу.

Метою цієї роботи є виявлення взаємозв'язків між психологічними факторами (сприйнята організаційна підтримка, задоволення базових потреб, кар'єрні орієнтації) та типами і якістю професійної мотивації ІТ-фахівців.

Методи дослідження. Вибірку склали 93 ІТ-спеціалісти міжнародної ІТ-компанії Golden Technology World (розробники, тестувальники, проєктні менеджери та ін.; вік 20–45 років; рівні Junior–Senior). Використано чотири стандартизовані методики: Шкала зовнішньої та внутрішньої мотивації (WEIMS; Tremblay et al., 2009); «Якорі кар'єри» (Career Anchors Inventory; Schein, 1985); Шкала сприйнятої організаційної підтримки (SPOS; Eisenberger et al., 1986); Шкала задоволення базових психологічних потреб (BPNSS; Deci et al., 2001). Статистична обробка: описовий аналіз, кореляційний аналіз Пірсона (r), порівняльний аналіз груп.

Огляд фахової літератури. Теоретичну основу дослідження складає теорія самодетермінації (SDT) Е. Десі та Р. Раяна. Відповідно до SDT, якість мотивації визначається ступенем автономної регуляції, відображеної в індексі самодетермінації (SDI): від амотивації та зовнішньої регуляції — до ідентифікованої та внутрішньої мотивації (Gagné & Deci, 2005). Задоволення трьох базових потреб (автономія, компетентність, зв'язаність) є необхідною умовою підтримки автономної мотивації та суб'єктивного добробуту на роботі (Deci et al., 2001). Концепція сприйнятої організаційної підтримки Р. Айзенберґера розглядає переконання працівника в тому, що організація цінує його внесок і піклується про його добробут, як чинник інтерналізації трудових цінностей (Eisenberger et al., 1986).

Модель кар'єрних орієнтацій Е. Шейна описує вісім основних напрямків (технічна компетентність, загальний менеджмент, автономія, безпека, підприємницька творчість, служіння, виклик, інтеграція стилів життя), що спрямовують кар'єрний вибір (Schein, 1985). М. Лондон виявив, що в умовах інтелектуально насичених середовищ (близьких до ІТ) орієнтація на технічну майстерність та автономію визначає суттєво вищу внутрішню мотивацію, ніж орієнтація на статус чи матеріальні стимули (London, 1985).

Результати дослідження. За методикою WEIMS найвищий рівень продемонструвала внутрішня мотивація ($M = 5,66$; $SD = 0,84$): 85% респондентів мають високий рівень за цією субшкалою. Водночас значення індексу самодетермінації (SDI) є від'ємним у всіх групах ($M \approx -7,1$ по вибірці), що вказує на переважання контрольованих форм регуляції над автономними. Тобто працівники зацікавлені в роботі, але водночас сильно залежать від зовнішніх стимулів і особистої вигоди, а не лише від внутрішнього інтересу. Амотивація є низькою ($M = 2,74$; лише 3% — високий рівень).

Серед кар'єрних орієнтацій домінують: «Безпека / Стабільність» ($M = 4,78$; 25,8% вибірки), «Технічна компетентність» ($M = 4,68$; 21,5%) та «Інтеграція стилів життя» ($M = 4,75$; 16,1%). Менш виражені — орієнтації «Підприємницька творчість» ($M = 4,13$) та «Загальний менеджмент» ($M = 3,69$). Отже, більшість ІТ-фахівців цінують стабільне робоче середовище та фахову майстерність більше, ніж управлінський ріст чи підприємницький ризик.

Рівень задоволення базових психологічних потреб (BPNSS) є помірно-високим: найвищий показник — «Компетентність» ($M = 5,12$), найнижчий — «Автономія» ($M = 4,70$). Загальний BPNSS = 4,93, що відповідає середньо-верхньому рівню задоволеності. Сприймана організаційна підтримка (SPOS) також є помірно-високою, з найвищим показником за пунктом «Надає допомогу при виникненні проблем» ($M = 5,58$) та найнижчим за «Замінила б мене дешевшим працівником» ($M = 3,80$).

Кореляційний аналіз ($SPOS \times WEIMS$) виявив значущий позитивний зв'язок між рівнем організаційної підтримки та SDI ($r = 0,356$; $p < 0,001$) і ідентифікованою регуляцією ($r = 0,266$; $p < 0,05$), а також негативний зв'язок з амотивацією ($r = -0,306$; $p < 0,01$). Порівняльний аналіз трьох груп за SPOS підтвердив цей тренд: у фахівців із високим SPOS ($M = 5,39$) SDI становить $-5,95$, тоді як у групі низького SPOS ($M = 3,75$) — $-8,66$ ($\Delta SDI = +2,71$). Отже, кожне зростання сприйманої підтримки супроводжується помітним зсувом мотивації у бік автономної.

Аналіз зв'язків між кар'єрними орієнтаціями та BPNSS виявив єдину значущу кореляцію: якір «Служіння / Відданість справі» від'ємно пов'язаний із задоволеністю потребою в автономії ($r = -0,232$; $p < 0,05$). Решта кореляцій є несуттєвими, що свідчить про відносну незалежність кар'єрних орієнтацій від поточного задоволення базових потреб у цій вибірці.

Висновки і пропозиції. Дослідження підтвердило, що сприймана організаційна підтримка є найбільш вагомим психологічним чинником якості трудової мотивації ІТ-спеціалістів: її зростання закономірно супроводжується підвищенням SDI та зниженням амотивації. Домінування орієнтацій «Безпека» і «Технічна компетентність» вказує на те, що ІТ-фахівці прагнуть стабільного, орієнтованого на розвиток компетенцій середовища, а не конкурентних або статусних стимулів.

Для HR-менеджменту ІТ-компаній доцільно: (1) розвивати культуру організаційного визнання для підвищення SPOS; (2) застосовувати диференційований підхід до мотивації відповідно до домінуючого кар'єрного якоря; (3) забезпечувати задоволення потреби в автономії через гнучке проектування завдань — особливо для носіїв якоря «Служіння», які демонструють дефіцит автономії. Зазначені підходи узгоджуються з практиками провідних технологічних компаній (Google, Microsoft, Netflix, США/Нідерланди, 2015–2024 рр.), де підтримка самодетермінації є складовою корпоративної стратегії управління персоналом.

Література

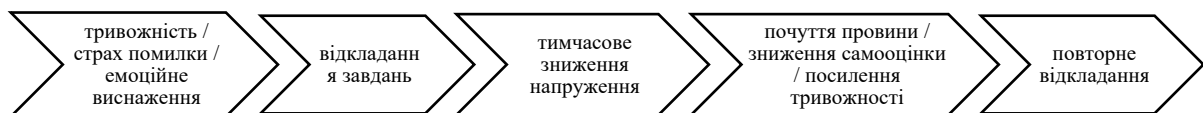
1. Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278007>
2. Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
3. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
4. Schein, E. H. (1985). *Career anchors: Discovering your real values*. Jossey-Bass/Pfeiffer.
5. Tremblay, M. A., Blanchard, M. L., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК НЕГАТИВНИХ ПСИХІЧНИХ СТАНІВ ТА ПРОКРАСТИНАЦІЇ У СТУДЕНТІВ

Прокрастинація у студентів розглядається не лише як порушення планування часу, а як стійкий дезадаптивний механізм уникнення діяльності, що формується під впливом емоційних і когнітивних процесів. У ньому тривожність, страх невдачі, перфекціонізм та емоційне виснаження відіграють провідну роль. У цьому контексті прокрастинація розглядається не як окрема риса особистості, а як поведінковий механізм психологічного захисту, спрямований на тимчасове зниження емоційного дискомфорту.

Актуальність дослідження зумовлена структурними особливостями освітнього процесу, що поєднує високе навчальне навантаження з адаптацією до нового соціального середовища та необхідністю професійного самовизначення. Зростання вимог до самостійної роботи, поєднання навчання з оплачуваною зайнятістю та психологічна невизначеність воєнного часу створюють умови, за яких негативні психічні стани системно впливають на здатність ініціювати та виконувати діяльність.

Проблема полягає в тому, що прокрастинація як стійка форма настановлення на уникаючу поведінку та негативні психічні стани утворюють взаємопідсилювальний цикл. Тривожність і страх помилки спонукають до відкладання завдань, оскільки таке відкладання тимчасово зменшує інтенсивність неприємних переживань, тоді як систематичне уникнення діяльності посилює почуття провини, знижує самооцінку та поглиблює емоційне виснаження, ускладнюючи відновлення навчальної активності. У схемі на рисунку 1 подано основні етапи формування взаємопідсилювального циклу між негативними психічними станами та прокрастинацією у студентів



**Рис 1. Цикл взаємозв'язку негативних психічних станів
та прокрастинації у студентів**

Подана схема ілюструє, що прокрастинація у студентів виникає насамперед як механізм тимчасового послаблення емоційного напруження. Згодом, однак, вона сама перетворюється на фактор, який посилює тривожність, почуття провини та емоційне виснаження, закріплюючи таким чином стійкий патологічний цикл.

Мета дослідження полягає в теоретичному аналізі та емпіричному з'ясуванні характеру взаємозв'язку між негативними психічними станами і прокрастинацією серед студентів. Крім того, робота спрямована на виявлення тих психологічних чинників, що підтримують стійкість цього зв'язку в умовах підвищеного навчального навантаження.

У дослідженні застосовано комплекс методів. Теоретичний аналіз систематизував підходи до розуміння негативних психічних станів і прокрастинації. Емпіричну частину становили дані, отримані за допомогою госпітальної шкали тривоги і депресії HADS, шкали прокрастинації Б. Такмана, опитувальника професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона, утрехтської шкали залученості у роботу В. Шауфелі та А. Беккер, шкали перфекціонізму В. Шауфелі та бергенської шкали трудоголізму. Статистична обробка включала описові статистики та кореляційний аналіз.

У дослідженні взяли участь 124 студенти віком від 16 до 33 років. Переважну частину вибірки склали особи віком 18 років. За статтю вибірка розподілилася рівномірно: 62 чоловіки та 62 жінки. Переважна більшість опитаних навчається на денній формі, а саме 112 осіб. Заочну та дистанційну форму навчання представляли по 6 осіб. У дослідженні були представлені студенти 1–6 курсів. Найбільше респондентів припало на 2-й курс, а саме 29 осіб, та 1 курс, а саме 28 осіб. На 4 курсі навчалися 24 особи, на 6 курсі – 16 осіб, на 5 курсі – 15 осіб, а на 3 курсі – 12 осіб. Серед опитаних 61 студент не поєднував навчання з роботою, 34 особи працювали не за спеціальністю, а 29 осіб працювали за спеціальністю. Спеціальності респондентів охоплювали широкий спектр напрямів підготовки: економічну та соціальну психологію, міжнародні економічні відносини, менеджмент, інженерію та інші спеціальності.

Аналіз літератури показує, що негативні психічні стани студентів виникають як реакція на перевантаження та порушення механізмів саморегуляції. Дослідження М. Белецької вказує, що дистанційний формат посилює ізоляцію та знижує зовнішню структуру діяльності, сприяючи зростанню тривожності й емоційного виснаження [1]. О. Гришко та О. Чернякова пов'язують стійкі негативні емоційні стани з тривалим впливом воєнного контексту [2]. І. Мазоха та О. Ткачишина підкреслюють, що психічний стан студентів залежить не лише від академічного навантаження, а й від ширшого соціального контексту [3; 4]. Прокрастинація часто працює як спосіб уникнути внутрішнього дискомфорту. Людина відкладає справу, щоб хоч на якийсь час позбутися неприємних відчуттів. Е. Асіджі та Х. І. Сарі виявили чіткий зв'язок між депресією, тривожністю та дисфункційними переконаннями, які поступово знижують самооцінку. У свою чергу, Е. Давуді, К. Кінг і Л. Джобсон показали, що перфекціонізм посилює депресивні симптоми саме через самозвинувачення і почуття провини. Саме ці емоції зрештою блокують початок будь-якої діяльності [5; 6].

Емпіричні дані підтверджують: негативні психічні стани і прокрастинація справді пов'язані. Студенти з високими показниками прокрастинації значно частіше скаржаться на проблеми з концентрацією, постійну втому, низьку мотивацію та бажання уникати навіть тих завдань, які для них важливі. Виходить, що справа не стільки в поганому плануванні часу, скільки в прагненні захистити себе від емоційного дискомфорту, який виникає під час навчання.

Найсильніший зв'язок спостерігається між тривожністю та відкладанням справ. Коли студент очікує негативної оцінки чи невдачі, всередині виникає сильне напруження. Відкласти завдання в такому випадку – це швидкий спосіб знизити тривогу. Але полегшення виходить короточасним. Згодом з'являється ще більше виснаження, провини й відчуття, що все вислизає з-під контролю. Так поступово формується замкнене коло. Перфекціонізм теж відіграє тут важливу роль. Студенти, які ставлять собі дуже високі вимоги до якості роботи, часто взагалі не починають завдання. Страх не дотягнути до власних стандартів виявляється сильнішим за бажання діяти. У цьому контексті прокрастинація формується під впливом негативних настановлень щодо власної успішності, страху помилки та переконання, що результат має повністю відповідати високим внутрішнім стандартам. У результаті прагнення зробити все ідеально не допомагає, а навпаки – блокує початок і лише накопичує негативні емоції. У частини респондентів прокрастинація поєднувалася з вираженими ознаками емоційного вигорання. Це проявлялося у зниженні інтересу до навчального процесу, байдужості до професійного розвитку та стійкому відчутті безрезультатності власних зусиль, що ще більше ускладнювало відновлення регулярної навчальної активності.

Найсильніша кореляція була виявлена між рівнем залученості до навчальної діяльності та зниженням переживання власної неефективності ($r = 0,738$, $p < 0,001$). Вища залученість пов'язана зі зменшенням відчуття особистої неефективності і помітно послаблює негативний зв'язок тривожності та емоційного виснаження з поведінкою студентів. Це дозволяє розглядати залученість як внутрішній ресурс, здатний частково компенсувати дію негативних психічних станів і підтримувати стабільну виконавчу активність навіть за умов підвищеного навантаження.

Отримані результати дозволяють стверджувати, що прокрастинація у студентів утворює стійку систему, яку підтримує взаємодія негативних психічних станів, перфекціоністичних установок і зниженої навчальної залученості. Тривожність разом з емоційним виснаженням підвищує ймовірність уникнення завдань, оскільки внутрішній дискомфорт спонукає до відкладання діяльності як способу тимчасового зменшення напруження. Саме це уникнення, проте, з часом посилює тривожність і виснаження, формуючи замкнений цикл взаємного підсилення. Залученість до навчання, навпаки, виступає ресурсом, який знижує інтенсивність негативних переживань. Коли студент активно включається в навчальний процес на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, відновлюється виконавча функція і зменшується потреба в уникненні. Такий механізм перериває сформований цикл прокрастинації, повертаючи контроль над навчальною поведінкою. Профілактика прокрастинації через це вимагає системного втручання. Воно повинно поєднувати розвиток навичок планування й управління часом зі стратегіями зниження тривожності, корекцією перфекціоністичних стандартів і цілеспрямованим формуванням навчальної залученості. Лише інтеграція цих компонентів дозволяє впливати не на окремі симптоми, а на всю систему, що врешті-решт сприяє покращенню психологічного стану студентів і їхньої академічної успішності.

Література

1. Белецька, М. О. (2022). Психоемоційні стани здобувачів вищої освіти в умовах дистанційного навчання. В Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України (с. 332–337).
2. Гришко, О., & Чернякова, О. (2024). Шляхи подолання негативних емоційних станів студентів в умовах воєнного часу. *Grail of Science*, 37, 416–418.
3. Мазоха, І. (2024). Психічні стани студентів у процесі навчально-пізнавальної діяльності в умовах війни. *Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору*, 92(1(2)), 102–113.
4. Ткачишина, О. Р. (2024). Вивчення психічного стану студентів в умовах сьогодення. В VIII Геретівські читання (с. 284–286).
5. Asici, E., & Sari, H. I. (2022). Depression, anxiety, and stress in university students шче: Effects of dysfunctional attitudes, self-esteem, and age. *Acta Educationis Generalis*, 12(1), 109–127.
6. Davoodi, E., King, K., & Jobson, L. (2024). Indirect relationship between perfectionism and depression through self-silencing and guilt: A cross-cultural study. *Asia Pacific Journal of Counselling and Psychotherapy*, 15(2), 177–191.

Харько О.

*«Практична психологія», магістратура
Інституту бізнес-освіти імені Анатолія Поручника,
Київський державний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Науковий керівник – к. психол .н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Л.В. Музичко*

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЛІКАРІВ-СТОМАТОЛОГІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Вступ. Професія лікаря-стоматолога традиційно належить до тих, що пов’язані з високим рівнем відповідальності, емоційного напруження та значними когнітивними навантаженнями. Щоденна робота вимагає не лише технічної точності та професійної компетентності, а й постійної взаємодії з пацієнтами, які часто перебувають у стані тривоги, страху чи болю. Це створює додатковий психологічний тиск, який з часом може накопичуватися.

В умовах воєнного стану в Україні ситуація значно ускладнилася. До звичних професійних викликів додалися нові — загроза життю, нестабільність соціального середовища, економічна

невизначеність, порушення звичного ритму життя та роботи. Часті повітряні тривоги, перебої з електропостачанням, вимушені перерви в роботі та постійний інформаційний фон, пов'язаний із війною, формують додатковий рівень хронічного стресу.

У таких умовах проблема професійного вигорання набуває особливої актуальності. Воно вже не є лише індивідуальною проблемою окремого фахівця, а стає фактором, що впливає на систему охорони здоров'я в цілому. Вигорання може призводити до зниження якості медичної допомоги, професійних помилок, втрати мотивації, а в окремих випадках — до повного виходу з професії.

Саме тому дослідження особливостей професійного вигорання стоматологів у сучасних умовах є важливим як з наукової, так і з практичної точки зору.

Методи дослідження. Для вивчення зазначеної проблеми було проведено емпіричне дослідження у форматі онлайн-опитування. Такий формат було обрано з огляду на безпекові умови та можливість залучити респондентів із різних регіонів. Участь в опитуванні була добровільною, а всі відповіді — анонімними, що сприяло більшій відкритості учасників.

У дослідженні взяли участь 56 лікарів-стоматологів різного профілю. Серед них 51,8% становили лікарі терапевтичного напрямку та загальної практики, тоді як 48,2% — вузькі спеціалісти (ортопеди, хірурги, ортодонти тощо). Такий розподіл дозволив отримати більш збалансовану картину.

За демографічними характеристиками більшість респондентів — жінки (72,2%), що загалом відповідає сучасним тенденціям у медицині. Найбільш представлена вікова група — 41–50 років (55,4%), тобто фахівці з достатнім професійним досвідом. Водночас це саме той період, коли накопичене навантаження може починати проявлятися у вигляді виснаження.

Ще однією важливою особливістю вибірки є те, що 88,9% учасників працюють у приватному секторі. Це означає додатковий рівень відповідальності, пов'язаний із фінансовою стабільністю, самостійною організацією роботи та залежністю від потоку пацієнтів.

Для збору даних було використано комплекс валідизованих психодіагностичних методик: опитувальник професійного вигорання (MBI), шкалу залученості до роботи (UWES), шкалу сприйнятого стресу (PSS-10), опитувальник благополуччя на робочому місці (PERMA), а також методику для оцінки копінг-стратегій (Brief-COPE).

Такий комплексний підхід дозволив розглянути проблему не лише з точки зору виснаження, а й у контексті ресурсів, мотивації та способів подолання труднощів.

Огляд фахової літератури. Аналіз сучасних наукових досліджень свідчить, що професійне вигорання серед стоматологів є поширеним і багатовимірним явищем, яке формується під впливом як індивідуальних, так і організаційних чинників. Зокрема, у систематичному огляді та метааналізі, проведеному Н. Long та співавторами (2023), встановлено, що середній рівень вигорання серед стоматологів становить близько 13%, причому найвищі показники фіксуються в європейських країнах. Водночас автори підкреслюють, що навіть за відносно невисоких середніх значень проблема залишається значущою через її вплив на якість медичної допомоги та психічне здоров'я фахівців [1]. Інші дослідження демонструють, що ключовими компонентами вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження відчуття професійної ефективності, що підтверджує валідність трикомпонентної моделі, запропонованої в межах підходу Maslach Burnout Inventory.

Окрему увагу в літературі приділено впливу робочого середовища та кризових ситуацій на розвиток вигорання. Так, у дослідженні J. Molina-Hernández та колег (2021) показано, що умови праці, тривалість робочого часу та професійний досвід безпосередньо пов'язані з рівнем вигорання та задоволеністю роботою стоматологів [2]. Додатково, результати аналізу робіт періоду пандемії COVID-19 вказують на зростання емоційного виснаження та деперсоналізації в умовах підвищеного стресу, тоді як відчуття професійної ефективності залишається відносно стабільним [3]. Це дозволяє припустити, що в умовах тривалих криз, зокрема воєнного стану, формується подібний профіль вигорання: фахівці зберігають професійну ідентичність і мотивацію, але працюють на межі власних ресурсів. Таким чином, сучасні дослідження

підтверджують необхідність комплексного підходу до профілактики вигорання, що враховує як індивідуальні стратегії подолання стресу, так і організаційні умови праці.

Результати дослідження. Отримані результати свідчать про те, що значна частина стоматологів уже перебуває у стані емоційного виснаження. Зокрема, 69,6% респондентів продемонстрували середній або високий рівень цього показника.

Водночас варто звернути увагу на цікаву особливість: попри виснаження, рівень деперсоналізації (тобто емоційного відсторонення від пацієнтів) у більшості залишається невисоким. Це означає, що лікарі продовжують зберігати емпатію, залученість і людяне ставлення до пацієнтів.

Фактично це свідчить про внутрішній конфлікт: з одного боку — виснаження, з іншого — прагнення залишатися професійно «на висоті». Така ситуація може бути небезпечною, оскільки ресурси витрачаються швидше, ніж відновлюються.

Ще один важливий момент — високий рівень відчуття власної професійної ефективності. У 78,6% опитаних цей показник знаходиться на середньому або високому рівні. Це означає, що стоматологи загалом не втрачають віри у свою компетентність і значущість своєї роботи.

Аналіз показників сприйнятого стресу показав, що більшість респондентів перебувають у стані так званої «функціональної напруги» (71,4%). Це не критичний, але стабільно підвищений рівень стресу, який може тривалий час залишатися непомітним, поступово виснажуючи ресурси організму.

При цьому 14,3% учасників уже знаходяться у зоні високого ризику, де можливі порушення адаптації, емоційні зриви або психосоматичні прояви. Такий розподіл свідчить про те, що навіть ті, хто формально «справляється», перебувають у напруженому стані, який потребує уваги.

Дослідження показало, що стоматологи досить часто використовують адаптивні стратегії. Найпоширенішими є: планування (41,1%), активне подолання труднощів (37,5%). Це свідчить про раціональний підхід до вирішення проблем і прагнення контролювати ситуацію.

Серед емоційно орієнтованих стратегій найчастіше зустрічається прийняття (35,7%), що може допомагати знижувати внутрішню напругу.

Водночас було виявлено і менш ефективні тенденції. Зокрема, 39,3% респондентів схильні до самовідволікання — уникання проблем через переключення уваги. У короткостроковій перспективі це може допомагати, але в довгостроковій — лише відтерміновує вирішення труднощів і сприяє накопиченню стресу.

Порівняльний аналіз показав, що такі фактори, як стать, вік, тип практики чи сімейний статус, не мають суттєвого впливу на рівень вигорання. Єдиним значущим чинником виявилася наявність дітей під опікою. Лікарі, які мають дітей, демонструють вищий рівень емоційного виснаження. Це можна пояснити подвійним навантаженням: необхідністю поєднувати професійну діяльність із батьківською відповідальністю, особливо в умовах нестабільності.

Отримані дані дозволяють говорити про формування специфічного типу вигорання серед стоматологів. Його особливість полягає в тому, що виснаження поєднується зі збереженням професійної мотивації та емпатії. З одного боку, це позитивний показник — лікарі не втрачають людяності та прагнення допомагати. З іншого — саме це може призводити до ще більшого виснаження, адже ресурси не відновлюються належним чином. Умови воєнного стану лише підсилюють цей ефект. Постійний фоновий стрес, невизначеність і відсутність стабільності не дають можливості повноцінно відновлюватися навіть поза роботою.

Висновки і пропозиції. Професійне вигорання стоматологів у сучасних умовах має складний і неоднозначний характер. Воно проявляється передусім у високому рівні емоційного виснаження, але при цьому не супроводжується різким зниженням емпатії чи професійної самооцінки.

Такий стан можна описати як «парадоксальне вигорання» — коли фахівець продовжує працювати на високому рівні, але робить це за рахунок власних ресурсів, що з часом призводить до різкого виснаження.

Отримані результати підкреслюють необхідність впровадження системних програм психологічної підтримки для медичних працівників. Особливу увагу варто приділити розвитку навичок емоційної саморегуляції, формуванню здорових способів відновлення, зниженню залежності від неефективних копінг-стратегій, таких як уникання чи само відволікання.

У довгостроковій перспективі це може не лише покращити самопочуття лікарів, а й підвищити якість медичної допомоги та стійкість системи охорони здоров'я в цілому.

Література

1. Long, H., Murphy, D. C., McKenna, G., & Allen, P. F. (2023). Burnout among dentists: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Dentistry*, 133, 104523. <https://doi.org/10.1016/j.jdent.2023.104523>.

2. Molina-Hernández, J., Fernández-Estevan, L., Montero, J., & González-Serrano, J. (2021). Work environment, stress, and burnout among dentists: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(6), 3132. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063132>.

3. Serrano, C., Andreu, Y., Gascón, S., & Leiter, M. P. (2021). Burnout and work engagement in healthcare professionals: The role of psychological factors. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 2475. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052475>.

Чубарь Р.

«Економічна та соціальна психологія», 3 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Ковалькова Т.О.

ОСОБЛИВОСТІ «КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ» СТУДЕНТІВ В СТРЕСОВИХ СИТУАЦІЯХ

У сучасних умовах життя, сповненого викликів та непередбачуваних подій, проблема подолання стресу стає однією з найактуальніших у психології. Стрес впливає на людину на фізіологічному, психологічному та соціальному рівнях. Ефективна копінг-поведінка є ключовим інструментом для збереження психічного благополуччя, адаптації до змін та зниження негативних наслідків стресу, що робить вивчення цього феномену надзвичайно важливим для розробки систем психологічної підтримки. Проблему копінг-поведінки вивчали як відомі українські вчені, так і зарубіжні. До них належать такі дослідники, як: Л. А. Перепечіна, О. В. Савченко, Т. С. Яценко, А. Bandura, C. S. Carver, S. Folkman, R. S. Lazarus, M. F. Scheier та Н. Selye. Їхні праці стали підґрунтям для сучасного розуміння механізмів подолання стресу та формування адаптивної поведінки.

Метою роботи є дослідження особливостей копінг-поведінки студентів в стресових ситуаціях. В емпіричному дослідженні застосовано такі психодіагностичні методики: Опитувальник COPE (Coping Orientation to Problems Experienced) (адаптація Т. В. Кричало та ін.) та «Копінг-поведінка у складних життєвих ситуаціях» (О. В. Андрєєва). Крім того, для перевірки статистичної значущості розбіжностей застосовувався t-критерій Стьюдента. Такий комплексний підхід дозволяє оцінити як загальні домінантні стратегії подолання труднощів, так і детальні адаптивні та дезадаптивні реакції особистості.

Вплив стресу охоплює емоційні, когнітивні, поведінкові та фізіологічні рівні особистості, що висвітлює необхідність застосування різноманітних адаптивних механізмів для збереження психічної рівноваги. Поняття «копінг» в психології означає сукупність когнітивних і поведінкових зусиль людини, спрямованих на регуляцію або зміну внутрішніх та зовнішніх вимог, які індивід вважає такими, що перевищують його ресурси [3, с. 159]. У класичному визначенні Р. Лазарус та С. Фолкман відзначають, що це процес, який зазвичай змінюється з часом і залежить від ситуаційних обставин [2, с. 688]. Копінг-поведінка визначається як

сукупність когнітивних і поведінкових зусиль людини, спрямованих на регуляцію вимог, які перевищують її ресурси. Найчастіше копінг-стратегії поділяють на проблемно-орієнтовані (спрямовані на зміну самої стресової ситуації), емоційно-орієнтовані (спрямовані на регуляцію внутрішнього стану) та стратегії уникнення. Вибір конкретної стратегії зумовлений складною взаємодією внутрішніх (риси особистості, емоційний інтелект, локус контролю) та зовнішніх чинників (соціальна підтримка, культурні та соціально-економічні умови).

В емпіричному дослідженні, що проводилося дистанційно, взяли участь 20 студентів (10 жінок та 10 чоловіків) віком від 17 до 23 років. За результатами опитувальника COPE (Coping Orientation to Problems Experienced) виявлено, що 85% респондентів активно використовують адаптивні стратегії (активний копінг, планування, пошук підтримки) та уникають дезадаптивних, пов'язаних із самозвинуваченням чи зловживанням речовинами. За методикою «Копінг-поведінка у складних життєвих ситуаціях» О. В. Андрєєвої 85% учасників продемонстрували середній (45%) або високий (40%) рівень копінг-поведінки, що свідчить про їхню схильність до конструктивного подолання життєвих криз. Також був проведений порівняльний аналіз за гендерною ознакою. Незважаючи на те, що середній бал копінг-поведінки у жінок був дещо вищим ($M = 8.90$), ніж у чоловіків ($M = 8.30$), застосування t -критерію Стюдента ($p = 0,251$) підтвердило відсутність статистично значущих відмінностей.

Висновки. Проведене дослідження дозволило комплексно проаналізувати теоретичні та емпіричні аспекти копінг-поведінки. Встановлено, що студентська молодь у досліджуваній вибірці переважно володіє конструктивними механізмами подолання стресу. Більшість використовує проблемно-орієнтовані стратегії та пошук соціальної підтримки, що сприяє збереженню їхнього психологічного благополуччя. Відсутність гендерних відмінностей свідчить про спільність підходів до подолання стресових ситуацій серед чоловіків і жінок даної вікової групи. Отримані результати можуть бути використані у психологічному консультуванні та розробці програм стрес-менеджменту.

Література

1. Волков, І. П. (2016). Стрес: психологічні механізми і подолання. Харків: Основа. С. 35-47.
2. Carver, C. S. (2013). Coping. *Annual Review of Psychology*, 61, 679-704.
3. Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1985). If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(1), 150-170.

Чугай А.

*«Практична психологія», магістратура, 2 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник: канд. психол. наук, доцент кафедри педагогіки
та психології Вельдбрехт О. О.*

ЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ТА ІМПУЛЬСИВНОЇ КУПІВЕЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ ЖІНОК

Вступ. В умовах розвитку споживчого суспільства та тривалої соціальної нестабільності питання психологічних чинників купівельної поведінки набуває особливої актуальності. Імпульсивна купівельна поведінка — тенденція здійснювати спонтанні покупки під впливом миттєвого бажання без попереднього обдумування — є не лише економічною, а й психологічною проблемою, пов'язаною з емоційною регуляцією та самосприйняттям особистості. Попри значний інтерес дослідників до ситуативних і емоційних чинників імпульсивних покупок, роль самооцінки як внутрішнього психологічного регулятора споживчої поведінки жінок залишається недостатньо вивченою, особливо в українському соціокультурному контексті. Мета дослідження — теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити зв'язок самооцінки та імпульсивної купівельної поведінки жінок.

Методи дослідження. Емпіричне дослідження проведено на вибірці з 196 жінок віком 18–65 років (online-опитування, грудень 2025 — січень 2026 р.). Використано: Шкалу самооцінки Розенберга (RSES; адаптація Вельдбрехт, Зінченко, Тавровецька, 2025), Impulse Buying Tendency Scale (IBT; Verplanken, Herabadi, 2001; авторський переклад), Шкалу задоволеності життям Дінера (SWLS; адаптація Олефір, Боснюк, 2024) та підшкалу «Рациональний розподіл коштів» методики Савченко–Хтей (2020). Статистична обробка здійснювалася у середовищі jamovi із застосуванням рангового коефіцієнта кореляції Спірмена, критеріїв Манна–Вітні та Краскела–Волліса.

Огляд фахової літератури. Самооцінка розглядається як інтегративний компонент Я-концепції, що виконує регулятивну функцію у поведінці особистості (Rosenberg, 1965; Kernis, 2003). Нестабільна або знижена самооцінка супроводжується підвищеною чутливістю до зовнішніх оцінок та зниженням здатності до відтермінування імпульсивних рішень, що створює передумови для компенсаторних поведінкових реакцій (Baumeister & Heatherton, 1996). У сучасній споживчій культурі придбання товарів може виступати засобом тимчасового відновлення позитивного самосприйняття (Dittmar, 2008).

Імпульсивна купівельна поведінка є двокомпонентним конструктом, що включає афективний компонент — емоційне збудження та бажання здійснити покупку — і когнітивний компонент, пов'язаний із відсутністю обдумування і планування (Verplanken & Herabadi, 2001). Механізм зв'язку між зниженою самооцінкою та імпульсивною купівельною поведінкою описується через теорію самоневідповідності (Higgins, 1987) та модель компенсаторної споживчої поведінки (Mandel et al., 2017): загроза Я активізує споживання як форму психологічної компенсації.

Результати дослідження. За результатами кореляційного аналізу підтверджено основну гіпотезу дослідження: між рівнем самооцінки та схильністю до імпульсивної купівельної поведінки виявлено статистично значущий обернений зв'язок ($\rho = -0,192$; $p = 0,007$). Додатковий аналіз підшкал IBT показав диференційований характер цього зв'язку: самооцінка значуще пов'язана лише з афективною підшкалою ($\rho = -0,214$; $p = 0,002$), тоді як кореляція з когнітивною підшкалою не досягла рівня значущості ($\rho = -0,131$; $p = 0,067$). Це свідчить про те, що жінки з нижчою самооцінкою більше схильні саме до емоційного компонента імпульсивних покупок — збудження, бажання придбати річ та почуття провини після покупки.

Самооцінка виявила сильний позитивний зв'язок із задоволеністю життям ($\rho = 0,602$; $p < 0,001$), тоді як імпульсивна купівельна поведінка негативно пов'язана як із задоволеністю життям ($\rho = -0,205$; $p = 0,004$), так і з раціональним розподілом коштів ($\rho = -0,485$; $p < 0,001$). Нижча самооцінка, менша задоволеність життям і слабша фінансова раціональність утворюють узгоджену психологічну картину підвищеної схильності до імпульсивних покупок. Додатковий порівняльний аналіз показав, що наявність дітей пов'язана з нижчим рівнем імпульсивної купівельної поведінки та вищою задоволеністю життям, а суб'єктивна оцінка фінансового стану і професійний статус — з рівнем самооцінки.

Висновки і пропозиції. Результати дослідження підтверджують, що самооцінка є значущим психологічним чинником імпульсивної купівельної поведінки жінок, причому цей зв'язок реалізується переважно через афективний компонент — емоційні переживання у процесі та після покупки. Імпульсивна купівельна поведінка включена у ширший контекст психологічного благополуччя особистості та може розглядатися як один зі способів короточасної емоційної компенсації за умов зниженої самооцінки.

На основі отриманих результатів розроблено програму індивідуальної психологічної роботи з розвитку самооцінки як чинника регуляції імпульсивної купівельної поведінки жінок — шестисесійну інтервенцію на основі КПТ та терапії прийняття і відповідальності (АСТ). Результати можуть бути використані у психологічному консультуванні, психоедукаційних програмах з усвідомленого споживання та у практиці фахівців, що працюють на перетині психології та стилю.

Література

1. Verplanken, B., & Herabadi, A. (2001). Individual differences in impulse buying tendency: Feeling and no thinking. *European Journal of Personality*, 15(S1), S71–S83. <https://doi.org/10.1002/per.423>
2. Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press.
3. Mandel, N., Rucker, D. D., Levav, J., & Galinsky, A. D. (2017). The compensatory consumer behavior model: How self-discrepancies drive consumer behavior. *Journal of Consumer Psychology*, 27(1), 133–146. <https://doi.org/10.1016/j.jcps.2016.05.003>
4. Вельдбрехт, О., Зінченко, Н., & Тавровецька, Н. (2025). Шкала самооцінки Розенберга: українська адаптація та психометричні властивості. Інсайт: психологічні виміри суспільства, 13, 142–172. <https://doi.org/10.32999/2663-970X/2025-13-7>
5. Олефір, В., & Боснюк, В. (2024). Адаптація українськомовної версії шкали задоволеності життям Е. Дінера. *Наука і освіта*, 2, 64–72. <https://doi.org/10.24195/2414-4665-2024-2-9>

Шатська В.

«Психологія», 2 курс магістратури

*Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана*

*Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Колесніченко Л.А.*

ПЕРЕЖИВАННЯ ОСОБИСТІСНОЇ КРИЗИ УКРАЇНЦЯМИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Актуальність дослідження. Життя в умовах повномасштабної війни на території твоєї країни — це граничний досвід, який підриває фундаментальні опори людського існування. Вона не просто травмує, а руйнує саму структуру "світу-для-мене", позбавляючи людину базового почуття безпеки та віри у завтрашній день. У такий період люди можуть переживати стан особистісної кризи, коли старі сенси, ціннісні орієнтири та способи жити не відповідають реальності, потребують змін, реконструювання. На основі аналізу праць українських дослідників (П. Горностая, Т. Титаренко, В. Малиш) можна визначити особистісну кризи як складний, інтегративний стан, викликаний невідповідністю внутрішньоособистісних орієнтирів зовнішнім вимогам, який потребує перетворення системи особистісних цінностей та смисло-життєвих орієнтирів задля адаптації до переломних обставин життя.

Мета дослідження - визначити особливості переживання особистісної кризи молоддю під час війни.

Методи дослідження. Емпіричну базу становлять результати онлайн-опитування 131 особи. Вибірка дослідження (середній вік — 26,5 років) характеризується переважанням жінок (58,0% проти 41,2% чоловіків) та високою часткою молоді віком 22–25 років (35,1%). Соціальний статус респондентів представлений переважно працюючими особами (41,2%) та студентами денної форми (29,8%), при цьому більшість учасників мешкає з родиною (46,6%) або партнером (30,5%). У контексті соціальної взаємодії 42,0% опитаних демонструють помірну залученість у конфлікти, тоді як 26,7% відчувають сильну включеність у суперечки. Попри те, що 62,6% респондентів перебувають у стані інтенсивних життєвих трансформацій, переважна більшість (71,8%) схильна звертатися по допомогу лише ситуативно, а 22,9% воліють долати труднощі самотійно. Особливості переживання особистісної кризи оцінювалися за допомогою методики «Переживання особистісної кризи» Т. Михно, О. Савченко (Михно, 2023). Статистична обробка включала відсотковий аналіз, описові статистики (програмне забезпечення Jamovi).

Огляд фахової літератури. Психологічна криза розвивається внаслідок неспроможності індивіда успішно пристосуватися до критичних життєвих викликів чи інтенсивного стресу. У трактуванні Т. Титаренко (1998), криза постає як ситуація «неможливості», де звичні життєві

стратегії зазнають краху під тиском внутрішніх суперечностей. Це означає не просто зіткнення з проблемою, а системний розпад внутрішнього світу; щоб вийти з нього, особистість має здійснити особливу психологічну працю — «роботу переживання», яка дозволяє вибудувати нову систему сенсів і повернути відчуття цілісності. П. Горностаєв (2002) трактує кризу як болісний період, коли старі життєві ролі руйнуються, а нові вимагають негайного засвоєння. Конфлікт виникає або через неготовність людини взяти на себе нову важливу роль, відповідальність (наприклад, батьківство чи нову посаду), або через відчайдушне намагання втриматися за минулий спосіб життя, який вже не відповідає реальності. Таким чином, криза — це розрив між тим, ким людина була раніше, і вимогами теперішнього часу, що змушує психіку до радикальних змін. В основі цього стану лежить виражена невідповідність між зовнішніми вимогами обставин та наявним внутрішнім потенціалом особистості, що спричиняє дестабілізацію її психічного стану (Малиш, 2025).

Українська дослідниця Т. Михно виокремила 12 симптомів, які супроводжують переживання особистісної кризи, а саме: відчуття несправедливості життя, втрата безпеки, відчай, невпевненість у собі, самотність, страх, зміна системи цінностей, неадекватність реакцій, підвищена тривожність, дистанціювання у стосунках, зміна відчуття часу та фізичний спад (Михно, 2023). Отже, кризові прояви мають системний характер і охоплюють емоційну сферу (почуття безвиході, відчаю та тривоги), когнітивну (трансформація цінностей, зміна відчуття часу, загострення справедливості), фізичну (фізичний спад, неадекватність реагування) та соціально-поведінкову (самотність, дистанціювання в стосунках, втрата безпеки).

Результати дослідження. В таблиці 1 ми наводимо описові статистики за всіма 12 симптомами особистісної кризи.

Таблиця 1

Описові статистики за симптомами переживання особистісної кризи

Симптоми особистісної кризи	Середнє значення	Помилка середнього значення	Медіана	Стандартне відхилення	IQR
Відчуття несправедливості життя	12,9	0,440	12	5,03	6,50
Втрата безпеки	16,1	0,429	16	4,91	6,00
Відчай	11,7	0,450	11	5,15	7,00
Невпевненість в собі	13,3	0,431	13	4,93	6,00
Самотність	13,7	0,473	13	5,41	7,00
Страх	13,8	0,477	13	5,46	8,00
Зміна системи цінностей	16,2	0,456	17	5,22	7,00
Неадекватність реакцій	12,2	0,425	12	4,87	7,00
Підвищена тривожність	13,0	0,501	12	5,74	7,00
Дистанціювання в стосунках	12,0	0,471	11	5,39	7,00
Зміна відчуття часу	14,3	0,479	13	5,48	8,00
Фізичний спад	15,0	0,529	14	6,06	8,00

Аналіз описових статистик за симптомами переживання особистісної кризи свідчить про нерівномірність проявів різних складових кризового стану у респондентів. Найвищі середні показники зафіксовано за шкалами «Зміна системи цінностей» ($M=16,2$) та «Втрата безпеки» ($M=16,1$), що вказує на домінування почуття ворожості оточення та глибокої внутрішньої перебудови ціннісних орієнтирів як найбільш виражених симптомів. Помірну інтенсивність

демонструють такі прояви, як страх (M=13,8), самотність (M=13,7) та невпевненість у собі (M=13,3). Дещо менш вираженими, проте вагомими, є відчуття несправедливості життя (M=12,9) та підвищена тривожність (M=13,0). Найнижчі середні значення спостерігаються за показниками фізичного спаду (M=11,6), відчаю (M=11,7) та дистанціювання у стосунках (M=12,0), що може свідчити про відносну збереженість соціальних зв'язків та фізичного ресурсу на тлі загальної психологічної напруги.

Оскільки при розробці методики були сформовані попередні тестові норми, отримані на початку війни в 2023 році, то ми розрахували відсотковий розподіл індивідуальних значень за симптомами переживання особистісної кризи за рівнями (низький, середній та високий). Результати представлено в табл. 2.

Особливу наукову увагу привертає той факт, що за певними симптомами спостерігається критично мала частка респондентів із низьким рівнем вираженості, що може вказувати на значущий вплив війни, ситуації небезпеки, на певні сфери життєдіяльності. Зокрема, за субшкалою «Відчай» не зафіксовано жодного респондента з низьким рівнем (0,0%), що свідчить про повсюдне відчуття безвиході або глибокого емоційного напруження у вибірці. Подібна тенденція спостерігається і за симптомами зміни відчуття часу (7,6%), дистанціювання в стосунках (8,4%) та підвищеної тривожності (9,9%). Мінімальний відсоток осіб із низьким рівнем за цими показниками підтверджує, що війна деформує базові психічні процеси: час сприймається інакше, соціальні контакти стають болісними або вимагають надмірних зусиль, а тривога стає постійним емоційним тлом, якого майже неможливо уникнути.

Таблиця 2

Відсотковий розподіл за симптомами переживання особистісної кризи

Симптоми особистісної кризи	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%	Кіл-ть	%
Відчуття несправедливості життя	18	13,7	94	71,6	19	14,5
Втрата безпеки	15	11,5	92	70,2	24	18,3
Відчай	0	0	114	87,0	17	13,0
Невпевненість в собі	28	21,4	91	69,5	12	9,2
Самотність	19	14,5	98	74,8	14	10,7
Страх	18	13,7	98	74,8	15	11,5
Зміна системи цінностей	25	19,1	97	74,0	9	6,9
Неадекватність реакцій	18	13,7	96	73,3	17	13,0
Підвищена тривожність	13	9,9	98	74,8	20	15,3
Дистанціювання в стосунках	11	8,4	104	79,4	16	12,2
Зміна відчуття часу	10	7,6	103	78,6	18	13,7
Фізичний спад	24	18,3	91	69,5	16	12,2
Загальний рівень переживання кризи	24	18,3	82	62,6	25	19,1

Відсотковий розподіл, де більшість респондентів (від 69,5% до 87,0%) зосереджена на середньому рівні, вказує, що психіка достатньо адаптувалася до екстремальних умов, але може працювати зі збоями, іноді на межі своїх ресурсних можливостей. Відносно високі показники фізичного спаду (M=15,0) можуть пояснювати високі когнітивні і емоційні дисфункції, проблеми з своєчасним відновленням ресурсів. Таким чином, отримані дані фіксують портрет особистості, яка перебуває у стані тривалої кризової трансформації, де відсутність низьких рівнів за ключовими симптомами вказує на проблеми з адаптацією до травматичних подій війни.

Висновки та пропозиції. Результати дослідження виявили специфічний «профіль воєнної кризи», де провідну роль відіграють втрата базової безпеки та болісна переоцінка життєвих цінностей. Психіка українців перебуває в стані примусової адаптації до зовнішньої загрози, що проявляється через переживання невпевненості та відчаю. Низький рівень переживання кризи можна констатувати у 18,3% осіб, високий рівень приблизно у такої само кількості 19,1%, а середній рівень – у 62,6%. У таких умовах особистість стикається не лише з виснаженням, а й з необхідністю заново вибудовувати фундамент свого буття в умовах тотальної невизначеності. У подальшому ми розглянемо, яким чином переживання кризи обумовлює вибір стратегій поведінки, стилів міжособистісної взаємодії.

Література

1. Горностай, П. П. (2002). Життєві ролі та життєтворчість. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, (5)8, 81–91. URL: <http://gorn.kiev.ua/Gorn2002-1.pdf>
2. Малиш В. Є. (2025). Особистісні ресурси подолання психологічних криз: дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.01 – загальна психологія, історія психології. Одеса: Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського». URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/21699/1/Personal%20resources%20for%20overcoming%20psychological%20crises.pdf>
3. Михно, Т. (2023) Переживання особистісної кризи в умовах високої соціальної напруженості: кваліфікаційна бакалаврська робота. Київ, КНЕУ ім. В. Гетьмана. 60 с. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/d341c63b-e0ed-4799-b75d-ef9526b8a901>
4. Титаренко, Т. М. (1998). Психологія життєвої кризи. Київ: Агропром-видав України. 348 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/721217/129-1998.pdf>

Щур О.

«Психологія», 2 курс магістратури

*Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – д. психол. н., проф., професор кафедри педагогіки
та психології Савченко О. В*

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИСНАЖЕННЯ ЖІНОК В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

Актуальність теми: Дослідження емоційного виснаження жінок в умовах війни в Україні зумовлене безпрецедентним характером викликів, з якими стикається сучасне українське суспільство. Тривала дія екстремальних стресорів, постійна загроза життю, вимушена міграція та руйнування звичного соціального устрою призводять до глибокої трансформації психоемоційної сфери особистості. Жінки в цих умовах виявляються однією з найбільш вразливих категорій, оскільки на них покладається відповідальність за безпеку та емоційне відновлення дітей, підтримку родини та активну участь у суспільних процесах, що створює ситуацію хронічного перевантаження.

Мета дослідження полягає у розробці методики психологічної оцінки емоційного виснаження жінок в умовах війни через фокус на відчутті постійної готовності до змін.

У сучасному психологічному дискурсі спостерігається термінологічна полісемія щодо феноменів, пов'язаних із хронічним стресом. Для побудови коректної теоретичної моделі необхідно розмежувати поняття «емоційне вигорання», «емоційне виснаження» та «втома від співчуття». Поняття емоційного вигорання (burnout) вперше запровадив Г. Фрейденбергер [1], визначаючи його як стан фізичного та психічного виснаження, спричинений надмірними вимогами до ресурсів особистості. Класичною є тривимірна модель Х. Маслач і С. Джексон [2;], яка включає: 1) емоційне виснаження (центральний компонент), 2) деперсоналізацію,

3) редукцію особистих досягнень. Натомість емоційне виснаження (emotional exhaustion) розглядається як вужче поняття, що позначає хронічну вичерпаність емоційних та енергетичних ресурсів. В умовах війни Н. В. Шель визначає його як стан емоційного спустошення, апатії та втрати ресурсів під впливом хронічної травматичної ситуації [3]. На відміну від звичайної втоми, виснаження не зникає після відпочинку й характеризується стійким дефіцитом відновлення. Феномен втоми від співчуття введений Ч. Фіглі [4] як природний наслідок вікарного переживання травми значущої особи. Цей стан є характерним для фахівців допомагаючих професій та членів сімей, які доглядають за травмованими близькими, і може виникати раптово, на відміну від поступового розвитку вигорання. Теоретичним підґрунтям для аналізу виснаження в умовах воєнного конфлікту виступає COR-теорія С. Гобфолла [5]. Згідно з нею, психологічний стрес виникає при реальній втраті або загрозі втрати цінних ресурсів (матеріальних, соціальних, особистісних, енергетичних), що запускає «спіраль втрат». Для жінок в умовах війни ця спіраль є особливо інтенсивною через поєднання рольового перевантаження, втрати соціальних зв'язків та хронічної гіперпильності. Таким чином, концептуальний аналіз дозволяє стверджувати, що емоційне виснаження жінок в умовах війни є інтегративним феноменом, який охоплює не лише класичні компоненти вигорання, але й специфічні прояви, зумовлені тривалою дією множинних травматичних стресорів.

У роботі розроблено авторський опитувальник «Рівень емоційного виснаження жінок» (розроблений О. Щур та О. Савченко), здійснена перевірка його надійності та валідності за допомогою стандартизованого опитувальника невротичних особистісних рис KON-2006 (адаптація О. Орлова, І. Лобанова) [6] (використано 5 шкал: «астенія», «труднощі в прийнятті рішень», «труднощі в емоційних стосунках», «труднощі в міжособистісних стосунках», «почуття перенавантаженості»). Математико-статистичний аналіз передбачав конфірмаційний та експлораторний факторний аналіз, розрахунок надійності (α -Кронбаха, ω -МакДональда), кореляційний аналіз (ρ Спірмена), оцінку дискримінативності (δ Фергюсона), кватильне нормування. Дослідження проводилося на цільовій (нерандомізованій) вибірці жінок, які перебувають під впливом хронічного воєнного стресу. Вибірку склали 102 жінки віком від 18 до 73 років (переважно 40–50 років – 41,2%). Дві третини респонденток (66,7%) проживають із партнером, 65,7% мають вищу освіту. Неповнолітніх дітей не мають 52,9% учасниць; серед тих, у кого є діти, переважає одна дитина (64,6%). Більшість жінок (80,4%) проживають у регіонах із підвищеним безпековим ризиком, 60,8% працюють повний робочий день.

Основні результати. У результаті психометричної оптимізації з початкового банку з 43 тверджень сформовано фінальну версію опитувальника, що складається з 24 пунктів, згрупованих у шість змістових шкал по 4 твердження на кожен. Шкали відображають ключові компоненти емоційного виснаження жінок в умовах воєнного конфлікту, опис в таблиці 1.

Таблиця 1

Шкали авторської методики та їх зміст

Шкала	Що вимірює
Енергетичний дефіцит	Рівень життєвих сил. Показує, чи вистачає «палива» на звичайний день.
Когнітивне навантаження	Рівень «туману в голові». Вказує на перевантаження мозку, труднощі з концентрацією та прийняттям рішень.
Емоційна вразливість	Психологічна стійкість. Відображає почуття провини, беззахисність та гострі реакції на дрібниці.
Фізичні сигнали виснаження	Реакція тіла на стрес через м'язову напругу, дихання та серцевий ритм
Дефіцит відновлення	Показує, що, можливо, звичайний відпочинок (сон, перерва) вже не виконує свою функцію
Хронічна фоновіа втоми	Відчуття «напоготові», коли не можеш розслабитися, бо боїшся щось упустити, навіть якщо сил уже немає.

Інтегральний показник емоційного виснаження обчислюється як сума балів за всіма шістьма шкалами (мінімальний – 24, максимальний – 120 бали). Чим вищий бал, тим більший рівень виснаження.

Така модель методики демонструє добру відповідність емпіричним даним (CFI = 0,925, TLI = 0,913; RMSEA = 0,0672 (з нижньою межею 0,0513 та верхньою 0,0821), що свідчить про прийнятну точність та структурну валідність опитувальника.

Всі субшкали продемонстрували достатню та високу внутрішню узгодженість, яка оцінювалася за допомогою коефіцієнтів α -Кронбаха та ω -МакДональда. Результати за показником Кронбаха коливаються від 0,768 до 0,869 за субшкалами, а загальний показник емоційного виснаження має значення 0,955 за показником Кронбаха та 0,956 за показником МакДональда.

Кореляційний аналіз засвідчив тісні прямі зв'язки між усіма субшкалами ($p = 0,619$ – $0,864$, $p < 0,001$), підтверджуючи системний характер емоційного виснаження. Найвищий зв'язок – між «енергетичним дефіцитом» та «дефіцитом відновлення» ($p = 0,864$). Конвергентна валідність підтверджена сильними кореляціями загального показника зі шкалою «астенія» методики KON-2006 ($p = 0,795$) та помірними – зі шкалою «труднощі в прийнятті рішень» ($p = 0,487$).

Висновок. Авторська методика «Рівень емоційного виснаження жінок» є надійним та валідним інструментом психологічної оцінки стану людини, яка проживає у складних та загрозливих умовах. Інструмент придатний для використання в науково-дослідній роботі та практиці психологічної допомоги жінкам в умовах хронічного воєнного стресу.

Література

1. Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
2. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
3. Шель, Н. В. (2024). Емоційне виснаження та втома під час війни. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія: Психологічні науки*, 2(5), 80–87. [https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2\(5\).9](https://doi.org/10.31558/2786-8745.2024.2(5).9)
4. Figley, C. R. (Ed.). (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. Brunner/Mazel.
5. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
6. Бойко-Бузиль, Ю., Пампура, І., & П'янківська, Л. (Уклад.). (2025). *Психодіагностика особистості (збірник методик): практичний посібник* (с. 95–107). Видавничий дім «Медкнига».

Юрковська Л.

*«Економічна та соціальна психологія», 2 курс,
Київський національний економічний університет Імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – д. пед. н., проф., завідувач кафедри педагогіки
та психології Артюшина М.В.*

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я У ПРОЦЕСІ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Вступ. Професійне вигорання є однією з актуальних проблем сучасної системи охорони здоров'я України, яка пов'язана з притаманними для медичної діяльності високими ризиками емоційного навантаження, великими обсягами щоденних завдань професійної діяльності медичних працівників, професійною етичною та юридичною відповідальністю за життя пацієнтів та якість їх життєдіяльності. Окрім того, додаткові ризики для галузі охорони

здоров'я та медичного персоналу спричиняє воєнний стан в Україні, який триває уже 5-й рік, та пов'язані із війною наслідки, які проявляються у різних категорій пацієнтів – поранених учасників бойових дій, родин загиблих воїнів, тимчасово переміщених осіб, жертв обстрілів та повітряних атак у тилу тощо. Сучасні обставини в Україні зумовлюють особливо гостро постійну необхідність та значущість як підвищення професійної кваліфікації персоналу закладів охорони здоров'я, так і збереження їхнього психічного здоров'я.

Підвищення кваліфікації, здобуття нових вторинних спеціалізацій є як ресурсом професійного розвитку, так і додатковим навантаженням, у зв'язку з яким може проявлятися наявне у медичного працівника емоційне виснаження та/або інші компоненти професійного вигорання. Додаткової актуальності дослідженню професійного вигорання працівників системи охорони здоров'я саме у процесі підвищення кваліфікації додають організаційно-психологічні чинники – тобто можливість впродовж навчання, коли медичний працівник, принаймні, частково відокремлений від практичної професійної діяльності та залученості у поточні проблеми пацієнтів, привернути його увагу до власного психологічного здоров'я, виділити час на ресурс зосередженості для проходження певного психологічного опитування.

Метою дослідження є вивчення рівня професійного вигорання медичних працівників у процесі підвищення кваліфікації в сучасних умовах вітчизняної системи охорони здоров'я, а також аналіз впливу емоційного навантаження, наявності керівної посади на його прояви.

В українському контексті проблема вигорання набуває додаткової актуальності через реформування системи охорони здоров'я та підвищені вимоги до професійної компетентності фахівців. Встановлено, що ключовими факторами ризику є емоційне навантаження, тривалий стаж роботи, управлінська відповідальність та дефіцит ресурсів для відновлення.

Методи дослідження. У дослідженні взяли участь 170 працівників галузі охорони здоров'я, здебільшого лікарів та представників допоміжних діагностичних спеціальностей, які проходили навчання на циклах спеціалізації в Національному університеті охорони здоров'я України імені П.Л. Шупика впродовж I-го півріччя 2026 року. Для збору емпіричних даних даних використовувалася Гугл-форма анонімного опитування, у якій були зібрані методики оцінки професійного вигорання за К. Маслач та О. Чабаном, а також опитувальники для вивчення психологічних характеристик резильєнтності на робочому місці та психологічного благополуччя (PERMA). Для статистичної обробки даних застосовано описові статистики, t-критерій Стьюдента для незалежних вибірок та непараметричний критерій Манна-Уїтні.

Огляд фахової літератури. Проблемам професійного вигорання медичних працівників присвячено багато робіт вітчизняних та зарубіжних дослідників, зокрема в межах організаційної та медичної психології. Концепцію феномену вигорання обґрунтував Г. Фройденберг у 70-х рр. XX ст., проте широкого поширення та визнання набула модель вигорання, запропонована у дослідженнях К. Маслач. Дана модель містить три компоненти: емоційне виснаження, деперсоналізація та редукція особистісних досягнень [1; 6]. У 2019 році ВООЗ (Всесвітня організація охорони здоров'я) офіційно визнала вигорання одним з «професійних феноменів», включивши його до МКХ-11 [8]. У зарубіжних дослідженнях Т. Шанафелта зі співавторами вказується на істотну поширеність ознак вигорання серед лікарів та медичних сестер [7].

Серед вітчизняних дослідників слід відзначити роботи Л. Карамушки, О. Креденцер, які вивчали зв'язок вигорання з організаційними та гендерними чинниками [3]. В. Омелянович, О. Хаустова, О. Чабан розробили та валідізували нову діагностичну методику для виявлення синдрому професійного вигорання [5]. С. Андрейчин, Н. Кавецька, В. Русанов, Н. Ярема досліджував динаміку поширеності вигорання серед медичного персоналу, запропонували шляхи його подолання, доводили у своїх дослідженнях ефективність психологічних втручань для зниження рівнів професійного вигорання медичних працівників в умовах війни [2; 4]. Варто відзначити, що попри наявність ґрунтовних зарубіжних та вітчизняних досліджень, питання профілактики професійного вигорання саме в умовах підвищення кваліфікації медичних працівників залишається недостатньо розробленим, Вказане обумовлює актуальність даної роботи.

Результати дослідження. Розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання (за методикою О. Чабана) показав, що переважна більшість досліджуваних має середній рівень вигорання - 103 особи (60,59%). Низький рівень виявлено у 44 респондентів (25,88%), високий - у 19 осіб (11,18%), тоді як відсутність ознак вигорання зафіксовано лише у 4 респондентів (2,35%).

Аналіз показників професійного вигорання за методикою К. Маслач засвідчив середній рівень емоційного виснаження ($M = 27,70$), середній рівень деперсоналізації ($M = 10,08$) та відносно високі показники редукції професійних досягнень ($M = 31,44$), що свідчить про тенденцію до зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності у досліджуваній вибірці.

Результати дослідження показали, що підвищене емоційне навантаження є статистично значущим фактором професійного вигорання медичних працівників. Зокрема, виявлено значущі відмінності за загальним показником професійного вигорання ($t = -2,41$; $p = 0,017$; $d = 0,42$), що свідчить про вищий рівень вигорання у респондентів, які працюють в умовах підвищеного емоційного навантаження.

Аналіз компонентів вигорання показав, що найбільш чутливим до впливу емоційного навантаження є показник редукції професійних досягнень ($t = -2,48$; $p = 0,014$; $d = 0,43$), що відображає зниження суб'єктивного відчуття професійної ефективності. Водночас за показниками емоційного виснаження ($p = 0,074$) та деперсоналізації ($p = 0,323$) статистично значущих відмінностей не виявлено, хоча спостерігається тенденція до їх підвищення (див. таблицю 1).

Отримані результати були підтверджені за допомогою непараметричного критерію Манна-Уїтні ($p = 0,019$ для загального показника та $p = 0,034$ для редукції професійних досягнень), що свідчить про їхню надійність.

Додатковий аналіз впливу наявності керівної посади показав відсутність статистично значущих відмінностей за загальним рівнем професійного вигорання ($p = 0,428$), емоційним виснаженням ($p = 0,833$) та деперсоналізацією ($p = 0,149$). Водночас виявлено значущі відмінності за показником редукції професійних досягнень ($t = -3,24$; $p = 0,001$; $d = 0,56$), що свідчить про вищий рівень зниження професійної ефективності серед осіб, які обіймають керівні посади (див. таблицю 1).

Таблиця 1

Відмінності у показниках професійного вигорання залежно від досліджуваних факторів

Показник	Емоційне навантаження (p)	Керівна посада (p)
Загальний рівень вигорання	0,017*	0,428
Емоційне виснаження	0,074	0,833
Деперсоналізація	0,323	0,149
Редукція професійних досягнень	0,014*	0,001*

Примітка: * — статистично значущі відмінності ($p \leq 0,05$)

Результати непараметричного аналізу (критерій Манна-Уїтні) підтвердили ці висновки ($p = 0,007$), що додатково засвідчує стійкість отриманих результатів.

Таким чином, встановлено, що емоційне навантаження є ключовим фактором формування професійного вигорання, тоді як управлінський статус впливає переважно на окремі його компоненти, зокрема на суб'єктивне відчуття професійної ефективності.

Висновки та пропозиції. Проведене дослідження дозволило встановити, що емоційне навантаження є одним із ключових факторів розвитку професійного вигорання медичних

працівників. Воно впливає як на загальний рівень вигорання, так і на окремі його компоненти, зокрема на відчуття професійної ефективності.

Наявність керівної посади не визначає загальний рівень вигорання, однак пов'язана зі зниженням суб'єктивної оцінки професійних досягнень. Це свідчить про необхідність окремих підходів до психологічної підтримки саме управлінського персоналу в медичних закладах.

Практичне значення дослідження полягає у можливості розробки програм профілактики професійного вигорання, спрямованих на зниження емоційного навантаження, розвиток навичок саморегуляції та підвищення психологічної стійкості медичних працівників у процесі професійної діяльності та підвищення кваліфікації.

Література

1. Діагностика професійного "вигорання" (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової). (2017). https://vugoraniya.blogspot.com/2017/12/blog-post_57.html
2. Кавецька, Н. А., Андрейчин, С. М., & Ярема, Н. З. (2020). Професійне вигорання серед медичних працівників: психологічні аспекти. *Медична освіта*, (4), 27–31. <https://doi.org/10.11603/me.2414-5998.2020.4.11654>
3. Карамушка, Л. М. (2023). *Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: навчально-методичний посібник*. Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737839/1/Karamushka_Mental%20health.pdf
4. Русанов, В. (2024). Професійне вигорання медичних працівників в умовах війни: історичний аналіз, сучасні дослідження та авторське визначення. *Психосоматична медицина та загальна практика*, 9(3). DOI: 10.26766/pmgrp.v9i3.529
5. Чабан, О., Хаустова, О., & Омелянович, В. (2025). Опитувальник для виявлення синдрому професійного вигорання: розробка та валідація нової діагностичної методики. *Психосоматична медицина та загальна практика*, 10(1). <https://doi.org/10.26766/pmgrp.v10i1.598>
6. Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
7. Shanafelt, T. D., & Noseworthy, J. H. (2017). Executive leadership and physician well-being: Nine organizational strategies to promote engagement and reduce burnout. *Mayo Clinic Proceedings*, 92(1), 129–146. <https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.10.004>
8. World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Якуніна Л.

«Психологія», 2 курс магістратури

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к. психол. н., доц., доцент кафедри педагогіки

та психології Корват Л.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження зумовлена зростанням рівня стресу в сучасному суспільстві та необхідністю виявлення психологічних ресурсів, що сприяють ефективній адаптації особистості. Оптимізм як важлива особистісна характеристика може виступати чинником підвищення стресостійкості, забезпечуючи збереження психологічного благополуччя та емоційної стабільності. Особливої значущості набуває вивчення цього взаємозв'язку в умовах соціальної нестабільності та підвищених психоемоційних навантажень. Це визначає наукову доцільність дослідження взаємозв'язку оптимістичного стану та стресостійкості особистості.

Мета дослідження – здійснення емпіричного дослідження для виявлення взаємозв'язку оптимістичного стану та стресостійкості особистості.

Методи дослідження:

– емпіричні методи: Шкала оптимістичного стану SOM (адаптація О. В. Савченко, Д. Г. Лавриненко, 2023) [4]; Тест життєвих орієнтацій LOT-R (адаптація С. Лукової, 2023) [2]; Шкала стресостійкості Коннора-Девідсона (CD-RISC-10) (україномовна адаптація Н.В. Школіної та ін.) [5]; Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі (адаптація Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [1]; Методика «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» (адаптований варіант методики Г. Айзенка; С. Д. Максименко, Л. М. Карамушка, Т. В. Зайчикова) [3].

– математико-статистичні: кореляційний аналіз (за формулою Спірмена).

Основні результати. Оптимістичний стан особистості розглядається як система позитивних очікувань щодо майбутнього та інтерпретації життєвих подій, що включає когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти та визначає особливості реагування на складні життєві ситуації. Важливою характеристикою оптимізму є його здатність підтримувати активну життєву позицію та сприяти подоланню труднощів [7].

Стресостійкість визначається як інтегративна властивість особистості, що відображає здатність ефективно адаптуватися до стресових впливів, зберігати психологічну рівновагу та продуктивність діяльності в умовах напруження [6].

У наукових джерелах також підкреслюється, що оптимістичний стан і стресостійкість є взаємопов'язаними феноменами: з одного боку, оптимізм сприяє більш конструктивному подоланню стресу, а з іншого успішний досвід подолання труднощів підсилює віру особистості у позитивний розвиток подій. З огляду на це, у межах даного дослідження було здійснено емпіричну перевірку наявності такого взаємозв'язку.

Вибірку дослідження склали 64 респонденти різного віку, статі та соціального статусу. Аналіз статевих складу вибірки показав, що більшість учасників становили жінки – 43 особи (67,2%), тоді як чоловіків було 21 особа (32,8%). Віковий розподіл респондентів свідчить про переважання осіб молодого та раннього зрілого віку. Найбільшу групу становили учасники віком 26–40 років – 34 особи (53,2%). Респонденти віком 18–25 років склали 23 особи (35,9%), тоді як 7 осіб (10,9%) належали до вікової категорії 41–50 років. Щодо освітнього рівня учасників, більшість респондентів мають вищу освіту, а саме 34 особи (53,1%). 22 особи (34,4%) мають незакінчену вищу освіту, а отже перебувають на етапі її здобуття. Середню спеціальну освіту зазначили 7 респондентів (10,9%), тоді як 1 особа (1,6%) має середню освіту. Аналіз сімейного стану показав, що 23 респонденти (35,9%) перебувають у шлюбі, 21 особа (32,8%) є неодруженими/незаміжними, 14 осіб (21,9%) перебувають у романтичних стосунках, а 6 респондентів (9,4%) є розлученими. Професійний статус учасників дослідження є різноманітним. Майже половина респондентів працює, що становить 30 осіб (46,9%). 18 осіб (28,1%) на момент дослідження навчаються, 13 респондентів (20,3%) поєднують роботу з навчанням, тоді як 3 особи (4,7%) тимчасово не працюють.

Опитування проводилося дистанційно з використанням спеціально створеної анкети у сервісі Google Forms. Посилання на анкету було поширено серед потенційних респондентів через соціальні мережі та месенджери.

Для виявлення взаємозв'язку між оптимістичним станом, диспозиційним оптимізмом, стресостійкістю, суб'єктивним благополуччям та показниками негативних емоційних станів (тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності) було застосовано кореляційний аналіз за методом Спірмена. Результати яких представлені в табл. 1.

Отримані результати кореляційного аналізу (за коефіцієнтом Спірмена) свідчать про наявність статистично значущих зв'язків між показниками оптимізму (ситуативного та диспозиційного) та психологічними характеристиками особистості.

Результати кореляційного аналізу (за Спірменом) взаємозв'язку між оптимістичним станом, диспозиційним оптимізмом, стресостійкістю, суб'єктивним благополуччям та показниками негативних емоційних станів (тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності)

Показники	Ситуативний оптимізм (SOM)	Диспозиційний оптимізм (LOT-R)
Стресостійкість	0,829**	0,765**
Психологічне благополуччя	0,887**	0,878**
Фізичне здоров'я та благополуччя	0,862**	0,862**
Стосунки	0,844**	0,781**
Загальний показник суб'єктивного благополуччя	0,911**	0,870**
Тривожність	-0,826**	-0,784**
Фрустрація	-0,792**	-0,780**
Агресивність	-0,450**	-0,425**
Ригідність	-0,708**	-0,685**

Примітка: ** - значущість зв'язку при $p < 0,01$

Встановлено, що ситуативний оптимізм (SOM) має тісні позитивні кореляційні зв'язки зі стресостійкістю ($r = 0,829$; $p < 0,01$), що вказує на здатність оптимістично налаштованих осіб ефективніше долати стресові ситуації; психологічним благополуччям ($r = 0,887$; $p < 0,01$), що свідчить про їхню більшу задоволеність життям і внутрішню гармонію; фізичним здоров'ям і благополуччям ($r = 0,862$; $p < 0,01$), що може відображати як краще самопочуття, так і більш здоров'язбережувальну поведінку; якістю стосунків ($r = 0,844$; $p < 0,01$), що вказує на більш конструктивну та позитивну взаємодію з оточенням; а також із загальним показником суб'єктивного благополуччя ($r = 0,911$; $p < 0,01$), що підкреслює інтегративну роль оптимізму у формуванні загального відчуття благополуччя. Це вказує на те, що підвищення рівня ситуативного оптимізму супроводжується зростанням адаптивних ресурсів особистості та загального відчуття благополуччя.

Аналогічну тенденцію виявлено і для диспозиційного оптимізму (LOT-R): він позитивно корелює зі стресостійкістю ($r = 0,765$; $p < 0,01$), що свідчить про стійку здатність до подолання труднощів; психологічним благополуччям ($r = 0,878$; $p < 0,01$), що вказує на стабільно позитивне самосприйняття і життєву задоволеність; фізичним здоров'ям ($r = 0,862$; $p < 0,01$), що пов'язано з кращою оцінкою власного фізичного стану; стосунками ($r = 0,781$; $p < 0,01$), що відображає соціальну відкритість і підтримку; та загальним рівнем суб'єктивного благополуччя ($r = 0,870$; $p < 0,01$), що підтверджує його значущу роль у переживанні якості життя. Це свідчить про стійкий характер впливу диспозиційного оптимізму як особистісної риси на різні сфери життєдіяльності.

Водночас виявлено виражені негативні кореляційні зв'язки між показниками оптимізму та негативними емоційними станами. Зокрема, ситуативний оптимізм обернено пов'язаний із тривожністю ($r = -0,826$; $p < 0,01$), що означає нижчий рівень напруження та переживань; фрустрацією ($r = -0,792$; $p < 0,01$), що свідчить про меншу схильність до переживання невдач; агресивністю ($r = -0,450$; $p < 0,01$), що вказує на слабший, але значущий зв'язок із емоційною стриманістю; та ригідністю ($r = -0,708$; $p < 0,01$), що відображає більшу гнучкість мислення і поведінки. Подібні зв'язки характерні і для диспозиційного оптимізму: тривожність ($r = -0,784$; $p < 0,01$), що пов'язано зі зниженням емоційної напруженості; фрустрація ($r = -0,780$; $p < 0,01$), що вказує на кращу толерантність до труднощів; агресивність ($r = -0,425$; $p < 0,01$), що свідчить про помірний зворотний зв'язок; ригідність ($r = -0,685$; $p < 0,01$), що характеризує більшу адаптивність. Це означає, що зі зростанням рівня оптимізму знижується інтенсивність негативних емоційних проявів.

Загалом, найбільш сильні зв'язки спостерігаються між оптимізмом і загальним суб'єктивним благополуччям, психологічним благополуччям та стресостійкістю, що підкреслює ключову роль оптимізму як важливого особистісного ресурсу. Водночас найменш виражені (хоч і статистично значущі) зв'язки виявлено з агресивністю, що може свідчити про опосередкований характер її взаємозв'язку з оптимізмом.

Висновки. Результати дослідження підтвердили наявність статистично значущого взаємозв'язку між оптимістичним станом та стресостійкістю особистості. Встановлено, що як ситуативний, так і диспозиційний оптимізм позитивно пов'язані зі стресостійкістю та показниками суб'єктивного благополуччя і водночас негативно з рівнем тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності. Це свідчить про те, що оптимізм виступає важливим психологічним ресурсом, який сприяє ефективній адаптації особистості та зниженню негативних емоційних проявів.

Література

1. Карамушка Л. М., Терещенко К. В., Креденцер О. В. Адаптація на українській вибірці методик «The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)» та «Positive Mental Health Scale (PMH-scale)» // *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2022. № 3(27). С. 85–94. DOI: 10.31108/2.2022.3.27.8
2. Лукова С. В. Валідизація української версії методики диспозиційного оптимізму (Life Orientation Test-Revised – LOT-R). *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2023. № 1. С. 47–55. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2023-1-6>
3. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум / Л. Карамушка, О. Креденцер, К. Терещенко, В. Лагодзінська, В. Івкін, О. Ковальчук / за ред. Л. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
4. Савченко О. В., Лавриненко Д. Г. Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники // *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 2. С. 10–16. DOI: 10.32782/psy-visnyk/2023.2.2
5. Школіна Н. В. Адаптація та валідизація україномовної версії Шкали стресостійкості Коннора — Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозівний спондиліт / Н. В. Школіна, І. І. Шаповал, І. В. Орлова, І. О. Кедик, М. А. Станіславчук. *Український ревматологічний журнал*. 2020. № 2. С. 66–72. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Urj_2020_2_11.
6. Ann S. Masten Ordinary magic: Resilience processes in development // *American Psychologist*. 2001. Vol. 56, No. 3. P. 227–238. DOI: 10.1037/0003-066X.56.3.227
7. Carver C. S., Scheier M. F. Dispositional optimism // *Trends in Cognitive Sciences*. 2014. Vol. 18, No. 6. P. 293–299. DOI: 10.1016/j.tics.2014.02.003

ІМПУЛЬСИВНІСТЬ ТА ЇЇ РОЛЬ В ПРИЙНЯТТІ РІШЕНЬ

Актуальність дослідження. В умовах повномасштабного вторгнення, постпандемічної нестабільності та стрімкої цифровізації суспільного життя здатність приймати зважені рішення стає критично важливою особистісною компетентністю. Хронічний стрес, інформаційна перевантаженість і вимушена необхідність швидко реагувати на нестандартні обставини закономірно посилюють прояви імпульсивності - схильності діяти під впливом емоційного пориву, без достатнього осмислення альтернатив та їхніх наслідків.

Попри значний інтерес науковців до феномена прийняття рішень (Гордіня, 2023), (Петровська, 2021) і до психологічної природи імпульсивності (Грись., 2020), (Савельєва, 2020), зв'язок між структурними компонентами імпульсивності та конкретними стилями й стратегіями прийняття рішень залишається недостатньо вивченим, особливо на вітчизняній вибірці в умовах воєнного часу.

Мета дослідження - визначити взаємозв'язки між рівнем імпульсивності та особливостями прийняття рішення.

Методи дослідження. Емпіричну базу становлять результати онлайн-опитування 100 респондентів (74% жінок, 25% чоловіків; вік 18–55 років; 62% - особи з повною вищою освітою). Застосовано п'ять психодіагностичних методик: «Фліндерівський опитувальник прийняття рішень (DMQ)», в адаптації Л. Музичко та В. Чарупи (2025), «Шкала конфлікту рішень» О'Коннора, в адаптації А. Гоменюк та Л. Колесніченко (2025), «Шкала загального стилю прийняття рішень (GDMS)» Скотта і Брюса в адаптації О. Савченко та А. Сіненко (2023), «Велика п'ятірка» в адаптації О. Савченко та А. Бахвалової, «Шкала імпульсивності Барратта (BIS-11)» в адаптації О. Савченко та Д. Шевели. Статистична обробка включала відсотковий та кореляційний аналізи, лінійний регресійний аналіз (програмне забезпечення Jamovi).

Огляд фахової літератури. Прийняття рішень розглядається у сучасній психологічній науці як комплексний когнітивно-вольовий процес зменшення невизначеності через вибір оптимальних способів дій (Гордіня, 2023). Д. Канеман та А. Тверські (1979) показали, що реальне прийняття рішень відхиляється від нормативної раціональності через когнітивні евристички: репрезентативності, доступності та якорування, та визначається взаємодією двох систем обробки інформації: швидкої інтуїтивної (Система 1) і повільної аналітичної (Система 2). Концепція обмеженої раціональності Г. Саймона доводить, що особистість обирає не оптимальне, а «достатньо задовільне» рішення, спрощуючи ситуацію та встановлюючи рівень прагнень. Важливими особистісними детермінантами цього процесу є імпульсивність, толерантність до невизначеності, рівень самоконтролю та емоційна стійкість.

Імпульсивність визначається у науковому дискурсі як багатовимірний конструкт, що охоплює поведінкову, когнітивну та емоційну складові (Barratt, 1994). Е. Баррат виокремлює три компоненти: когнітивну імпульсивність (поспішність суджень, дефіцит аналізу перед вибором), моторну імпульсивність (схильність до передчасних реакцій) та незапланованість (нехтування довгостроковими наслідками рішень). Дж. Дікман розрізняє функціональну імпульсивність, яка забезпечує швидке й доречне реагування в умовах обмеженого часу, та дисфункціональну, що призводить до шкідливих необдуманих рішень (Vigil-Colet A. et al., 2008). Вітчизняні дослідники А. Грись (2020) та І. Савельєва (2020) акцентують на зв'язку імпульсивності з девіантною поведінкою, адиктивністю та порушеннями саморегуляції.

Важливим є й зв'язок між підвищеним нейротизмом та схильністю до імпульсивних поведінкових реакцій. Було встановлено, що емоційна нестабільність знижує самоконтроль і посилює ймовірність поспішних, необдуманих рішень (Savchenko et al., 2021).

Результати дослідження. Первинний аналіз показав, що більшість учасників дослідження схильна до раціонального та відповідального прийняття рішень: за шкалою «Пильність» (DMQ) 51% демонструє високий рівень; гіперпильність, прокрастинація та перекладання відповідальності виражені мінімально (86%, 96%, 99% - низький рівень відповідно). За методикою GDMS у більшості учасників переважають середні рівні всіх стилів прийняття рішень, що свідчить про збалансоване поєднання стратегій. Середнє значення загального рівня імпульсивності (BIS-11) за результатами дослідження становить - 41,1, що відповідає помірному діапазону (56% середній рівень прояву); за всіма субшкалами домінує середній рівень (74% - імпульсивна уважність; 67% - моторна імпульсивність; 74% - незапланованість).

Кореляційний аналіз виявив статистично значущий позитивний зв'язок між імпульсивністю та нейротизмом ($r = 0,463$; $p < 0,001$), що підтверджує взаємозумовленість поведінкових і емоційних характеристик особистості. Імпульсивність позитивно корелює з унікаючим стилем прийняття рішень ($r = 0,371$; $p < 0,001$) та залежним стилем ($r = 0,243$; $p = 0,015$), водночас має значущий негативний зв'язок із раціональним стилем ($p < 0,05$). Важливо, що зв'язок між імпульсивністю та інтуїтивним стилем є статистично незначущим ($r = 0,101$; $p = 0,320$), що спростовує поширене ототожнення цих двох явищ. Нейротизм також пов'язаний з унікаючим стилем ($r = 0,348$; $p < 0,001$).

Було підтверджено, що зростання рівня імпульсивності пов'язане зі зниженням ефективності прийняття рішень ($r = -0,405$; $p < 0,001$). Негативний зв'язок між імпульсивністю та загальним рівнем конфлікту рішень ($r = -0,368$; $p < 0,001$) свідчить про те, що імпульсивні особи менше переживають внутрішній конфлікт у ситуації вибору, так як вони не здійснюють глибокого аналізу альтернатив. Аналогічний зв'язок встановлений між рівнем нейротизму та ефективністю прийняття рішень ($r = -0,361$; $p < 0,001$), між нейротизмом та інтенсивністю загального конфлікту рішень ($r = -0,313$; $p < 0,001$). Зв'язок між імпульсивністю та інформаційним підґрунтям є незначущим ($p = 0,072$), тобто рівень використання інформації при прийнятті рішень не залежить безпосередньо від імпульсивності.

Регресійний аналіз уточнив предикторну роль досліджуваних характеристик. Імпульсивна уважність виступає наскрізним предиктором: вона підвищує гіперпильність, прокрастинацію, інтуїтивний та унікаючий стилі. Нейротизм підвищує гіперпильність і унікаючий стиль, знижуючи ефективність рішень, натомість відкритість до досвіду сприяє її зростанню. Сумлінність має позитивний вплив на пильність і раціональний стиль та негативний на уникання. Незапланованість (субшкала BIS-11) знижує пильність і раціональність. Залежний стиль прийняття рішень не має статистично значущих предикторів серед досліджуваних змінних ($p > 0,05$), що свідчить про його детермінованість іншими чинниками, не охопленими моделлю.

Висновки та пропозиції. Проведене дослідження підтвердило, що імпульсивність є значущим психологічним чинником прийняття рішень. По-перше, зростання імпульсивності знижує раціональність та ефективність рішень і пов'язане зі схильністю до унікаючих стратегій вибору. По-друге, імпульсивність і нейротизм утворюють єдиний поведінково-емоційний комплекс нерегульованості, що системно погіршує якість прийнятих рішень. По-третє, інтуїтивність не тотожна імпульсивності, ці конструкти є психологічно незалежними, що має значення для практики психологічної діагностики та консультування. По-четверте, залежний стиль прийняття рішень формується під впливом чинників, що виходять за межі досліджуваної моделі, і потребує окремого вивчення. Перспективним є розширення дослідження на більші вибірки, включення ситуативних чинників (гострий стрес, часовий тиск) та розробка програм розвитку навичок усвідомленого прийняття рішень для молоді й учасників бойових дій, що проходять психологічну реабілітацію.

Література

1. Гординя Н. Д. (2023). Психологічні особливості прийняття ефективних управлінських рішень державними службовцями в умовах воєнного стану в Україні. *Вісник Національного університету оборони України*, 1, 48–58. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-71-1-48-58>
2. Колесніченко, Л., & Гоменюк, А. (2025). Адаптація психодіагностичної методики «Шкала конфлікту рішень» О. Коннора українською мовою та її психометричні характеристики. *Перспективи та Інновації Науки*, (2(48)). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-2\(48\)-1455-1475](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-2(48)-1455-1475)
3. Грись А. М. (2019). Імпульсивність як чинник девіантної поведінки. *Актуальні проблеми психології: збірка наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, 19 (11), 5-100. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/717680>
4. Музичко Л., & Чарупа В. (2025). «Фліндерівський опитувальник прийняття рішень»: українськомовна адаптація та психометричні властивості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 35(2), 174–184. <https://doi.org/10.31108/2.2025.2.35.16>
5. Петровська І. (2021). Психологічні концепції процесу прийняття рішень. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки*, 9, 196–201. <https://doi.org/10.30970/PS.2021.9.25>
6. Савельєва І. В. (2020). Проблема вивчення питання специфічності взаємозв'язку агресії та імпульсивності. *Габітус*, 18(2), 99–104. <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.18.2.18>
7. Barratt E. S. (1994). Impulsiveness and aggression. In J. Monahan & H. J. Steadman (Eds.), *Violence and mental disorder: Developments in risk assessment* (pp. 61–79). University of Chicago Press.
8. Kahneman D., & Tversky A. (1979). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *Science*, 185(4157), 1124–1131. <https://doi.org/10.1126/science.185.4157.1124>
9. Savchenko O., Muzychko L. & Kolesnichenko L. (2021). The influence of unhealthy neuroticism on the peculiarities of personal decision making. *Wiadomości Lekarskie*, 74(11, Part 1), 2695–2699. DOI: 10.36740/WLek202111102
10. Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., & Tous, J. (2008). The Relationships between Functional and Dysfunctional Impulsivity and Aggression across Different Samples. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(2), 480–487. <https://doi.org/10.1017/S1138741600004480>

Ярмулівська А.

«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник — к. псих. н, доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Колесніченко Л.А.

ОСОБЛИВОСТІ ЗВ'ЯЗКУ СМИСЛОЖИТТЄВИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

З початку повномасштабної війни у 2022 році суспільство стикається з інтенсивними стресовими факторами, що спричиняють масову травматизацію та виснаження людського потенціалу України. Фундаментальна проблема полягає в тому, що для економічного відродження недостатньо лише фізичної відбудови; критично необхідним є психологічне відновлення, але класичні методи подолання травми є малоефективними без вирішення екзистенційної кризи. Наша позиція полягає в тому, що стратегічним рушієм відновлення людського потенціалу може стати синергія резильєнтності та пошуку сенсу життя, які слугують єдиною надійною опорою в умовах невизначеності.

Дослідники ресурсно-динамічного підходу (А. Masten; М. Rutter; С. Southwick, G. Bonanno, Sh.Heshmat) розглядають резильєнтність як динамічний процес позитивної адаптації до стресових і травматичних подій, що ґрунтується на використанні внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості [1]. В свою чергу, за Martela, F. та Steger, M. сенс визначається як багатогранний досвід, коли людина відчуває, що її життя має наповненість, керується

цінними цілями і має значення в загальній схемі речей; з цього загального відчуття витікають орієнтації – джерела, завдяки яким людина конструює свій сенс життя. Теоретично пояснити зв'язок резильєнтності та смисложиттєвих орієнтацій можна тим, що смисложиттєві орієнтації можна вважати одним з ресурсів, які формують психологічну резильєнтність. Якщо висока резильєнтність означає здатність особистості ефективно відтворювати процес мобілізації ресурсів для адаптації та відновлення, тоді смисложиттєві орієнтації цей процес починають або підсилюють.

Метою даної публікації є дослідити зв'язок психологічної резильєнтності та смисложиттєвих орієнтацій особистості на основі результатів емпіричного дослідження. Логічність зв'язку заперечувати складно, але важливо дізнатись: чи всі аспекти пошуку сенсу життя однаково та автоматично підвищують здатність молоді долати стрес у кризових умовах? Наше завдання – на основі емпіричних даних визначити сенсотворчі орієнтири, які здатні стати найефективнішим психологічним ресурсом для збереження та відновлення людського потенціалу. Для досягнення мети було використано методики «Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14) Fang–WEN Hu, Cheng–Han Lin, Fang–ru Yueh, Yu–Tai lo & Chung–Ying Lin» (адаптація: Л. Колесніченко, О.Береженна) та «Опитувальник сенсу життя та сенсотворчих орієнтацій (MAPS) Schnell, T., Danbolt, L.J.» (адаптація: В.Тимошенко).

За результатами нашого емпіричного дослідження ($N=65$), виявлено сильний статистично значущий прямий кореляційний зв'язок (за критерієм Спірмена) між загальним показником резильєнтності та наповненістю сенсом ($r = 0.621$, $p < 0.001$) й зафіксовано сильну зворотну кореляцію загальної резильєнтності зі шкалою кризи сенсу ($r = -0.542$, $p < 0.001$). Для даної вибірки це означає, що чим вище респонденти оцінюють своє життя як повноцінне та осмислене, тим вищою є їхня здатність ефективно адаптуватися до труднощів; і навпаки, відчуття екзистенційної порожнечі прямо пропорційно знижує їхню психологічну стійкість.

Наступним важливим результатом є сильний прямий зв'язок загальної резильєнтності з показником особистого зростання ($r = 0.565$, $p < 0.001$). Щоб перевірити силу та прогностичну цінність цього впливу, ми додатково застосували метод множинної лінійної регресії (загальна модель виявилася статистично значущою: $R^2 = 0.517$, $p < 0.001$). Результати регресійного аналізу чітко продемонстрували, що серед усіх досліджуваних смисложиттєвих орієнтацій саме особисте зростання виступає найбільш вагомим та унікальним чинником загальної резильєнтності ($b = 2.307$, $p = 0.010$). Саме такі результати можуть бути пов'язані з тим, що для сучасної української молоді трансформація травматичного досвіду в можливість для розвитку й особистого становлення стала одним із головних адаптивних механізмів.

Також наше дослідження виявило наявність слабших за інші, але статистично значущих позитивних зв'язків загальної резильєнтності зі шкалами «Відчуття спільноти» ($r = 0.315$, $p = 0.011$) та «Віра» ($r = 0.253$, $p = 0.042$). Ці показники підтверджують факт, що орієнтація на взаємодію з іншими людьми та турбота про оточення, так само як і звернення до духовного життя або релігійних переконань, супроводжуються вищими показниками загальної опірності до стресу серед опитаних осіб. Скоріше за все, це пов'язано з тим, що в умовах повномасштабної війни об'єднання у волонтерські, професійні чи територіальні спільноти, разом із пошуком опори в духовних сенсах, дієво компенсують нестачу індивідуальних раціональних ресурсів, але не є провідними. Соціальна залученість та віра працюють як додаткові зовнішні й «вищі» запобіжники, які забезпечують необхідне почуття єдності та допомагають психіці знаходити сили для відновлення тоді, коли базове відчуття безпеки зруйноване.

Варто окремо відзначити неочікуване спостереження: статистичний аналіз не виявив жодного значущого зв'язку між загальним показником резильєнтності та шкалами «Безпека» ($r = 0.161$, $p = 0.199$) та «Еко-відповідальність/Сталий розвиток» ($r = 0.239$, $p = 0.055$). Для даної вибірки це означає, що орієнтація на суворе дотримання правил і уникнення ризиків, а також турбота про глобальні екологічні проблеми наразі жодним чином не підвищують здатність особистості долати складні життєві обставини. Враховуючи умови і український

контекст, це пов'язано з тим, що в ситуації тривалої війни концепт абсолютної, гарантованої безпеки об'єктивно втратив свою актуальність; так само, як і фокус на масштабні соціальні проблеми – нагальним є потреби виживання та адаптації «тут і зараз».

Перш за все, наше дослідження підтвердило наявність значущого зв'язку між смисложиттєвими орієнтаціями та резильєнтністю, – це доводить, що для української молоді глибоке усвідомлення мети власного існування та опора на фундаментальні цінності виступають ключовим психологічним ресурсом, який забезпечує здатність до відновлення та збереження благополуччя навіть в умовах хронічної невизначеності і стресу. У контексті пошуку інноваційних рішень це має практичне застосування: впровадження психологічних програм, спрямованих на допомогу молоді у відновленні втрачених життєвих сенсів.

Висновок. Отримані результати стосовно рівня резильєнтності, наповненості сенсом та кризи сенсу не є несподіванкою, вони є об'єктивним дзеркалом нашої реальності. З одного боку, той факт, що понад 80% опитаних не перебувають у стані абсолютної кризи, вказує на збереження потужного адаптивного потенціалу нації; з іншого боку, наявність стабільних 18,5% осіб у зоні екзистенційного ризику є серйозним макросоціальним індикатором. Це означає, що майже кожен п'ятий представник молодого покоління наразі функціонує на межі своїх психологічних можливостей, що, у контексті економічного відродження держави, показує ризик втрати соціальної та професійної активності значної частки працездатного населення. Проте, наше дослідження дало відповідь на поставлене завдання: не всі, а лише конкретні аспекти пошуку сенсу виступають каталізаторами резильєнтності особистості. Найсильніший зв'язок резильєнтності виявлено саме з особистим зростанням, що показує українську молодь як таку, що володіє здатністю трансформувати екстремальний стрес у власний розвиток та нові можливості. Емпіричні дані доводять, що психологічна стійкість нашої молоді базується не на пасивному виживанні чи просто ігноруванні травми, а на активному навчанні та розширенні своїх можливостей для розвитку. Це демонструє високий потенціал соціального та професійного благополуччя нації і вказує на чітку стратегію: інтеграція програм психологічної підтримки з ініціативами особистісного розвитку здатна стати тим ключовим рушієм, який дозволить відновити людський потенціал суспільства.

Література

1. Luthar, S. S., & Cicchetti, D. (2000). The construct of resilience: implications for interventions and social policies. *Development and psychopathology*, 12(4), 857–885. DOI: <https://doi.org/10.1017/s0954579400004156>
2. Колесніченко, Л., & Береженна, О. (2023). Адаптація на українській вибірці методики «Physical Resilience Instrument for Older Adults (PRIFOR)». *Організаційна психологія. економічна психологія*, 30(4), 34–46. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.4>
3. Лукова, С. В. (2023). Валідизація української версії методики диспозиційного оптимізму (Life orientation test–revised–LOT–R). *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, (1), 47–55. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312–3206/2023–1–6>
4. Martela, F., & Steger, M. F. (2016). The three meanings of meaning in life: Distinguishing coherence, purpose, and significance. *The Journal of Positive Psychology*, 11(5), 531–545. DOI: <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1137623>

СЕКЦІЯ 2. РОЛЬ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ У ВІДНОВЛЕННІ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ

Голінко М.

*«Професійна освіта (Економіка)», 4 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – д. пед. н., проф., професор кафедри педагогіки
та психології Кулалаєва Н.В.*

ОСВІТНІ ТЕХНОЛОГІЇ РОЗВИТКУ СИСТЕМНОГО МИСЛЕННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Сучасний етап розвитку професійної освіти характеризується зростанням вимог до якості підготовки фахівців, їхньої здатності адаптуватися до змін, працювати з комплексними професійними завданнями та приймати обґрунтовані рішення. За таких умов особливого значення набуває розвиток системного мислення. Закон України «Про освіту» відносить критичне і системне мислення до спільних умінь, що необхідно формувати у здобувачів освіти [1]. Для сфери професійної освіти актуальність цього положення набуває особливої важливості, оскільки професійна діяльність передбачає бачення виробничого процесу як цілісної системи, а не як суми окремих дій [2–5].

Метою тез є узагальнення та систематизація освітніх технологій, що найбільшою мірою сприяють розвитку системного мислення у здобувачів професійної освіти. У науково-педагогічному та нормативному дискурсі системне мислення тлумачать як здатність аналізувати об'єкт або явище через взаємозв'язки його елементів, виявляти причинно-наслідкові залежності, прогнозувати наслідки змін і приймати рішення з урахуванням контексту [1–4].

Ефективний розвиток системного мислення доцільно забезпечувати не окремим методом, а поєднанням різноманітних освітніх технологій. До найбільш результативних належать технології: проблемного та проєктного навчання, кейси, моделювання і симуляції, візуально-аналітичні прийоми та цифрові.

Освітні технології розвитку системного мислення у здобувачів професійної освіти систематизовано та подано в табл. 1.

Таблиця 1

Освітні технології розвитку системного мислення у здобувачів професійної освіти

Технологія	Педагогічний ефект	Зв'язок із системним мисленням
Проблемне навчання	Аналіз проблеми, пошук альтернатив, аргументація	Сприяє формуванню вмінь встановлювати причинно-наслідкові зв'язки
Проектне навчання	Інтеграція знань, планування, презентація результату	Допомагає бачити професійну діяльність як цілісний процес
Кейси	Робота з реальними ситуаціями та обмеженнями	Розвивають здатність враховувати контекст і взаємодію чинників
Моделювання і симуляції	Безпечне відпрацювання дій у складних умовах	Дає змогу простежувати динаміку системи та наслідки змін
Цифрові інструменти	Візуалізація, командна робота, формувальне оцінювання	Підтримують цілісний аналіз і рефлексію

Складено автором.

Проблемне навчання спонукає здобувача виявляти проблему, шукати способи її розв'язання та обґрунтовувати власний вибір. Проектна технологія навчання сприяє формуванню вмінь планувати діяльність, інтегрувати знання з різних дисциплін і оцінювати результат. Кейси допомагають працювати з реальними ситуаціями, у яких важливо враховувати кілька чинників одночасно. Цифрові моделі та симуляції, за даними сучасних досліджень, підтримують роботу зі складними системами та поглиблюють розуміння взаємозалежностей між їхніми елементами [6–9].

Отже, розвиток системного мислення у здобувачів професійної освіти потребує переходу від переважно репродуктивного навчання до технологій, що забезпечують активну пізнавальну діяльність, міждисциплінарну інтеграцію, аналіз практичних ситуацій та рефлексію. Особливо перспективними є поєднання проблемного, проектного і кейс-навчання з цифровими інструментами, моделюванням та формувальним оцінюванням [6–10].

Перспективи подальших пошуків доцільно пов'язувати з розробленням методик оцінювання рівня сформованості системного мислення у здобувачів професійної освіти, а також із вивченням можливостей інтеграції інструментів штучного інтелекту без втрати самостійності мислення здобувача.

Література

1. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
2. Про професійну освіту : Закон України від 21.08.2025 № 4574-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
3. Про фахову передвищу освіту : Закон України від 06.06.2019 № 2745-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
4. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
5. Про затвердження Типового положення про організацію освітнього процесу в закладах фахової передвищої освіти та Положення про практичну підготовку здобувачів фахової передвищої освіти : наказ МОН України від 02.05.2023 № 510 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України.
6. UNESCO. Transforming technical and vocational education and training for successful and just transitions: UNESCO strategy 2022–2029.
7. UNESCO-UNEVOC. Promoting quality in TVET using technology: a practical guide.
8. Jordan R. C. et al. Promoting systems thinking through perspective taking when using an online modeling tool // *Frontiers in Education*. 2023.
9. Vázquez-Parra J. C. et al. Complex thinking and adopting artificial intelligence tools: a study of university students // *Frontiers in Education*. 2024.
10. Cedefop. Future-ready VET: briefing note. 2024.

Жуховська Ю.

*«Професійна освіта (Економіка)», 4 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Булавина О. А.*

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕТОДИКИ ВИКЛАДАННЯ ЕКОНОМІЧНИХ ДИСЦИПЛІН ЗА ДОПОМОГОЮ ІНСТРУМЕНТІВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: ВІД ПЛАНУВАННЯ ДО ОЦІНЮВАННЯ

Вступ. Нейромережі та генеративний штучний інтелект все активніше входять у наше життя. Для викладачів не таємниця, що здобувачі освіти використовують інструменти штучного інтелекту для виконання як теоретичних, так і практичних завдань, що змушує прогресивну частину науково-педагогічних та педагогічних працівників більш критично

оцінювати результати навчання і, як наслідок, оновлювати не лише зміст навчання, а й переглядати способи підготовки, проведення та оцінювання занять, тобто методику навчання, відкриваючи нові горизонти для оптимізації дидактичних практик. Особливо це стосується економічних дисциплін, адже вони мають формувати у здобувачів уміння аналізувати витрати, доходи, ризики, ринкові ситуації та приймати обґрунтовані рішення, що безпосередньо впливатиме на якість життя майбутнього фахівця.

Загалом місія штучного інтелекту полягає у тому, щоб створити певні умови для «значного підвищення ефективності всієї соціальної та виробничої діяльності у суспільстві шляхом забезпечення незалежності процесу прийняття якісних (оптимальних) рішень від негативного впливу людського фактору [1]». І на нашу думку, технологія штучного інтелекту може стати потужним інструментом для вдосконалення освітнього процесу, підвищення його ефективності та забезпечення індивідуалізації навчання, тобто викладачі мають можливість безпосередньо впроваджувати ШІ для створення дидактичних матеріалів, спираючись на аналітичні можливості штучного інтелекту, які допоможуть оптимізувати освітній контент відповідно до потреб і особливостей здобувачів, а також при проєктуванні адаптивних навчальних систем, орієнтованих на автоматичне відстеження прогресу здобувачів, аналіз їх взаємодії з навчальними матеріалами та визначення напрямів підвищення ефективності методики викладання навчальних дисциплін.

Проблема дослідження полягає в тому, що інструменти штучного інтелекту (ШІ) часто застосовуються епізодично: для швидкого пошуку ідей, створення тестів або презентацій, але не завжди вбудовуються в цілісну методичну систему викладача.

Метою дослідження є довести, що педагогічно виважене використання ШІ може оптимізувати методику викладання економічних дисциплін: зробити підготовку викладача швидшою, навчальні завдання практичнішими, а оцінювання — оперативнішим і зрозумілішим для здобувачів.

Методи дослідження. У процесі дослідження були використані аналіз і узагальнення при вивченні інформаційних джерел, порівняння традиційної та ШІ-підтриманої методики викладання, а також анкетування та методи статистичної обробки його результатів.

Огляд фахової літератури. Питання використання штучного інтелекту в освіті сьогодні активно обговорюється як зарубіжними, так і українськими дослідниками. У більшості робіт підкреслюється, що ШІ відкриває нові можливості для індивідуального підходу до навчання, автоматизації перевірки завдань і аналізу результатів.

У дослідженні ми виходимо з позиції В. Холмса, М. Біалік і Ч. Фаделя, які розглядають ШІ як засіб персоналізації навчання та підтримки викладача, але наголошують, що освітній результат залежить не від самого інструмента, а від якості педагогічного задуму [2]. Крім того, у звіті OECD підкреслено, що «розумні» технології можуть змінювати не лише спосіб викладання, а й управління освітніми даними, зокрема через адаптивне навчання та навчальну аналітику [3]. Рекомендації UNESCO важливі для нашої роботи тим, що акцентують увагу на прозорості, людському контролю, справедливості та відповідальному використанні ШІ [4].

Українські автори також звертають увагу на практичний потенціал інструментів штучного інтелекту. Так, науковці Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана звертають увагу на те, що технології ШІ можуть суттєво покращити організацію навчального процесу: М. Кужель і В. Кучинський пов'язують використання штучного інтелекту в закладах освіти з підвищенням ефективності організації навчання та розвитком цифрових компетентностей педагогів [5]. А. Проценко показує, що в маркетингу ШІ дає змогу аналізувати великі обсяги даних, персоналізувати пропозиції та водночас потребує уваги до етичних ризиків [6]. А. Кириленко і М. Будяєв доводять, що у підприємстві ШІ застосовується для оптимізації бізнес-процесів, аналізу даних і прийняття управлінських рішень [7]. Саме ці положення стали підставою для висновку, що у викладанні економіки ШІ доцільно застосовувати не як «готову відповідь», а як інструмент підготовки, моделювання, перевірки гіпотез і рефлексії. Водночас всі дослідники наголошують, що використання

інструментів штучного інтелекту має бути продуманим і не суперечити принципам академічної доброчесності.

Результати дослідження. Оптимізація методики викладання означає конкретне покращення порівняно з традиційною практикою. Результати анкетування викладачів економічних дисциплін, у якому взяло участь 58 респондентів, засвідчило, що раніше викладач витрачав багато часу на пошук прикладів, підготовку однотипних тестів і ручну перевірку типових завдань. Із використанням ШІ частина цієї рутинної роботи скорочується: викладач швидше створює кілька варіантів кейсу, добирає завдання різного рівня складності, формує критерії оцінювання, а здобувач отримує більш практичні й наближені до реального життя ситуації.

На етапі планування заняття доцільно використовувати ChatGPT, Gemini або Claude для генерування ідей заняття, формулювання навчальних цілей, запитань для дискусії та різномірних завдань. Для пошуку й попереднього аналізу джерел можна застосовувати Perplexity або Elicit, але обов'язково перевіряти першоджерела. На етапі підготовки матеріалів доцільними є Canva AI, Gamma або PowerPoint Designer/Copilot для створення візуалізацій, схем і презентацій. Під час практичної роботи корисними є ChatGPT/Gemini для генерації кейсів, Excel із функціями аналізу даних або Copilot для обробки таблиць, а також навчальні симуляції. Для оцінювання можна застосовувати Google Forms, Microsoft Forms, Moodle, Quizizz або Kahoot із автоматичним фідбеком; водночас підсумкове оцінювання має залишатися під контролем викладача.

Приклад 1. Тема «Сімейний бюджет». ШІ обов'язково використовується для створення трьох життєвих сценаріїв: стабільний дохід, зростання цін, непередбачені витрати. Але цього недостатньо: здобувач сам складає таблицю бюджету, розраховує залишок коштів, пояснює ризики та обґрунтовує рішення щодо заощаджень. Приклад 2. Тема «Собівартість продукції». ШІ генерує вихідну ситуацію для міні-підприємства, але здобувач сам визначає постійні й змінні витрати, розраховує собівартість і точку беззбитковості, а потім перевіряє, чи не запропонував ШІ економічно помилкові припущення. Приклад 3. Тема «Маркетингова стратегія». ШІ пропонує варіанти цільової аудиторії та рекламних повідомлень, але студент має порівняти їх із результатами міні-опитування, вибрати найкращий варіант і пояснити власну позицію.

Таке використання є доброчесним, бо ШІ не замінює мислення здобувача. Він допомагає створити навчальну ситуацію, але остаточні розрахунки, перевірка даних, аргументація та висновки виконуються людиною. У роботах доцільно вимагати коротку примітку: який ШІ-інструмент використано, для чого саме, які результати були перевірені або відхилені. Це відповідає положенням Закону України «Про академічну доброчесність» № 4742-IX, який набрав чинності 1 лютого 2026 року [8] і визначає недоброчесне використання результатів, згенерованих ШІ, як окремих порушення академічної доброчесності.

Висновки і пропозиції. Інструменти ШІ справді можуть оптимізувати викладання економічних дисциплін: викладачу стає легше готувати варіативні матеріали, швидше перевіряти типові завдання й бачити проблемні місця групи; здобувачам стає цікавіше працювати з кейсами, які нагадують реальні економічні ситуації. Проте ефективність залежить від того, чи залишається викладач автором методики, а здобувач — активним виконавцем аналітичної роботи.

Інструменти ШІ можуть аналізувати великі масиви індивідуальних даних студентів: академічні досягнення, стилі навчання, інтереси та уподобання. На основі цього аналізу ШІ здатний генерувати адаптовані навчальні плани та індивідуальні траєкторії навчання для кожного здобувача, що створює можливість персоналізації освітнього процесу. Але вибір варіанту остаточного рішення, встановлення його альтернативної вартості лишається за людиною в силу наявності власних цінностей, бажань, потреб, які є ірраціональними для штучного інтелекту. Таким чином, викладач може за допомогою ШІ створити варіант індивідуальної траєкторії навчання здобувача освіти, але втілювати її штучний інтелект не

матиме змоги, а буде це робити та нести відповідальність за результати безпосередньо викладач, що гарантуватиме присутність в освітньому середовищі авторського унікального підходу та методичної креативності.

Доцільно рекомендувати: розробити в закладі правила доброчесного використання ШІ; включати в завдання вимогу зазначати використаний ШІ-інструмент; оцінювати не згенерований текст, а перевірку, розрахунки, аргументацію і висновки здобувача; проводити для викладачів короткі практичні тренінги з проєктування ШІ-підтриманих економічних кейсів. У такому підході ШІ стає не способом «списати», а засобом зробити навчання практичнішим, відповідальнішим і ближчим до сучасної економічної діяльності.

Література

1. FutureNow. Technologies & Science: Що таке штучний інтелект: характеристики, типи, сфери використання. 2024. URL: <https://futurenow.com.ua/shho-take-shtuchnyj-intelekt>
2. Holmes, W., Bialik, M., & Fadel, C. (2019). Artificial intelligence in education: Promises and implications for teaching and learning. Boston, MA: Center for Curriculum Redesign. URL: <https://curriculumredesign.org/wp-content/uploads/AIED-Book-Excerpt-CCR.pdf>
3. OECD. (2021). OECD Digital Education Outlook 2021: Pushing the frontiers with artificial intelligence, blockchain and robots. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/589b283f-en>
4. UNESCO. (2021). Recommendation on the ethics of artificial intelligence. Paris: UNESCO. URL: <https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recommendation-ethics>
5. Кужель, М. Ю., & Кучинський, В. П. (2024). Перспективи використання штучного інтелекту в закладах вищої освіти. У Економіка підприємства: теорія та практика: матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції (Київ, 10–11 жовтня 2024 р.) (с. 170–174). Київ: КНЕУ. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/ee10e4b5-2844-417e-8a12-29c4191afade>
6. Кириленко, А., & Будяєв, М. (2025). Використання штучного інтелекту в підприємстві: світові тенденції та український досвід. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, с. 783–788. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/dffad71c-577f-4e18-8ef3-3389a54a6195>
7. Прощенко, А. К. (2023). Використання штучного інтелекту в маркетингу: сучасні тенденції та перспективи. Економіка та підприємництво, 50, 123–131. <https://doi.org/10.33111/EE.2023.50.ProshchenkoA>
8. Верховна Рада України. (2025). Закон України «Про академічну доброчесність» від 18.12.2025 № 4742-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/4742-20>

Сагаль О.

*«Професійна освіта (Економіка)», 4 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Саркісова О.Ю.*

ФОРМУВАННЯ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ-ЕКОНОМІСТІВ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ

Вступ. Сучасна професійна освіта в Україні перебуває на етапі активного реформування. Світові дослідження підтверджують, що лідерство є критичним фактором успіху в умовах Індустрії 4.0. [7], особливо в контексті підготовки фахівців у закладах професійної освіти. Ринок праці в умовах Індустрії 4.0 висуває нові вимоги до фахівців-економістів: від них очікують не лише фахових знань, а й розвинених лідерських якостей — здатності приймати рішення в умовах невизначеності, працювати в команді, брати відповідальність, ініціювати зміни та організовувати діяльність інших. Водночас традиційна система підготовки

в закладах професійної (професійно-технічної) освіти України досі зосереджена переважно на репродуктивних методах навчання, де студент залишається пасивним виконавцем, а не активним суб'єктом власного професійного становлення, а не активним суб'єктом власного професійного становлення.

Проблема дослідження полягає в тому, що, незважаючи на численні наукові дослідження у сфері формування лідерських якостей майбутніх фахівців, педагогічні умови, які б забезпечували системний розвиток саме лідерського потенціалу студентів-економістів у закладах професійної освіти, досі не визначено, а в самих ЗПО продовжують працювати за застарілими підходами, де лідерство або взагалі не формується, або зводиться до окремих виховних заходів, які не забезпечують стабільного й діагностованого результату. У нашому дослідженні ми робимо спробу запропонувати шлях її вирішення — через критичне осмислення та адаптацію сучасного європейського досвіду формування лідерських якостей у закладах професійної освіти.

Мета дослідження — на основі аналізу сучасної європейської практики (Данія, Норвегія, Словенія, 2024-2025 роки) теоретично обґрунтувати та визначити педагогічні умови, які забезпечують ефективне формування лідерських якостей у майбутніх фахівців-економістів закладів професійної освіти.

Актуальність результатів дослідження полягає в тому, що запропонована нами модель (педагогічні умови, узгоджені з компонентами лідерських якостей та оцінювальним інструментарієм за моделлю Д. Кіркпатріка) може бути безпосередньо опробована у практичній діяльності викладачів економічних дисциплін. Це дозволить заповнити наявну прогалину між вимогами ринку праці та реальним рівнем лідерської підготовки випускників-економістів.

Методи дослідження. Для досягнення поставленої мети нами було використано комплекс теоретичних методів: аналіз та синтез наукової літератури (зокрема, джерел з питань лідерства у сфері професійної освіти Данії, Норвегії, Словенії, США та Малайзії за період 2021-2025 років), порівняльно-зіставний аналіз педагогічних моделей і програм розвитку лідерства, систематизація та узагальнення виявлених педагогічних умов, а також елементи контент-аналізу для визначення ключових компонентів лідерських якостей майбутнього економіста.

Огляд фахової літератури. Аналіз світових досліджень свідчить, що лідерство дедалі частіше розглядається як фактор успіху в умовах цифрової трансформації економіки. Зокрема, дослідження Mohd Khalid та Noor [7], прямо стверджує, що в епоху Індустрії 4.0 лідерство визнано життєво важливим у закладах професійно-технічної освіти для підготовки висококваліфікованих фахівців.

В процесі аналізу аналітичних звітів [2] нами було виокремлено тезу щодо розгляду лідерських якостей як важливої складової професійної компетентності майбутніх економістів. Цікавим виявилось, що в таких країнах як Південно-Африканської Республіка та Малайзія, відбувається реформування професійної освіти саме через лідерський компонент. На відміну від багатьох теоретичних оглядів, що розглядають важливість лідерства абстрактно, ці джерела надають докази конкретного впливу лідерських програм на адаптивність та інноваційність випускників-економістів.

У процесі аналізу підходів сучасних науковців щодо формування лідерських якостей нас зацікавив підхід норвезьких науковців Glosvik & Sekkingstad [4], які висловлюють критичну позицію щодо формальних лідерських настанов. Саме їхнє розрізнення між «операційним управлінням» та «системним лідерством» та пояснення чому традиційні лекції з лідерства не працюють у закладах професійної освіти, дозволило нам зробити висновок, що формування лідерських якостей не може обмежуватися лише теоретичним вивченням поняття «лідерство» і запропонувати власний акцент на практичному досвіді та необхідності побудови навчального процесу через спеціально організований практичний досвід для розвитку лідерства.

Важливим для нашого дослідження стало вивчення досвіду данського проєкту «Future Leadership in VET» (Aalborg University, 2024-2026), в процесі якого було створено «Leadership Labs» — середовище, де студенти-економісти мають можливість вирішувати реальні проблеми закладів освіти разом із соціальними партнерами. Цей підхід видався нам найбільш адаптивним для українських реалій, де дуальна освіта потребує саме дієвих механізмів.

В процесі аналізу досвіду Словенії, описаний у звіті Cedefop & ReferNet [2] та міжнародного огляду Crossman & Cameron (Torrens University) [3], особливо для нас відкриттям стало те, що навіть у країнах з різними освітніми традиціями (США, Австралія, Британія) ключовою умовою розвитку лідерства виступає не стільки навчальний план, скільки характер співпраці з роботодавцями. Словенська модель дуального навчання, де студент чергує майстерню та робоче місце, демонструє, як лідерство народжується «на стику» теорії і практики. Ми погоджуємося з таким підходом і вважаємо, що педагогічний процес у закладах професійної освіти має значний потенціал для розвитку лідерських якостей студентів.

Отже, ми дійшли до висновку, що ефективне формування лідерських якостей можливе за умови поєднання активних методів навчання, рефлексії та сприятливого освітнього середовища.

Результати дослідження. У межах нашого дослідження, спираючись на проаналізовані джерела, ми розглядаємо лідерські якості майбутнього економіста як систему взаємопов'язаних компонентів: *комунікативного* (уміння слухати, переконувати, вести діалог, працювати в команді), *організаційного* (планування, координація діяльності, здатність до розподілу завдань), *особистісного* (відповідальність, ініціативність, самодисципліна, стресостійкість) і *інтелектуального* (аналітичне та критичне мислення, здатність до прогнозування, прийняття рішень).

На основі аналізу світового досвіду нами було визначено чотири педагогічні умови формування лідерських якостей, які ми трактуємо як ключовий ресурс закладів професійної освіти, а саме:

- *формування усвідомленого ставлення до лідерства як професійної цінності* (особистісний компонент);
- *використання активних методів навчання* (інтелектуальний, комунікативний компоненти);
- *організація рефлексивної діяльності студентів* (усі компоненти);
- *створення сприятливого освітнього середовища* (Комунікативний, особистісний).

Для оцінювання ефективності цих умов ми пропонуємо використовувати модель Дональда Кіркпатріка, яка дозволяє виміряти

- 1) задоволення студентів від навчання
- 2) та приріст знань про лідерство
- 3) зміни в реальній поведінці під час практики
- 4) та вплив на професійну успішність випускника [5].

Як зазначають Abdullah та інші [1], ця модель підтверджує критичну роль рефлексії для перенесення лідерських знань у практичну діяльність — без рефлексії до 53% навчального ефекту втрачається.

У сучасній інтерпретації, запропонованій Джеймсом та Венді Кіркпатрік (2016), ця модель набуває особливого значення для оцінювання програм розвитку лідерства в умовах цифрової трансформації, оскільки дозволяє вибудувати логіку оцінювання „від результату” — спочатку визначити бажані зміни в бізнес-показниках, а потім планувати навчання для їх досягнення» [6].

Проаналізувавши практики Данії (2024-2026 роки, проєкт «Future Leadership in VET» Університету Ольборга), Норвегії (2025 рік, дослідження Glosvik та Sekkingstad щодо системного лідерства) та Словенії (2025 рік, реформування ПТНЗ на засадах дуальної освіти),

ми вважаємо, що найбільш реалістичним для впровадження в українських закладах професійної освіти є поєднання словенської моделі дуального навчання (чергування майстерні та робочого місця) з данськими «Leadership Labs» (адаптованими до економічного профілю) і може бути реалізовано через елементи проєктної діяльності у співпраці з місцевими підприємствами.

Висновки і пропозиції. У результаті дослідження нами обґрунтовано, що формування лідерських якостей майбутніх економістів має здійснюватися системно, а не через окремі виховні заходи. Запропонована модель поєднує цільові лідерські якості (комунікативний, організаційний, особистісний, інтелектуальний компоненти), чотири педагогічні умови, активні методи навчання та оцінювальний інструментарій на основі моделі Д. Кіркпатріка. Очікуваним результатом реалізації такої моделі є підготовка компетентного фахівця-економіста, здатного до професійної взаємодії, прийняття рішень, організації діяльності та відповідального ставлення до результатів праці.

Перспективи подальшого дослідження ми бачимо у практичній перевірці ефективності запропонованої моделі в умовах конкретного закладу професійної освіти України (наприклад, на базі закладів, де ми проходили педагогічну практику). Також планується розроблення методичних рекомендацій для викладачів економічних дисциплін щодо впровадження рефлексивних практик та активних методів навчання з урахуванням вітчизняних реалій.

Література

1. Abdullah, N. H., Hong, C. Z., Samad, S. F., & Ahmad, R. (2025). Assessing TVET leadership development programmes: Implications to TVET leaders. *Journal of Technical Education and Training*, 17(1). <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/view/22030>
2. Cedefop, & ReferNet Slovenia. (2025). *Slovenia: School leadership central to competence-based VET reform*. European Centre for the Development of Vocational Training. <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/slovenia-school-leadership-central-competence-based-vet-reform>
3. Crossman, B., & Cameron, R. (2024). A comparative thematic review of vocational leadership literature from the USA, Great Britain and Australia. Torrens University Australia. https://www.researchgate.net/publication/267340950_A_comparative_thematic_review_of_vocational_leadership_literature_from_the_US_A_Great_Britain_and_Australia DOI:10.1080/13596748.2014.955374
4. Glosvik, Ø., & Sekkingstad, D. (2025). Leadership and knowledge sharing in vocational education and training. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 15(3), 28–54. <https://doi.org/10.3384/njvet.2242-458X.2515328>
5. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers <https://search.library.wisc.edu/catalog/9910219064302121>
6. Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). *Kirkpatrick's four levels of training evaluation*. Alexandria, VA: ATD Press. https://www.researchgate.net/profile/Bikram-Singh-8/publication/343163547_Advanced_Instructional_Design_Model_ADDIEKolbKirkpatrick/links/5f19b858299bf1720d5e324b/Advanced-Instructional-Design-Model-ADDIE-Kolb-Kirkpatrick.pdf
7. Mohd Khalid, M. R., & Noor, F. M. (2025). Leadership styles and challenges in technical and vocational education and training (TVET) institutions. *Politeknik & Kolej Komuniti Journal of Social Sciences and Humanities*, 10(1), 1–11. <https://app.mypolycc.edu.my/journal/PMJSSH/article/view/680>
8. Thomassen, A. O., & Hjeremov, P. (2025). *Future leadership in the vocational education and training (VET) sector – Complex challenges, local collaboration, and responsive educational leadership*. Aalborg University. <https://eera-ecer.de/ecer-programmes/conference/30/contribution/61405>
9. TVET as a leadership incubator: Preparing an adaptive generation for the future economy. (2025). *Managere: Journal of Educational Management*, 7(1). <https://serambi.org/index.php/managere/article/view/709>

Секацький С.
«Професійна освіта (Економіка)», «Економічна та бізнес-освіта», 4 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к. пед. н., доц., доцент кафедри педагогіки
та психології Саркісова О. Ю.

ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАЛЬНОГО КОНТРОЛЮ З ЕКОНОМІКИ В ОНЛАЙН-СЕРЕДОВИЩІ В ЗАКЛАДАХ ФАХОВОЇ ПЕРЕДВИЩОЇ ОСВІТИ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Вступ. У сучасних умовах цифровізації освіти проблема організації навчального контролю при викладанні економіки у закладах фахової передвищої освіти набуває особливої актуальності. Онлайн- та змішане навчання змінюють не лише спосіб подання матеріалу, а й логіку перевірки навчальних результатів: контроль має бути регулярним, гнучким, прозорим і пов'язаним з оперативним зворотним зв'язком. Для економічних дисциплін це особливо важливо, оскільки студент повинен не тільки відтворювати поняття, а й аналізувати економічні ситуації, працювати з даними, виконувати розрахунки та приймати обґрунтовані рішення. Метою дослідження є теоретичне обґрунтування використання технологій навчального контролю з економіки в онлайн-середовищі та визначення педагогічних умов їх ефективного застосування.

Методи дослідження. У процесі підготовки тез використано аналіз, синтез, порівняння та узагальнення науково-педагогічних джерел, а також теоретичне моделювання підходів до організації контролю знань у цифровому освітньому середовищі. Окрему увагу приділено порівнянню традиційних, тестових, практичних, інтерактивних і формувальних технологій контролю з позиції їх придатності для викладання економіки.

Огляд фахової літератури. У сучасних дослідженнях контроль знань розглядається як невід'ємний компонент освітнього процесу, що виконує діагностичну, навчальну, коригувальну, мотиваційну та розвивальну функції. Праці з професійної освіти підкреслюють, що оцінювання має не лише фіксувати результат, а й виявляти труднощі студентів, підтримувати їхню навчальну активність і сприяти вдосконаленню методики викладання. Особливо значущими для теми є дослідження, у яких діагностика в підготовці фахівців спеціальності 015 «Професійна освіта (Економіка)» пов'язується з принципами науковості, системності, прозорості, інноваційності, практичної спрямованості та адаптивності.

Міжнародні дослідження останніх років акцентують увагу на спеціалізованих цифрових платформах, автоматизованому оцінюванні економічних умінь та використанні цифрових quiz-форматів у професійній освіті. Вони демонструють, що онлайн-середовище відкриває можливості для швидкого збору результатів, індивідуалізації завдань, моніторингу прогресу та формувального оцінювання. Водночас цифровий контроль має ризики: технічну нерівність, формальне проходження тестів, зростання тривожності студентів і складність перевірки самостійності виконання завдань. Тому технології контролю доцільно добирати не за зовнішньою новизною, а за критеріями валідності, об'єктивності, доступності та відповідності змісту економічної дисципліни.

Результати дослідження. Теоретичний аналіз дає підстави стверджувати, що в умовах онлайн- та змішаного навчання контроль знань поступово перетворюється з епізодичної перевірки наприкінці теми на безперервний механізм супроводу навчальної діяльності. У цифровому середовищі він може бути інтегрований у різні етапи вивчення матеріалу: актуалізацію знань, пояснення нової теми, самостійну роботу, практичне застосування та підсумкове оцінювання. Завдяки цьому викладач отримує більше даних про реальний прогрес студентів, а студент — більше можливостей своєчасно побачити власні помилки.

Для викладання економіки найбільш доцільною є комбінована система контролю. Базові поняття, терміни й категорії можна ефективно перевіряти за допомогою коротких електронних тестів. Розуміння причинно-наслідкових зв'язків краще виявляється через письмові аналітичні

відповіді, коментарі до економічних ситуацій, пояснення графіків і таблиць. Практичні вміння доцільно перевіряти за допомогою розрахункових задач, кейсів, аналізу господарських ситуацій і моделювання вибору між альтернативними рішеннями. Такий підхід дозволяє оцінювати не лише пам'ять, а й економічне мислення студента.

Важливим результатом є визначення того, що цифрові технології контролю не повинні повністю замінювати педагогічну взаємодію. Автоматизовані тести корисні для поточного контролю, однак вони не завжди здатні виявити глибину розуміння, логіку міркування та самостійність висновків. Тому їх потрібно поєднувати з відкритими завданнями, усними поясненнями, короткими рефлексивними відповідями, самооцінюванням і взаємооцінюванням. У такій моделі цифровий інструмент не є самоціллю, а працює як частина продуманої педагогічної системи.

Особливе значення має психолого-педагогічна організація контролю. Завдання мають бути зрозумілими, посильними, структурованими й пов'язаними з реальними або наближеними до професійної практики ситуаціями. Якщо студент бачить практичний сенс контрольного завдання, його мотивація зростає. Навпаки, надмірна кількість формальних тестів може створювати ефект цифрового перевантаження і знижувати якість засвоєння матеріалу. Тому контроль повинен бути систематичним, але не надмірним; об'єктивним, але не каральним; технологічним, але педагогічно осмисленим.

Окремим напрямом удосконалення навчального контролю є використання формувального оцінювання. Його перевага полягає в тому, що студент отримує не лише бал, а й пояснення помилок, рекомендації для доопрацювання та можливість побачити власний прогрес. Для економічних дисциплін це має важливе значення, оскільки помилки у розрахунках або аналізі економічної ситуації часто пов'язані не з відсутністю знань, а з нерозумінням логіки застосування теоретичних положень. Якісний зворотний зв'язок перетворює контроль із засобу фіксації помилки на інструмент навчального розвитку.

Висновки і пропозиції. Отже, використання технологій навчального контролю з економіки в онлайн-середовищі є необхідною умовою підвищення якості освітнього процесу у закладах фахової передвищої освіти. Найбільш результативною є комплексна модель, у якій поєднуються тестові, практичні, аналітичні, інтерактивні та формувальні форми контролю. Така модель дає змогу перевіряти різні рівні навчальних результатів: від засвоєння понять до здатності застосовувати економічні знання у практичних ситуаціях.

Доцільно рекомендувати викладачам економічних дисциплін поєднувати автоматизовані тести з відкритими завданнями, використовувати кейси й практичні ситуації, забезпечувати прозорі критерії оцінювання, надавати регулярний зворотний зв'язок і враховувати технічні можливості студентів. Перспективою подальшого дослідження є експериментальна перевірка ефективності запропонованої моделі контролю та розроблення практичних методичних рекомендацій для викладачів закладів фахової передвищої освіти.

Література

1. Варнавська, І. В. (2024). Principles of diagnostics in the educational process on the example of specialists speciality 015 Vocational Education (Economics). Вісник науки та освіти, 11(29), 806–819. [https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-11\(29\)-806-818](https://doi.org/10.52058/2786-6165-2024-11(29)-806-818)
2. Octoria, D., Joyoatmojo, S., Nurkamto, J., & Sudarno, S. (2025). Innovative Platform for Economics Teachers: Design and Validation of AFEL Platform. Educational Process: International Journal, 15, e2025168. <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.15.168>
3. McKee, D., Zhu, S., & Orlov, G. (2023). Econ-assessments.org: Automated Assessment of Economics Skills. Eastern Economic Journal, 49, 4–14. <https://doi.org/10.1057/s41302-022-00229-8>
4. Maus, C., & Kiereta, B. J. P. (2025). Analysis of the Influence of Digital Quiz Formats on the Learning Success of Learners in Vocational Education and Training Using the Example of the Subjects Economics and Accounting. EDConference Proceedings 2025, 4–19. <https://doi.org/10.52987/edc.2025.001>
5. Jeon, S. (2025). How can innovative technologies transform vocational education and training: Insights for Ukraine. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/fb40f416-en>
6. Биков, В. Ю. (2019). Цифрова трансформація суспільства і розвиток комп'ютерно-технологічної платформи освіти і науки України. Інформаційні технології і засоби навчання, 70(2), 1–19.

ІМЕРСИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ: РОЛЬ ТА ДИДАКТИЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

Сучасний етап розвитку економіки та системи вищої освіти характеризується інтенсивними трансформаціями, зумовленими цифровізацією та зростанням вимог до якості й ефективності професійної діяльності фахівців, зокрема економічних спеціальностей. Ринок праці орієнтується на підготовку економістів, здатних аналізувати складні економічні процеси, працювати з цифровими інструментами та приймати обґрунтовані управлінські рішення в умовах невизначеності. У зв'язку з цим актуалізується проблема пошуку ефективних педагогічних технологій та дидактичних інструментів, які забезпечують практикоорієнтований та діяльнісний характер навчання, й формування актуальних професійних та особистісних компетентностей здобувачів освіти.

Одним із перспективних напрямів підвищення якості сучасної економічної освіти є застосування імерсивних технологій, що ґрунтуються на використанні віртуальної, доповненої та змішаної реальності. Їх дидактичний потенціал полягає у створенні навчальних середовищ, максимально наближених до реальних професійних ситуацій. При цьому особливе місце займають інструменти штучного інтелекту, спрямовані на персоналізацію та адаптацію освітнього процесу до особливостей та запитів здобувачів через віртуальних тренажерів, ботів та асистентів.

Метою дослідження є оцінювання ролі імерсивних технологій та аналіз дидактичних особливостей їх застосування в підготовці фахівців економічних спеціальностей.

У дослідженні використано загальнонаукові методи: аналізу, синтезу й узагальнення в процесі дослідження науково-педагогічних джерел інформації, порівняльного аналізу - щодо освітніх практик застосування імерсивних технологій; педагогічного спостереження, а також метод рефлексивного аналізу власної педагогічної діяльності під час проходження педагогічної практики.

Методологічною основою даного дослідження стали висновки зарубіжних та українських науковців. Зокрема, у працях дослідників J. Radianti, T. Majchrzak та I. Wohlgenannt [1] обґрунтовано, що імерсивні технології у вищій освіті сприяють підвищенню навчальної мотивації, залученості студентів та формуванню практичних професійних компетентностей. А G. Makransky і G. Petersen [2] доводять, що ефективність VR-навчання безпосередньо залежить від дидактичного дизайну та орієнтації на активну діяльність здобувачів освіти.

Українські науковці, зокрема С. О. Сисоєва, А. Артюхов, В. Волинець, Н. Гарань, О. Данилевич [3], наголошують на необхідності педагогічно виваженого впровадження цифрових технологій, що передбачає розвиток критичного мислення, рефлексії та самостійної навчальної діяльності здобувачів. Зазначені положення підтверджують актуальність теми дослідження та визначають напрями власного науково-практичного пошуку.

Імерсивні технології розглядаються як узагальнюючий термін для технологій, що стирають межу між фізичним і цифровим світами та дозволяють користувачам взаємодіяти, створюючи певне занурення [4, с. 51]. До основних видів імерсивних технологій, що використовуються в освіті, належать:

- *Віртуальна реальність* (Virtual Reality, VR) — це повністю цифрове середовище, в якому користувач повністю занурюється у штучно створений світ за допомогою спеціальних окулярів чи шоломів. У VR-середовищі здобувач може взаємодіяти з віртуальними об'єктами, що максимально наближає його до реальних умов роботи. В економічній освіті VR дає можливість здобувачам практикувати навички у безпечному середовищі, яке імітує реальні

умови без ризику для життя і майна, наприклад, для відпрацювання дій під час ажіотажного попиту, надзвичайних ситуацій у виробничому процесі, виведення нового товару на ринок тощо.

- *Доповнена реальність* (Augmented Reality, AR) поєднує реальне та цифрове середовище, додаючи віртуальні об'єкти до реального світу за допомогою спеціальних пристроїв: смартфонів, планшетів або AR-окулярів. Завдяки цьому реальний світ стає більш інформативним, надаючи можливість візуалізовувати складні концепції та віртуально маніпулювати об'єктами, наприклад, вивчати обладнання, що використовується у виробництві або у певній галузі, моделювати цикли виробництва, будівництво підприємств, логістичні процеси тощо.

- *Змішана реальність* (Mixed Reality, MR) поєднує елементи як віртуальної, так і доповненої реальності, дозволяючи користувачам взаємодіяти як із фізичними, так і з цифровими об'єктами у реальному часі. MR дозволяє створювати інтерактивні симуляції, в яких користувач може взаємодіяти з цифровими об'єктами, що мають властивості, схожі на реальні. Це особливо корисно в тренуваннях з технічного обслуговування, фінансових практиках, де інтерактивність підвищує ефективність навчання.

- *Аватарні та роботизовані системи* імітують реальних людей або системи, з якими можна взаємодіяти для набуття практичних навичок. Ці технології поєднують елементи ШІ для створення автономних віртуальних персонажів, здатних до навчання. Використання таких систем дозволяє студентам тренувати комунікативні навички або виконувати практичні дії, що наближає процес навчання до реальної професійної діяльності. Наприклад, можна відпрацьовувати взаємодію з клієнтами, постачальниками, персоналом або навчатися управлінню автоматизованими системами на виробництві.

- *Гейміфіковані симуляції* передбачають впровадження ігрових елементів в освітній процес, створюючи імітації, де навчальний контент представлено у вигляді ігрових завдань, досягнень та нагород. Це робить навчання цікавішим та ефективнішим, підвищуючи мотивацію здобувачів освіти. Наприклад, для тренування управління проєктами, де в інтерактивній формі студенти відпрацьовують навички планування, ризик-менеджменту та командної роботи.

- *Хмарні імерсивні платформи*, що підтримують імерсивні технології, дозволяють одночасно великій кількості користувачів отримувати доступ до навчальних матеріалів, симуляцій або віртуальних лабораторій незалежно від місцезнаходження. Ці платформи спрощують проведення дистанційних робіт, зокрема лабораторних, та тренінгів. Наприклад, студенти можуть спільно працювати над проєктом у віртуальній лабораторії, відточуючи навички командної роботи та технічної взаємодії.

У процесі нашого дослідження встановлено, що імерсивні технології мають значний потенціал у формуванні професійних компетентностей майбутніх економістів. Віртуальна реальність дозволяє моделювати діяльність підприємств, фінансових ринків й управлінських процесів, тоді як доповнена та змішана реальність забезпечують візуалізацію складних економічних моделей і показників.

Під час проходження педагогічної практики у Фаховому економічному коледжі КНЕУ ім. Вадима Гетьмана було здійснено апробацію елементів імерсивного підходу у процесі викладання економічних дисциплін у дистанційному форматі. Зокрема, під час проведення занять з дисциплін «Маркетинг» та «Макроекономіка» використовувалися цифрові візуалізації, моделювання умовних економічних ситуацій і проблемно-орієнтовані завдання, що наближали навчальний процес до реальних професійних умов діяльності економіста. Так, у межах теми «Маркетингові дослідження» студентам пропонувалося проаналізувати змодельовану ринкову ситуацію, визначити джерела маркетингової інформації та обґрунтувати управлінські рішення. Під час практичного заняття з «Макроекономіки», присвяченого аналізу зайнятості та безробіття, застосовувалися розрахункові завдання з подальшою інтерпретацією отриманих показників у контексті сучасної соціально-економічної ситуації.

Рефлексія власного педагогічного досвіду засвідчила, що найбільший дидактичний ефект мають завдання, орієнтовані на аналіз альтернатив, аргументацію вибору та прогнозування економічних наслідків, а не на просте відтворення теоретичного матеріалу. Такий підхід відповідає ідеології імерсивних технологій та сприяє формуванню економічного мислення здобувачів освіти.

Окремої уваги потребує питання використання штучного інтелекту в освітньому процесі. Практика показала, що імерсивні та проблемно-орієнтовані завдання унеможливають формальне копіювання згенерованих ШІ відповідей і стимулюють самостійну аналітичну діяльність здобувачів.

Отже, імерсивні технології є дієвим інструментом у підготовці фахівців економічних спеціальностей за умови їх дидактично обґрунтованого використання. Вони сприяють формуванню професійних компетентностей, розвитку економічного мислення та його характеристик: аналітичності, критичності, креативності, системності, стратегічності та інноваційності, а також підвищенню мотивації здобувачів освіти, оскільки дозволяють відточувати навички у середовищі, максимально наближеному до реальних умов праці з мінімальними ризиками та втратами.

Перспективним напрямом подальших досліджень є розроблення методичних рекомендацій щодо інтеграції імерсивних технологій та штучного інтелекту в підготовку майбутніх фахівців з економічних спеціальностей, напрацювання та апробація освітнього інструментарію з орієнтацією на розвиток економічного мислення та практичної підготовки здобувачів освіти в цифровому освітньому середовищі.

Література

1. Radianti, J., Majchrzak, T. A., Fromm, J., & Wohlgenannt, I. (2020). A systematic review of immersive virtual reality applications for higher education. *Education and Information Technologies*, 25(1), 1–38.
2. Makransky, G., & Petersen, G. B. (2019). Immersive virtual reality and learning: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 31(2), 1–26.
3. Імерсивні технології навчання : збірник есе програми авторського курсу / упорядники: А. Артюхов, М. Віхляєв (2024). Львів – Торунь : Liha-Pres, 1 жовтня – 30 листопада 2024 року. 76 с.
4. Довгаль С., Бутурліна О. (2024). Імерсивні технології та їх вплив на модернізацію сучасної системи освіти. Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія : Філософія. Педагогіка, 2 (2). С. 48–52.

**ПЛАТФОРМА
СОЦІОЕКОНОМІЧНИЙ ВЕКТОР ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ**

Азізов А.А.

«Економічна та соціальна психологія», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

*Науковий керівник - к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Вонберг Т.В.*

ОСОБЛИВОСТІ РЕКРУТИНГУ В ІТ-СФЕРІ

Сучасний технологічний ринок праці переживає період фундаментальної трансформації, яка зумовлена не лише стрімким розвитком штучного інтелекту, а й глобальними соціоекономічними зрушеннями. У межах даного дослідження було проаналізовано ключові тренди та парадокси рекрутингу, що базуються на даних десяти авторитетних джерел.

Першим і найбільш очевидним парадоксом сучасності є економіка рекрутингу в епоху автоматизації. Незважаючи на те, що інструменти штучного інтелекту дозволили рекрутерам генерувати описи вакансій за лічені секунди, а кандидатам — миттєво розсилати сотні резюме, реальна швидкість найму суттєво впала. За даними експертів SHRM та KORE1, середній час закриття технологічної вакансії сьогодні коливається в межах 48–89 днів, що фактично означає тримісячний період очікування. Більше того, вартість найму одного інженера рівня Senior тепер може сягати 20 000 доларів США. Це пояснюється глибокою кризою довіри: ШІ зробив створення ідеальних тестових завдань надто простим, тому компанії більше не можуть покладатися на код, написаний кандидатом вдома. Аналітика платформи Ashby підтверджує, що кількість технічних інтерв'ю на одне успішне закриття зросла на 40%. Як наслідок, ринок зміщується в бік «живого» парного програмування та внутрішньої мобільності, де дешевше інвестувати в розвиток власного персоналу, ніж купувати неперевірені таланти на перегрітому ринку.

Другий парадокс стосується еволюції профілю сучасного розробника. Ми спостерігаємо так звану «смерть чистого кодера». Оскільки машини здатні писати базовий код краще за початківців, бізнесу більше не потрібні просто «руки». Звіт CoderPad та Hired демонструє революційну цифру (таб.1): близько 80% рекрутерів та самих розробників визнають, що «м'які» навички (soft skills) тепер є рівноцінними технічним знанням. Сучасний спеціаліст трансформується у системного архітектора та валідатора, який здатен перекласти бізнес-проблему на мову промптів для ШІ, а потім критично оцінити та відредагувати результат. Цікаво, що згідно з Stack Overflow, майже половина розробників не довіряють результатам ШІ у складних завданнях, що підкреслює потребу у високій індивідуальній експертизі. При цьому рекрутерам слід зважати на те, що значна частина технічних талантів (36%) категорично не бажає переходити у менеджмент, надаючи перевагу складним технічним викликам та збереженню балансу між роботою та особистим життям.

Окремої уваги заслуговують зміни у сферах Data Science та UX/UI дизайну. У роботі з даними 87% фахівців вже інтегрували ШІ у свої робочі процеси, що призвело до появи ролі AI Data Analyst. Проте головним бар'єром тут залишається безпека: 42% організацій вбачають в етиці та захисті даних основну проблему. Дата-саєнтист сьогодні - це не просто математик, а фахівець, який розуміє юридичні та безпекові ризики використання відкритих мовних

моделей. Водночас у сфері дизайну спостерігається прагматизація: індустрія фактично обміняла глибокі дослідження на швидкі алгоритми та А/В тестування. Від дизайнерів тепер вимагають доведеного впливу на конверсію, що робить ринок практично закритим для новачків і створює ажіотажний попит на досвідчених спеціалістів, здатних аргументувати свої рішення перед топменеджментом.

Таблиця 1

Ключові показники ІТ-ринку та рекрутингу (2024-2026)

Параметр / Сфера	Статистичний показник	Джерело даних
Час закриття вакансії (Tech)	48 – 89 днів	SHRM / KORE1
Параметр / Сфера	Статистичний показник	Джерело даних
Вартість найму Senior-інженера	до \$20,000	Галузеві стандарти
Ріст кількості інтерв'ю	+40% (порівняно з 2021)	Ashby
Важливість Soft Skills	78-81% респондентів	CoderPad / Hired
Створення позицій "AI Data Analyst"	49% компаній	Anaconda
Ріст вакансій в Україні (2025)	+30% (78,000 вакансій)	DOU / Djinni
Ріст найму у сфері DefTech (UA)	у 2.5 рази	Статистика ринку
Частка ФОП в українському ІТ	Зниження з 87% до 57%	Аналітичні звіти

Джерело: побудовано автором

Нарешті, парадокс українського ІТ-ринку 2025 року демонструє аномальну життєздатність у надскладних умовах. Кількість вакансій в країні зросла на 30%, сягнувши позначки у 78 000, проте внутрішня структура ринку зазнала тектонічних змін. Головним драйвером стали оборонні технології: найм у DefTech виріс у 2,5 рази, а у військовій сфері — у 7 разів. Ми також бачимо вихід ринку з «сірої» зони: частка розробників, що працюють як ФОП, різко знизилася на користь офіційного працевлаштування. В умовах війни пріоритети кандидатів кардинально змінилися. У 2025 році можливість надання легального бронювання від мобілізації стала фактором номер один при виборі роботодавця, перевершуючи за важливістю рівень заробітної плати чи додаткові корпоративні бонуси. Наразі лише 17% фахівців мають таке бронювання, що створює величезний розрив між очікуваннями та можливостями компаній.

Підсумовуючи результати дослідження, можна стверджувати, що сучасний ІТ-рекрутинг перетворився на складну стратегічну гру, де перемагає той, хто ставить на архітектурне мислення, відмовляється від застарілих методів перевірки знань на користь реальної живої взаємодії та забезпечує своїм співробітникам фізичну і юридичну безпеку. Інвестиції у внутрішнє навчання та фокус на утриманні існуючих талантів стають єдиною життєздатною стратегією для компаній, які прагнуть зберегти конкурентоспроможність у нестабільному світі.

Список використаних джерел

1. DOU.ua (Підсумки ІТ-ринку України 2025) <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2025/>
2. Djinni (Market Report 2024-2025) Загальна аналітика та зарплати. URL: <https://djinni.co/salaries/>
Архів розширених звітів платформи: <https://djinni.substack.com/>
3. Stack Overflow Developer Survey 2024 <https://survey.stackoverflow.co/2024/>
4. CoderPad & Hired (State of Tech Hiring 2024). URL: <https://coderpad.io/wp-content/uploads/2024/01/CoderPad-State-of-Tech-Hiring-2024-1.pdf>

5. Anaconda (State of Data Science 2024). URL: <https://www.anaconda.com/resources/report/state-of-data-science-report-2024>
6. JetBrains (State of Developer Ecosystem 2024/2025) Головний звіт: <https://www.jetbrains.com/lp/devecosystem-2024/> Інтерактивні дані (Data Playground). URL: <https://www.jetbrains.com/lp/devecosystem-data-playground/>
7. LinkedIn (Global Talent Trends 2024) <https://business.linkedin.com/hire/global-talent-trends>
8. Gartner (Hype Cycle for HR Tech 2024/2025) Огляд інновацій в HR (2024). URL: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2024-11-25-gartner-hype-cycle-for-hr-technology-highlights-innovations-that-deliver-greater-flexibility> Прогнози та тренди до 2026 року: <https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2025-10-29-gartner-identifies-four-trends-talent-management-leaders-should-prepare-for-in-2026>
9. SHRM & Ashby (Recruiting Benchmarking Reports 2024/2025) Тренди продуктивності найму Ashby. URL: <https://www.ashbyhq.com/talent-trends-report/reports/2023-recruiter-productivity-trends-report> Огляд метрик Time-to-fill (з посиланням на дані SHRM): <https://www.korel.com/time-to-fill-tech-role-2026/>
10. Nielsen Norman Group & UX Collective (State of UX 2024-2026) Тренди ринку від Nielsen Norman Group. URL: <https://www.nngroup.com/articles/state-of-ux-2026/> Звіт від UX Collective: <https://trends.uxdesign.cc/>

Бортник Х.В.,
«Соціоекономіка та управління персоналом», 1 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки
*та управління персоналом **Кицак Т.Г.***

КОМПЕНСАЦІЙНА ПОЛІТИКА ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

У сучасних соціально-економічних умовах компенсаційна політика організації набуває особливого значення, оскільки безпосередньо впливає на здатність підприємства залучати, утримувати та мотивувати персонал. Трансформація ринку праці, інфляційні процеси, кадровий дефіцит, зміна очікувань працівників і посилення конкуренції за кваліфікованих фахівців зумовлюють необхідність перегляду традиційних підходів до формування винагороди. Якщо раніше компенсаційна політика часто зводилася переважно до встановлення посадового окладу, то сьогодні вона має розглядатися як комплексна система матеріальних і нематеріальних стимулів, узгоджена зі стратегією розвитку організації.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу, а її розмір залежить від складності та умов праці, професійно-ділових якостей працівника, результатів його роботи та господарської діяльності підприємства [1]. Таким чином, законодавча основа оплати праці вже передбачає зв'язок винагороди не лише з посадою, а й із результативністю, кваліфікацією та внеском працівника в діяльність організації. Водночас у практиці сучасного управління персоналом компенсаційна політика охоплює ширше коло елементів: основну заробітну плату, премії, бонуси, соціальний пакет, страхування, додаткові відпустки, гнучкі умови праці, програми визнання, навчання та розвитку.

Особливої актуальності компенсаційна політика набуває в умовах економічної нестабільності. За даними Міжнародної організації праці, у 2024-2025 роках питання реального зростання заробітних плат, нерівності доходів і купівельної спроможності працівників залишаються одними з ключових викликів для ринків праці у світі [2]. Для України ці виклики посилюються наслідками війни, міграційними процесами, дефіцитом

робочої сили, зростанням витрат бізнесу та потребою підтримувати конкурентоспроможність роботодавця. У таких умовах компенсаційна політика має виконувати не лише стимулюючу, а й стабілізаційну функцію, забезпечуючи працівникам відчуття справедливості, захищеності та причетності до організації.

Одним із ключових принципів ефективної компенсаційної політики є внутрішня та зовнішня справедливість. Внутрішня справедливість означає відповідність рівня винагороди складності роботи, відповідальності, кваліфікації та результатам працівника всередині організації. Зовнішня справедливість передбачає відповідність оплати праці ринковому рівню, тобто конкурентність винагороди порівняно з іншими роботодавцями. Якщо працівник сприймає оплату як несправедливу, це може призводити до зниження мотивації, падіння продуктивності, зростання плинності кадрів і втрати лояльності до роботодавця.

У сучасній HR-практиці дедалі більшого значення набуває концепція total rewards, тобто сукупної винагороди. Вона передбачає поєднання фінансових і нефінансових елементів мотивації. За підходом CIPD, ефективна система винагороди має підтримувати бізнес-цілі організації, відповідати потребам працівників і враховувати різні форми визнання їхнього внеску [3]. Це означає, що компенсаційна політика не повинна обмежуватися лише підвищенням заробітної плати. Для багатьох працівників важливими є також медичне страхування, можливості професійного розвитку, гнучкий графік, дистанційна робота, психологічна підтримка, прозорість кар'єрного зростання та корпоративна культура.

Важливою складовою сучасної компенсаційної політики є її прозорість. Працівники мають розуміти, з яких елементів складається їхня винагорода, які критерії впливають на перегляд заробітної плати, як формується премія та яким чином результати роботи пов'язані з оплатою. Непрозорість у питаннях винагороди часто породжує недовіру, внутрішню напругу та суб'єктивне відчуття несправедливості. Натомість прозора система грейдів, чіткі діапазони оплати, зрозумілі KPI та регулярна комунікація з боку роботодавця сприяють підвищенню залученості персоналу.

В українських реаліях компенсаційна політика також має враховувати інфляційні очікування та зміну вартості життя. Національний банк України у своїх інфляційних звітах зазначає, що на економічну динаміку впливають витрати підприємств, ситуація на ринку праці, енергетичні ризики та інфляційний тиск [4]. Це означає, що роботодавці повинні регулярно переглядати підходи до оплати праці, аналізувати ринок, оцінювати купівельну спроможність заробітної плати та за можливості застосовувати механізми індексації або компенсаційного перегляду доходів.

Окрему увагу слід приділяти змінній частині винагороди. Премії та бонуси можуть бути ефективним інструментом мотивації лише за умови, що вони базуються на зрозумілих, вимірюваних і досяжних показниках. Якщо преміювання є непрозорим або залежить переважно від суб'єктивних рішень керівництва, воно втрачає стимулюючу функцію. Доцільним є поєднання індивідуальних, командних і корпоративних показників, що дозволяє враховувати як особистий внесок працівника, так і загальний результат організації.

У сучасних умовах компенсаційна політика також має бути гнучкою. Єдиний стандартний пакет винагороди вже не завжди відповідає потребам різних категорій персоналу. Молоді працівники можуть більше цінувати навчання, кар'єрне зростання та гнучкість, тоді як досвідчені фахівці можуть надавати перевагу стабільності, медичному страхуванню, пенсійним програмам або додатковим соціальним гарантіям. Тому організації доцільно впроваджувати диференційовані компенсаційні пакети, враховуючи посаду, рівень відповідальності, дефіцитність професії, результати роботи та індивідуальні потреби працівників.

Отже, компенсаційна політика організації в сучасних соціально-економічних умовах є не лише інструментом оплати праці, а й важливим елементом стратегічного управління персоналом. Її ефективність залежить від поєднання законодавчої відповідності, ринкової конкурентності, внутрішньої справедливості, прозорості, гнучкості та орієнтації на потреби

працівників. Раціонально сформована компенсаційна політика сприяє підвищенню мотивації, продуктивності та лояльності персоналу, а також забезпечує стійкість організації в умовах нестабільності та високої конкуренції за людський капітал.

Список використаних джерел

1. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. База даних «Законодавство України». Верховна Рада України. URL: <https://surl.lu/zpcyng> (дата звернення: 15.05.2026).
2. International Labour Organization. Global Wage Report 2024–25: Is Wage Inequality Decreasing Globally? Geneva : ILO, 2024. 186 p. URL: <https://surl.li/cpmxuv> (дата звернення: 15.05.2026).
3. Chartered Institute of Personnel and Development. Reward: an introduction. Factsheet. 2025. URL: <https://surl.li/pkhdek> (дата звернення: 15.05.2026).
4. Національний банк України. Інфляційний звіт. Жовтень 2025 року. URL: <https://surl.li/lopqsm> (дата звернення: 15.05.2026).

Бучма В.А.

«Менеджмент персоналу», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Варіс І.О.

ШТУЧНИЙ ІНТЕЛЕКТ В ОЦІНЮВАННІ ПЕРСОНАЛУ: МОЖЛИВОСТІ, ЕТИЧНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЯХ

Питання оцінювання персоналу ніколи не було лише технічним. Воно завжди стосувалося того, як організація розуміє своїх людей і які рішення приймає на цій основі. Тривалий час цю потребу задовольняли традиційні методи: атестації, ручне опрацювання КРІ, суб'єктивні оцінки керівників. Але в умовах масштабної цифрової трансформації вони дедалі очевидніше не справляються. Процедури залишаються повільними, результати часто упереджені, а обсяги даних про працівників давно перевищили можливості ручного аналізу[6].

Для українського бізнесу ця проблема стала особливо гострою. Повномасштабне вторгнення спричинило безпрецедентну міграцію робочої сили, скорочення кадрового резерву та тиск воєнної економіки, яка вимагає максимальної продуктивності при обмежених ресурсах. У таких умовах перехід до автоматизованих і аналітичних інструментів оцінювання вже не є питанням конкурентної переваги, а перетворився на практичну необхідність. Саме тут ключову роль починають відігравати технології штучного інтелекту.

Можливості штучного інтелекту в оцінюванні персоналу принципово відрізняються від традиційних підходів не лише швидкістю, а й якісним рівнем роботи з даними. Системи машинного навчання здатні одночасно аналізувати показники ефективності, результати 360-градусного зворотного зв'язку, дані про відвідуваність і поведінкові особливості всередині організації. Це відбувається майже в реальному часі, що дає керівнику актуальну картину стану команди без тривалого циклу збору та узагальнення звітів.

Особливе значення має предиктивна аналітика, яка переводить HR з реактивного режиму, коли проблему помічають уже після втрати працівника, у проактивний. Система заздалегідь сигналізує про ризики плинності кадрів, зниження залученості чи потенціал розвитку конкретного фахівця. Для компаній, які працюють в умовах кадрового дефіциту, це означає шанс утримати цінного працівника ще до того, як він вирішить піти.

Окремим напрямом стали платформи оцінювання кандидатів, такі як HireVue, Pymetrics, Arctic Shores. Вони виходять за межі класичного інтерв'ю та тестів, аналізуючи мовні

особливості, поведінкові реакції й результати ігрових завдань. На основі цього формується розгорнутий компетентнісний профіль кандидата, що зменшує вплив першого враження та упереджень інтерв'юера. Дослідники Кравчук О., Варіс І. та Рубель К. слушно застерігають, що цифрові інструменти ефективні лише тоді, коли HR фахівці добре розуміють принципи їх використання та межі застосування. Без цього навіть найсучасніша платформа лишається недооціненою [4].

Широкі можливості штучного інтелекту мають і зворотний бік. Чим глибше система втручається в процес оцінювання, тим гостріше постають питання справедливості, прозорості та меж контролю. Причому ці застереження вже проявляються в практиці компаній, які запровадили автоматизовані системи.

Найскладніший із викликів пов'язаний з алгоритмічною упередженістю. Будь-яка модель навчається на історичних даних, а ті часто відображають нерівності у відборі, кар'єрному просуванні чи оплаті праці. Якщо такі закономірності закладені у вибірку, алгоритм їх не усуває, а відтворює й масштабує, створюючи ілюзію об'єктивності. Пуліна Т. та інші автори наголошують, що саме прихованість цього ефекту робить його особливо небезпечним, адже числова оцінка виглядає нейтральною, але може приховувати системну несправедливість [5].

Не менш гостра проблема стосується непрозорості рішень. Більшість моделей глибокого навчання працюють як «чорна скринька». Система видає результат без пояснення, на яких ознаках він базується. Для HR фахівців це означає, що ні менеджер, ні сам працівник не можуть зрозуміти логіку оцінки, що ускладнює оскарження, знижує довіру й позбавляє оцінювання однієї з ключових функцій, а саме розвитку через зворотний зв'язок. Іноземні науковці Rauhala M., Drake M. і Saaranen P. підкреслюють, що етичний ШІ має передбачати можливість людського аудиту кожного автоматизованого рішення [1].

Окреме коло ризиків стосується захисту персональних даних. Щоб оцінювати точно, системи збирають психометричні профілі, показники активності, зміст корпоративних комунікацій. Чим детальніший портрет, тим більший ризик його несанкціонованого використання. Singhal V. зазначає, що дотримання законодавства про захист даних є не формальністю, а умовою легітимності самої системи. В Україні до цього додається безпековий вимір: витік чутливої інформації в умовах воєнного стану може мати наслідки, що виходять далеко за межі корпоративної відповідальності [2].

За всіма цими ризиками стоїть ширше питання про межі допустимого контролю. Моніторинг активності, аналіз емоційного стану через відео, сканування корпоративної пошти є технічно можливими. Але сукупність таких інструментів здатна перетворитися на систему тотального стеження, яка руйнує культуру довіри в організації. Котовська І фіксує, що впровадження ШІ без чітких етичних меж прямо загрожує психологічному клімату в колективі й з часом нівелює ефект залученості, заради якого ці технології й запроваджувалися [3].

Питання використання ШІ в оцінюванні персоналу вже давно перейшло з площини «чи варто» у площину «як саме». Відмова від таких інструментів не є реальною альтернативою: попит на ефективні HR-рішення в Україні стабільно зростає і посилюватиметься в міру того, як бізнес переходить від антикризового режиму до відновлення та розвитку. Виклик полягає не в самому факті впровадження, а в тому, щоб робити це відповідально.

Український HR-tech ринок реагує на цей запит. Компанії PeopleForce, Hurma, Checkbox розробляють локалізовані HRM-рішення, адаптовані до специфіки українського ринку праці, його правового середовища, мовних особливостей, структури зайнятості. Великі корпорації, зокрема Нова Пошта, ДТЕК і Kernel, вже інтегрують елементи HR-аналітики у власні системи управління персоналом, хоча систематичних публічних даних про результати такого впровадження поки бракує.

Успішність будь-якого впровадження залежить від чіткого розуміння того, де ШІ справді допомагає, а де людина залишається незамінною. Автоматизовані системи добре справляються зі збором і первинним аналізом даних, виявленням закономірностей у великих масивах та рутинним скрінінгом. Проте рішення, що визначають кар'єру людини, зокрема

просування, оплата праці й звільнення, мають залишатися в зоні відповідальності керівника. ШІ тут є інструментом підтримки рішення, а не його джерелом.

Штучний інтелект змінює логіку оцінювання персоналу, і для українських компаній, що працюють в умовах кадрового дефіциту та необхідності швидкої адаптації, відкриваючи реальні можливості. Проте технологія сама по собі не гарантує ні справедливості, ні ефективності. Алгоритмічна упередженість, непрозорість рішень і ризики для персональних даних є задокументованими проблемами, які потребують системної відповіді, а не гіпотетичними застереженнями.

Без галузевих етичних стандартів, вимог до пояснюваності алгоритмів і надійного захисту персональних даних будь-яке впровадження залишатиметься вразливим. Подальші дослідження мають заповнити головний пробіл: досі бракує емпіричних даних про те, як ШІ-інструменти реально впливають на українські компанії. Отримати їх важливо саме тепер, у період поствоєнного відновлення, коли управлінські рішення мають особливу вагу.

Список використаних джерел

1. Rauhala M., Drake M., Saaranen P. Ethical AI in the workplace: ensuring fairness and transparency. *AI and Ethics*. 2025. Vol. 6, no. 1. <https://doi.org/10.1007/s43681-025-00903-5>
2. Singhal V. Privacy Regulations and HR Data Management: Compliance Challenges and Best Practices. *Management Insight*. 2024. Vol. 20, no. 01. P. 34–41. <https://doi.org/10.21844/mijia.20.1.4>
3. Котовська І. Перспективи використання штучного інтелекту в процесі управління персоналом: аналіз переваг, ризиків та перспектив розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-178>
4. Кравчук О. І., Варіс І. О., Рубель К. О. Цифровізація менеджменту персоналу: концептуальні аспекти та тенденції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 12. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-07-04>
5. Пуліна Т., Куц А., Юдицький В.. Етичні виклики використання ші у рекрутингу: як уникнути дискримінації та упередженості. *Економічний простір*. 2025. No. 203. P. 216–222. <https://doi.org/10.30838/ep.203.216-222>
6. Цимбалюк С. О., Білик О. М. Оцінювання персоналу : навч. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 311 с.

Вовченко А. О.,

*«Соціоекономіка та управління персоналом», 1 курс, магістратура,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом **Кицак Т. Г.***

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ПАКЕТА ОРГАНІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

У сучасних умовах соціальний пакет організації дедалі більше розглядається не як формальний набір пільг, а як складова системи загальної винагороди та інструмент управління персоналом. Для працівника він відображає практичну турботу роботодавця про якість трудового життя, здоров'я, розвиток і стабільність зайнятості. Для організації соціальний пакет є засобом підвищення залученості, утримання цінних працівників, формування довіри до роботодавця та посилення конкурентоспроможності на ринку праці.

Соціальний пакет доцільно визначати як сукупність обов'язкових і добровільних гарантій, компенсацій, пільг та сервісів, які працівник отримує у зв'язку з трудовими відносинами. Його базовий рівень формується відповідно до норм трудового законодавства України. Зокрема, Кодекс законів про працю України визначає основні трудові права та гарантії працівників, а Закон України «Про відпустки» регламентує право на щорічні, соціальні та інші види

відпусток [1; 2]. Водночас саме добровільні елементи соціального пакета дають роботодавцю можливість відрізнитися від інших компаній і створювати додаткову цінність для персоналу.

У практиці сучасних українських компаній соціальний пакет може охоплювати медичне страхування, додаткові програми охорони здоров'я, корпоративне навчання, компенсацію харчування або транспорту, допомогу при релокації, підтримку ментального здоров'я, спортивні активності, гнучкий графік, додаткові дні відпочинку, преміальні програми та інші види матеріальної чи нематеріальної підтримки. Важливо, щоб ці елементи не були випадковими, а відповідали потребам працівників, фінансовим можливостям організації та її HR-стратегії.

Показовим прикладом комплексного підходу до формування соціального пакета є ПрАТ «МХП» — українська компанія у сфері харчових та агротехнологій. У корпоративних матеріалах МХП підкреслюється прагнення бути конкурентним роботодавцем у питаннях загальної винагороди, а також надавати працівникам широкий пакет пільг і компенсацій [4]. Такий підхід демонструє, що соціальний пакет у великій компанії розглядається не лише як додаток до заробітної плати, а як частина цілісної системи мотивації.

Одним із центральних елементів соціального пакета МХП є турбота про здоров'я працівників. На корпоративному ресурсі «Життя МХП» зазначено, що програма «МХП-Здоров'я» включає добровільне медичне страхування для всіх співробітників з першого місяця роботи, щорічні медичні чекапи, послуги корпоративного лікаря та співфінансування необхідного лікування за медичним висновком [5]. Саме такі елементи є прикладом того, як соціальний пакет може бути наближеним до реальних життєвих потреб працівника, а не обмежуватися формальними гарантіями.

Окремим напрямом соціального пакета МХП є підтримка ментального здоров'я та добробуту працівників. Компанія впроваджує програми психологічної підтримки, які передбачають індивідуальні консультації психолога та групові формати взаємодії, а також програму «Спорт», спрямовану на залучення співробітників до фізичної активності [5; 6]. У сучасних умовах, коли працівники стикаються з високим рівнем стресу, невизначеністю та емоційним навантаженням, такі складові соціального пакета стають особливо актуальними.

Не менш важливим елементом соціального пакета є професійний розвиток. МХП декларує доступ працівників до професійного навчання, можливість підвищувати кваліфікацію, здобувати нові вміння, переходити на інші посади та розвиватися в межах компанії. Крім того, компанія може фінансувати здобуття другої вищої освіти для співробітників, які прагнуть опанувати вузьку спеціальність і зростати всередині організації [7]. Це підтверджує, що сучасний соціальний пакет має включати не лише поточні компенсації, а й інвестиції у довгостроковий розвиток людського капіталу.

Приклад МХП також свідчить про доцільність поєднання різних видів пільг у межах єдиної логіки. Медичне страхування, програми добробуту, навчання, підтримка кар'єрного розвитку, корпоративні спортивні активності та конкурентна винагорода формують не окремі розрізнені переваги, а цілісну пропозицію роботодавця для працівника. Саме така системність відрізняє сучасний соціальний пакет від традиційного набору стандартних компенсацій.

Водночас під час формування соціального пакета організація має враховувати податкові та організаційні аспекти. Окремі види додаткових благ можуть мати податкові наслідки для працівника або роботодавця, тому їх необхідно правильно документувати у внутрішніх положеннях, політиках компанії, колективному договорі або трудових договорах. Податковий кодекс України визначає поняття додаткових благ як доходів, що надаються платнику податку роботодавцем і не є заробітною платою у вузькому розумінні [3]. Отже, соціальний пакет має бути не лише привабливим, а й юридично коректно оформленим.

Ефективність соціального пакета залежить від його відповідності потребам різних груп персоналу. Для молодих фахівців більш цінними можуть бути навчання, кар'єрне зростання, наставництво та гнучкість. Для працівників із сім'ями — медичне страхування, стабільність, додаткові гарантії та підтримка у складних життєвих ситуаціях. Для виробничого персоналу

важливими є безпечні умови праці, харчування, транспорт, медичний супровід і зрозуміла система преміювання. Тому сучасна організація повинна регулярно аналізувати очікування працівників і адаптувати соціальний пакет до змін середовища.

Отже, формування соціального пакета організації в сучасних умовах має ґрунтуватися на поєднанні законодавчо визначених гарантій, добровільних корпоративних пільг, фінансової доцільності та реальних потреб персоналу. Приклад ПрАТ «МХП» демонструє, що соціальний пакет може бути інструментом не лише компенсації, а й розвитку, добробуту, залученості та утримання працівників. Найбільш результативним є такий підхід, за якого соціальний пакет формується системно, прозоро й безпосередньо пов'язується зі стратегією управління персоналом організації.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 13.05.2026).
2. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 13.05.2026).
3. Податковий кодекс України : Закон України від 02.12.2010 № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17> (дата звернення: 13.05.2026).
4. *Наші принципи оплати праці*. Життя МХП. URL: <https://life.mhp4u.com.ua/salary-principles/> (дата звернення: 13.05.2026).
5. *Добробут працівників (Wellbeing)*. Життя МХП. URL: <https://life.mhp4u.com.ua/wellbeing/> (дата звернення: 13.05.2026).
6. *Вакансія: Фахівець з професійного навчання персоналу*. МHP4U. URL: https://mhp4u.com.ua/vacancy/kyiv/upravlinnja_personalom/fakhivets_z_profesijnoho_navchannja_personalu/1618 (дата звернення: 13.05.2026).
7. *Як ми навчаємо команду*. Життя МХП. URL: <https://life.mhp4u.com.ua/education/> (дата звернення: 13.05.2026).
8. МHP. *MHP Sustainable Development Strategy 2030*. URL: <https://mhp.com.ua/uk/press-releases/mhp-strategia-stalogo-rozvytku-2030-roku> (дата звернення: 13.05.2026).

Волчелюк С. О.

«Менеджмент», 3 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Даниленко О. А.

СУЧАСНІ ПРАКТИКИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ РЕКРУТИНГУ ПЕРСОНАЛУ

В умовах стрімкого розвитку інформаційних технологій рекрутинг персоналу зазнає суттєвої трансформації. Цифровізація охоплює весь цикл добору персоналу – від формування вакансій до прийняття рішень щодо наймання, принципово змінюючи підходи до пошуку, оцінювання та залучення талантів [5; 8]. Особливої актуальності це набуває в умовах повоєнного економічного відродження України, коли ефективне управління людськими ресурсами стає однією з ключових конкурентних переваг підприємств [6]. На нашу думку, *цифровізація рекрутингу* – це процес впровадження цифрових інструментів, платформ та алгоритмів у систему добору персоналу з метою підвищення її ефективності, скорочення витрат і часу на закриття вакансій, а також забезпечення об'єктивності кадрових рішень [узагальнено за: 2; 5; 6].

Трансформація рекрутингу відбувається під впливом кількох взаємопов'язаних чинників: глобалізації ринку праці, масштабного поширення мобільних пристроїв, зростання обсягів даних про кандидатів та дефіциту кваліфікованого персоналу, особливо відчутного в Україні внаслідок воєнної міграції. Саме тому цифрові рішення стають не лише зручним доповненням, а й необхідною умовою ефективного рекрутингу [узагальнено за: 2; 5; 8].

Серед ключових практик цифровізації рекрутингу виділяють такі напрями.

По-перше, використання систем відстеження кандидатів (Applicant Tracking Systems – ATS), які автоматизують збирання резюме, їх первинне сортування та ведення бази претендентів. ATS інтегруються з джоб-порталами (Work.ua, Robota.ua), корпоративними сайтами та соціальними мережами, формуючи єдину екосистему рекрутингу. За даними міжнародних HR-досліджень, системи відстеження кандидатів (ATS) активно використовуються великими компаніями у світі та поступово поширюються в Україні, особливо у сферах IT, ритейлу та фінансів [узагальнено за: 5; 7; 9].

По-друге, активно застосовуються алгоритми штучного інтелекту для аналізу резюме та прогнозування успішності кандидата на конкретній посаді. ШІ-рішення дозволяють обробляти масиви даних про попередній досвід претендентів, їхні компетенції та особистісні риси, суттєво скорочуючи навантаження на рекрутерів. Чат-боти на базі ШІ беруть на себе первинне спілкування з кандидатами: відповідають на запитання щодо вакансій, призначають співбесіди та збирають первинну інформацію [узагальнено за: 2; 9].

По-третє, поширення набуває відеоінтерв'ювання – як асинхронне (кандидат записує відповіді самостійно у зручний час), так і синхронне (онлайн-зустрічі в реальному часі). Такий формат є особливо актуальним для вітчизняного ринку праці: він дозволяє залучати кандидатів незалежно від їхнього місцезнаходження – критично важливо в умовах, коли значна частина кваліфікованих спеціалістів перебуває за кордоном або у різних регіонах країни. Практика використання відеоінтерв'ю свідчить, що вони дозволяють суттєво скоротити тривалість відбору персоналу та знизити організаційні витрати роботодавців [8].

Також соціальні мережі (LinkedIn, Facebook, Telegram) перетворились на повноцінний канал рекрутингу. Рекрутери використовують їх не лише для публікації вакансій, а й для проактивного пошуку кандидатів (so-called headhunting), аналізу їхніх профілів та побудови HR-бренду компанії. За результатами опитування Української асоціації HR-фахівців (УАФП), соціальні мережі стали одним із провідних каналів рекрутингу. Більшість сучасних рекрутерів використовують LinkedIn, Facebook та Telegram як основний або додатковий інструмент пошуку кандидатів [9].

Гейміфікація та онлайн-тестування теж активно набувають популярності як інструменти оцінювання твердих та м'яких навичок (hard і soft skills) кандидатів. Інтерактивні симуляції бізнес-ситуацій дозволяють перевірити реакцію кандидата в умовах, наближених до реального робочого середовища. Тести на логічне мислення, емоційний інтелект та ситуативне судження (Situational Judgement Tests) надають рекрутерам стандартизовані та відтворювані результати оцінювання, що підвищує прогностичну валідність відбору [10].

Набуває розвитку концепція People Analytics – використання великих даних для прийняття рішень у сфері управління персоналом. Аналіз даних про успішних працівників дозволяє формувати «профілі ідеального кандидата» та вдосконалювати критерії відбору. В Україні цей напрям перебуває на стадії активного впровадження: провідні компанії зі сфери IT, ритейлу та фінансового сектору вже інтегрують аналітичні дашборди у свої HR-системи [2; 10].

HR-аналітика в рекрутингу є важливим інструментом оцінювання ефективності процесів добору персоналу, що дозволяє здійснювати моніторинг ключових показників наймання, прогнозувати потреби у персоналу та підвищувати якість управлінських рішень [3]. HR-аудит забезпечує комплексну перевірку відповідності рекрутингових процесів стратегічним цілям

організації, нормативним вимогам і принципам ефективного управління людськими ресурсами [4]. Інтеграція HR-аналітики та HR-аудиту сприяє підвищенню прозорості рекрутингової діяльності, мінімізації кадрових ризиків і формуванню конкурентоспроможної системи управління персоналом.

Незважаючи на переваги цифровізації рекрутингу, існують і суттєві виклики.

Перший – ризик алгоритмічної упередженості: ШІ-системи, навчені на упереджених даних, можуть відтворювати дискримінацію за статтю, віком чи етнічним походженням.

Другий – питання захисту персональних даних відповідно до вимог Закону України «Про захист персональних даних» (№ 2297-VI від 01.06.2010) [1].

Третій – цифровий розрив: не всі кандидати, особливо представники старших вікових груп або мешканці сільської місцевості, мають рівний доступ до цифрових інструментів та необхідні навички їх використання [3; 10].

Відтак цифровізація рекрутингу потребує збалансованого підходу: технологічні рішення мають доповнювати, а не замінювати людський чинник.

Таким чином, сучасні практики цифровізації рекрутингу персоналу охоплюють автоматизацію через ATS, застосування ШІ та чат-ботів, відеоінтерв'ювання, активне використання соціальних мереж, гейміфікацію, HR-аналітику / People Analytics, HR-аудит. Їх комплексне та відповідальне впровадження сприятиме підвищенню якості добору персоналу, зниженню витрат на рекрутинг та зміцненню конкурентоспроможності українських підприємств на шляху до економічного відродження країни.

Список використаних джерел

1. Про захист персональних даних: Закон України від 01.06.2010 №2297-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2297-17#Text>
2. Гук В. В. Управління людськими ресурсами в умовах цифровізації *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 20. С. 196–201. DOI: 10.32702/2306-6814.2024.20.196.
3. Даниленко О. А. Використання HR-аналітики в діагностиці системи управління персоналом. *Бизнес Інформ*. 2021. №7. С. 252–259. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-7-252-259>.
4. Даниленко О. А., Деміх А. А. Сучасні практики HR-аудиту. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. Серія: економіка, психологія та управління*. 2025. № 5. DOI: <https://doi.org/10.54929/3041-2390-2025-05-04-05>.
5. Даниленко О. А., Ліпухіна М. О. Трансформація рекрутингу в цифрову епоху: нові можливості та виклики. *Цифрова економіка* [Електронний ресурс]: зб. матеріалів III Міжнародної науково-практичної конференції, 5-6 червня 2025 р., м. Київ. К.: КНЕУ, 2025. С. 131-133. DOI: <https://doi.org/10.33111/978-966-926-559-3>.
6. Ільїч Л.М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. К.: Алерта, 2017. 608 с. URL: https://idss.org.ua/monografii/Illich_LM_mono_2017.pdf
7. 2026 Global Human Capital Trends. *Deloitte*. URL: <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends.html>
8. The CIPD's Resourcing and talent planning report 2024. *CIPD*. URL: <https://www.cipd.org/uk/knowledge/reports/resourcing-surveys/>.
9. How AI redefines recruiting excellence. The Future of Recruiting 2025. *LinkedIn*. URL: <https://business.linkedin.com/hire/resources/future-of-recruiting>.
10. The Impact of AI on Talent Acquisition and Recruitment. *SHRM*. URL: <https://www.shrm.org/executive-network/insights/the-impact-of-ai-on-talent-acquisition-and-recruitment>.

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

В умовах нашого сьогодення підприємства майже кожен день щось втрачає, це може бути приміщення, часина товару або талановитий працівник. Кожен власник або керівник прагне використовувати власні ресурси та можливості, аби, не втрачаючи нічого, максимально швидко та якісно виконувати роботу на підприємстві та максимізувати прибуток. Проте більшість досі не враховує такий важливий для роботи людський ресурс.

COVID-19 та воєнні дії за останні 5 років дуже змінили наше життя та навчали швидко адаптуватися до різних змін. Наші реалії вказують на те, що в нас немає варіанту розвитку подій коли не помирають люди та не знищуються будинки, проте ми можемо зберегти таланти та оптимізувати роботу нашого підприємства, знайшовши та подолавши недоліки в організації праці. Перегляд встановленої системи організації праці допоможе знайти альтернативні методи, можливості та практики для вибудови нових більш адаптованих умов праці. Такі зміни дають можливість не тільки зберегти продуктивність підприємства, а й підвищити її.

Зміни в організації праці підприємства відбулися також на законодавчому рівні та були спрямовані на підтримку бізнесу. Нормативно-правове регулювання базувалося на постановах та законах, що діяли задля максимального збереження здоров'я працівників та з метою уникнення інфікування.

Першим нововведенням став «масочний» режим, що забороняв знаходження працівників у громадських приміщеннях без вдягнутих засобів індивідуального захисту відповідно до пункту 3 постанови «Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»[2]. Було заборонено відвідування закладів харчування, розважальних центрів та торгових центрів, через що власники зазнали значних фінансових втрат через простій. Часткова діяльність була відновлена через три місяці та все ще передбачала дотримання заходів індивідуального захисту.

Також, відповідно до цієї постанови для підприємств були випущені рекомендації стосовно переведення працівників на дистанційний режим роботи та обмежити пересікання працівників між собою, особливо в години пікового транспортного навантаження та скупчення людей. За власним бажанням власник міг змінювати години роботи підприємства та графіки роботи працівників.

Незважаючи на важкий час, були внесені зміни до Податкового кодексу України та інших законів, що були спрямовані на підтримку бізнесу в Україні. Серед них виділяють документи, що дозволяють списати податкові борги без заяви платників податків, при умові, що розмір боргу не буде перевищувати 3060 гривень з урахуванням всіх податків та податкових зборів. Крім того, було звільнення фізичних осіб – підприємців від єдиного податку платників I групи платників єдиного податку (на період з грудня 2020 року до травня 2021 року) та введено відстрочення сплати боргу для фізичних осіб до 29 грудня 2021 року, якщо сума боргу не перевищувала 6800 гривень. [3]

Грошова допомога надавалася не тільки власникам та фізичним особам – підприємцям, а й застрахованим працівникам, які мають трудові відносини із роботодавцем. Відповідно статті 2 Закону України «Про соціальну підтримку застрахованих осіб та суб'єктів господарювання на період здійснення обмежувальних протієпідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2»[4] наймані працівники могли отримати одноразову

грошову допомогу у розмірі 8 тис. гривень, якщо вони втратили частину заробітної плати через запровадження карантинних умов.

Така матеріальна допомога призначена компаніям з метою виплати заробітної плати працівникам замість скорочення на період карантинних умов та надавалася підприємства, які вимушено скоротили робочий час через карантинні обмеження. Варто зазначити, що фізичні особи – підприємці також мали змогу отримати дану виплату за аналогічною вимогою, але якщо вони не обирали спрощену систему оподаткування.[5]

Відповідно до внесення змін цим законом у пункті 2 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» для підприємств на період карантину, чия діяльність була заборонена чи мала якісь обмеження, будуть продовжені строки орендних договорів на державні та комунальні приміщення й майно. Якщо діяльність підприємства була заборонена, то для них не нараховується орендна плата та, відповідно, не сплачується.

Також, відповідно до внесення змін цим законом у статтю 18 Закону України «Про державне регулювання виробництва і обігу спирту етилового, коньячного і плодового, алкогольних напоїв, тютюнових виробів та пального», може бути продовжена ліцензія на алкогольні вироби на три місяці з моменту закінчення ліцензії під час карантинних умов та три місяці після закінчення карантину.

Крім того, під час карантину було створено та впроваджено багато програм, спрямованих на підтримку бізнесу, що сприяє за складовими програм організації праці (Таблиця 1).

Багато працездатного населення були змушені покинути Україну або тікали від війни, шукаючи прихистку в інших країнах. Організація праці під час воєнного стану має більш важкий характер, адже на ринку праці спостерігається постійний дефіцит робочої сили. Нормативно-правове регулювання має направлений характер на збереження максимальної ефективності роботи підприємств та збереження життя працівників.

Таблиця 1

Програми підтримки бізнесу під час COVID-19

Назва програми	Мета програми
Підтримка малого та середнього бізнесу	Створено знайти, за допомогою якого підприємці можуть дізнаватися про всі можливі види допомоги, як вітчизняні, так і міжнародні.
Підтримка агробізнесу	Надання державної допомоги у розмірі 4,7 млрд грн на підтримку агропромислової діяльності.
Інформаційна підтримка бізнесу	Збірка державних сайтів для полегшення роботи підприємств під час карантинних умов в онлайн форматі.
Податкові преференції	Заходи зниження податкового навантаження на бізнес під час COVID-19, шляхом звільнення від деяких податкових обов'язків; наприклад, дозвіл тимчасово не заповнювати облікову книгу доходів або можливість не сплачувати ПДВ за ввезений товар.
Кредитні канікули	Введення пільгових умов для кредитування бізнесів під час пандемії, це могло бути або повне або часткове звільнення від сплати кредиту під час пандемії, або не нарахування відсотків за кредити. А також заборона на штрафування бізнесу за прострочений кредит.

Джерело: розроблено автором на основі [1]

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»[6], форма трудового договору визначається сторонами за спільною згодою. Випробувальний термін може встановлюватися для працівника будь-якої категорії (стаття 2). Роботодавець може без згоди працівника перевести його на іншу роботу, яка не прописана у

трудовому договорі, задля допомоги із ліквідацією бойових дій, якщо та не буде загрожувати життю та здоров'ю та не протипоказана працівнику. Таке переведення носить тимчасовий характер та можливе за умов повноцінного збереження оплати праці. Також, роботодавець змінювати істотні умови праці, але зобов'язаний попередити про це працівник не пізніше ніж до початку дій нових умов праці (стаття 3).

У період воєнних дій працівник може розірвати трудовий договір за власним бажанням у зазначений у його заяві період, якщо підприємство знаходиться у зоні бойових дій та існує загроза безпеки для працівника (стаття 4). Так само, роботодавець може розірвати договір з працівником, якщо працівник знаходиться у відпустці або не працездатний, але не може звільнити працівника, який тимчасово відсутній, але працює у зоні бойових дій (стаття 5).

Відповідно до статті 6 даного закону, тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин за тиждень, а тривалість безперервного відпочину кожного тижня може бути зменшена до 24 годин. Відповідно до статті 9 на тяжкі роботи та шкідливе виробництво можуть бути направлені жінки лише за власною згодою.

Оплата праці здійснюється вчасно у розмірах та умовах відповідно до трудового договору. Роботодавець може затримати заробітну плату, якщо причиною стали бойові дії та якщо він може це довести, але це не звільняє його від обов'язку виплатити її (стаття 10).

У період воєнного стану щорічна основна відпустка може бути обмежена до 24 днів, всі інші додаткові відпустки за рішенням роботодавця можуть надаватися без збереження заробітної плати. Працівнику виплачуються грошова компенсація за дні невикористаної відпустки у разі звільнення у період воєнного стану. Якщо працівник залучений до виконання роботи на об'єктах критичної інфраструктури йому може бути відмовлено в отриманні будь-якої відпустки. На прохання працівника, роботодавець може надавати відпустку працівнику без збереження заробітної плати на невизначений строк, але при виїзді за кордон або отриманні статусу ВПО працівник може отримати неоплачувану відпустку не більше ніж на 90 днів (стаття 12).

Роботодавці та працівники можуть отримати відшкодування за втрачені кошти внаслідок бойових дій за рахунок коштів держави-агресора або від фондів, направлених на відновлення України (стаття 15).

На нашу думку, представлені зміни у нормативно-правовому забезпеченні організації праці під час пандемії та воєнного стану показують, що держава була змушена діяти швидко та нестандартно. Водночас ці події продемонстрували низку ключових проблем, які існують у системі організації праці українських підприємств.

По-перше, надзвичайні обставини виявили низьку готовність значної частини бізнесу до роботи в умовах різкої зміни середовища, недостатність діджиталізації, слабку гнучкість у формуванні графіків та режимів праці. По-друге, стало очевидним, що більшість підприємств не мали розроблених механізмів антикризового управління персоналом, включно з планами релокації, резервування кадрів, організації віддаленої зайнятості та забезпечення безпеки. По-третє, пандемія та війна продемонстрували важливість державної підтримки підприємств та працівників, адже саме завдяки змінам у законодавстві багато компаній змогли зберегти діяльність, штат і можливість функціонувати хоча б частково.

Таким чином, нормативно-правове забезпечення відіграло ключову роль у стабілізації ринку праці в умовах невизначеності. Підприємства могли не тільки втриматися на плаву, а й отримали певні привілеї та фінансову допомогу від держави, що свідчить про зацікавленість держави у відновленні та підтриманні роботи як великих, так і середніх й малих бізнесів, адже кожен з них важливий для налагодження економічної ситуації, утриманні працівників та створенні додаткових робочих місць.

Список використаних джерел

1. Дзюба О., Берідзе К. Розвиток соціального підприємництва в Україні та зарубіжних країнах під впливом кризи, спричиненої пандемією COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-29> 4

2. Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінет Міністрів України від 20.05.2020 № 392 : станом на 18 груд. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392-2020-п#Text>

3. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законів України щодо соціальної підтримки платників податків на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Закон України від 04.12.2020 № 1072-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1072-20#Text>

4. Про соціальну підтримку застрахованих осіб та суб'єктів господарювання на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Закон України від 04.12.2020 № 1071-IX : станом на 7 верес. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1071-20#Text>

5. Про затвердження Порядку надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Каб. Міністрів України від 22.04.2020 № 306 : станом на 24 черв. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/306-2020-п#Text>

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 1 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

7. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Каб. Міністрів України від 11.03.2020 № 211 : станом на 27 квіт. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-п#Text>

Кожара В.М.

«Менеджмент персоналу», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – ст. викладач кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Ільєнко А.В.

ВПЛИВ WELL-BEING ПІДХОДУ НА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ЗМІН

Сучасний підхід до праці швидко змінюється, цифровізується та вдосконалює свої процеси, проте, це супроводжується збільшенням рівня стресу та ризиком вигорання у працівників. Саме тому система соціально-трудова відносин потребує переосмислення та початку орієнтування на підтримання благополуччя працівників. Існуючі механізми управління соціально-трудова відносинами часто зосереджені на регулюванні конфліктів та формальних процедурах, але ігнорують комплексний психологічний, фізичний та соціальний добробут працівників. В свою ж чергу well-being це підхід, який вже вкорінився в менеджмент персоналу та показує позитивні зрушення щодо покращення стану працівників та збільшення прибутків підприємств. Дослідження, спрямоване на впровадження well-being принципів в управлінні соціально-трудова відносинами. Актуальність теми посилюється необхідністю переосмислення ролі соціально-трудова відносин в умовах повномасштабної війни, коли фізична та психологічна безпека працівників стає першочерговим завданням роботодавця. Ефективне управління СТВ, засноване на благополуччі, є ключовим для збереження трудового потенціалу країни, мінімізації плинності кадрів та забезпечення безперервності виробничих процесів в умовах підвищеного ризику.

Дослідженням велл-бінг займались вчені А.В. Василик, Г.В. Смалійчук, Ю.О. Лужко, О.В. Вартанова, І.О. Варіс, О.І. Кравчук, П. Зайцева, О.В. Баніт та О.Л. Мерзлякова.

Вже на початку теперішнього століття благополуччя набуло достатньої ваги і стало інтегруватись у менеджмент персоналу. Мартіном Селіджманом була розроблена така модель як PERMA[6] та з'явилося CSR/ESG-звітування, що підвищує відповідальність роботодавців за благополуччя працівників на робочому місці. Також було проведено багато досліджень, які підтверджують зв'язок між підтриманням благополуччя працівників та їхньою продуктивністю, вмотивованістю та якістю праці.

Василик А.В., Смалійчук Г.В. та Лужко Ю.О. [7] вважають, що well-being працівників є багатовимірним явищем, яке охоплює фізичні, психічні, соціальні та фінансові аспекти благополуччя. Таке визначення окреслює комплексний підхід, що покладає на менеджмент персоналу відповідальність за створення умов для цілісного добробуту працівників. Вартанова О.В. [8] розглядає well-being як стратегічну категорію корпоративного управління, що інтегрується у політики та культуру організації. Авторка наголошує, що таке визначення відображає не окремі HR-заходи, а цілісну модель управління персоналом. Варіс І.О., Кравчук О.В. та Зайцева П. [9] визначають well-being як комплексну корпоративну стратегію, яка поєднує інноваційні підходи, розвиток добробуту та інструменти лідерства. В свою чергу, Баніт О.В. та Мерзлякова О.Л. [10] у своїй монографії визначають well-being як цілісну концепцію управління добробутом персоналу, що охоплює п'ять взаємопов'язаних елементів: професійний, соціальний, фінансовий, фізичний та добробут у середовищі проживання. Авторки підкреслюють, що таке визначення окреслює системний стратегічний підхід, у якому well-being виступає частиною корпоративної культури та ключовим інструментом HR-менеджменту.

Пропоную власне визначення: well-being у менеджменті персоналу — це цілеспрямована корпоративна стратегія та комплекс методів, що забезпечують фізичне, психологічне, соціальне й фінансове благополуччя працівників, сприяючи їхній залученості та продуктивності. Таке визначення є більш універсальним, оскільки поєднує стратегічний підхід та практичні HR-інструменти.

Well-being у менеджменті персоналу нерозривно зв'язаний з соціально- трудовими відносинами, тому розглянемо їх сутність. Соціально-трудова відносина — це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами — найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективності виробництва [3].

Розглянемо вплив сторін СТВ на well-being. До сторін соціально-трудова відносин входять :наймані працівники; роботодавці; держава, місцеве самоврядування. Вплив сторін СТВ на велл-бінг зображено нами в таблиці 1, що відображає результат від впровадження well-being програм в компанії на конкретну сторону соціально-трудова відносин. На кожную сторону вплив різний, більш або менш масштабований, але позитивний для всіх сторін.

Суб'єкти соціально-трудова відносин поділяються на групи[5]:

- Перша група, тобто первинні носії прав та інтересів, це наймані працівники, роботодавці, держава, місцеве самоврядування;
- Друга група, представницькі організації та їхні органи, носії делегованих повноважень це об'єднання роботодавців, професійні спілки, органи влади й управління;
- Третя група це органи, через які реалізується соціальний діалог. До них відносяться: Національна тристороння соціально-економічна рада, інші постійні або тимчасові органи в галузях, регіонах, на підприємствах;
- Четверта група: примирні, посередницькі структури, незалежні експерти, арбітри, а також навчальні, інформаційні, консультативні та інші формування.

Таблиця 1

Вплив well-being на сторони соціально-трудових відносин

Сторона СТВ	Вплив well-being
Наймані працівники	Підвищення залученості та лояльності
	Зростання якості та продуктивності праці
	Зменшення рівня стресу та вигорання
Роботодавці	Покращення HR-бренду та привабливості
	Економія операційних витрат
	Зростання інноваційності та стійкості
Держава, місцеве самоврядування	Зменшення соціальної напруги
	Зростання економічних показників

Джерело: побудовано автором

У таблиці 2 ми систематизували вплив концепції well-being на суб'єктів соціально-трудових відносин. Це дозволяє наочно простежити, як покращення добробуту трансформує взаємодію сторін від вирішення базових потреб до стратегічного партнерства та конструктивного діалогу.

Соціально-трудові відносини відбуваються на різних рівнях: національному, галузевому, регіональному (територіальному) та на рівні підприємства (організації).

Таблиця 2

Вплив well-being на групи суб'єктів соціально-трудових відносин

Група суб'єктів СТВ	Вплив well-being
Перша група	Працівники у стані добробуту більш сфокусовані на розвитку, а не на базовому виживанні, що дозволяє їм висувати більш прогресивні вимоги.
	Здорові первинні носії інтересів (працівники, роботодавці) мають більш конструктивну позицію у переговорах.
Друга група	Якщо профспілки активно інтегрують питання well-being у колективні договори, це зміцнює їхній авторитет та членську базу.
	Об'єднання роботодавців можуть ефективніше ділитися найкращими практиками well-being, підвищуючи загальний стандарт у галузі.
Третя група	Якщо базові питання добробуту вирішені на рівні компаній, органи діалогу можуть зосередитися на довгострокових соціально-економічних стратегіях.
	Рішення, що приймаються в атмосфері загального добробуту, сприймаються як більш справедливі, що підвищує їхню реалізацію.
Четверта група	У колективах із культурою турботи люди більш відкриті до компромісів, що робить медіацію більш успішною.
	Добробут запобігає виникненню трудових спорів, автоматично зменшуючи потребу у втручанні посередників та арбітрів.

Джерело: побудовано автором

Розглянемо таблицю 3, яка деталізує роль концепції well-being на чотирьох ключових рівнях соціально-трудових відносин.

Таблиця 3

Вплив well-being на рівень соціально-трудових відносин

Рівень СТВ	Вплив well-being
На національному	Сприяння формуванню гнучких та соціально відповідальних державних політик зайнятості.
	Підвищення економічної конкурентоспроможності країни.
На галузевому	Стандартизація умов праці та підвищення загального галузевого стандарту well-being.
	Спрощення координації спільних проектів та інновацій між підприємствами.
На регіональному (територіальному)	Покращення демографічного клімату та залучення кваліфікованих фахівців.
	Зміцнення співпраці між компаніями та місцевими громадами.
На рівні підприємства (організації)	Найпряміший вплив на продуктивність, залученість та зниження вигорання.
	Створення позитивної та підтримуючої корпоративної культури.

Джерело: побудовано автором

Систематизовані дані демонструють, що на кожному етапі, від національного до організаційного, добробут виступає каталізатором позитивних змін, чи то у вигляді гнучких політик, чи то через зниження рівня вигорання персоналу.

За напрямком соціально-трудові відносини бувають горизонтальні та вертикальні. Відносини, що відбуваються між рівноправними суб'єктами, наприклад, між працівниками чи між роботодавцями або у процесі переговорів чи укладання колективних договорів є горизонтальними. Відносини, що характеризуються ієрархією або підпорядкуванням, наприклад, між роботодавцем та найманими працівниками є вертикальними.

Суб'єктами укладення таких договорів (угод) мають бути як традиційні сторони соціально-трудових відносин та їхні представницькі органи, так і широке коло представників громадянського суспільства [3].

Вони бувають: індивідуального, колективного (трудового) та комбінованого характеру. У таблиці 4 ми зобразили специфіку прояву well-being у площині горизонтальної та вертикальної взаємодії.

Таблиця 4

Вплив well-being на напрямок соціально-трудових відносин

Напрямок СТВ	Вплив well-being
Горизонтальні відносини	Зміцнення командної роботи та підвищення психологічної безпеки в колективі.
	Посилення соціальної підтримки та емпатії між колегами.
	Покращення комунікації між різними відділами
Вертикальні відносини	Зростання довіри до управлінських рішень та зниження опору змінам.
	Покращення якості зворотного зв'язку та сприйнятливості до конструктивної критики.

Джерело: побудовано автором

Основою механізму регулювання соціально-трудових відносин є комбінація економічних та адміністративних методів регулювання. Залежно від кореляції він може мати або здебільшого адміністративний, або здебільшого економічний характер. Фактори, що впливають на соціально-трудові відносини досить різноманітні, серед них: рівень економічного розвитку країни, фінансовий стан підприємства, кон'юнктура ринку, рівень життя, соціальні очікування працівників, культурні особливості, впровадження нових технологій, автоматизація виробництва, структура управління організацією, стиль керівництва, система мотивації, трудове законодавство, колективні договори та інші [4].

Очевидним зв'язком є те, що соціальні відносини визначають, яким буде досвід працівника на робочому місці, і, таким чином, рівень його благополуччя. Коли обидві сторони відкриті щодо своїх рішень, винагороди розподілені справедливо, вони вільно діляться інформацією, і дійсно можуть обговорити робочі моменти, це закладає фундамент довіри і змушує людей почуватися захищено і емоційно комфортно.

І всі ці питання напряму впливають на всі види благополуччя працівників, оскільки в цьому виражається ставлення роботодавця до працівника та його роботи. Те, що роботодавець може надати за межами мінімальних законодавчих норм та завірити ці умови чітко ілюструє напрямок стратегії well-being.

Список використаних джерел

- 1.Добробут співробітників: визначення шляху до успіху. Перше в Україні дослідження організаційного добробуту – як компанії піклуються про своїх працівників. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/press-room/press-release/2021/well-being-survey.html>
- 2.Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А. М. Колота ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
- 3.Колот А. М. «ПРАЦЯ 5.0»: теоретико-прикладний концепт формування новітньої платформи соціально-трудового розвитку. *КНЕУ*, 2025. <https://doi.org/10.33111/978-966-926-565-4> (дата звернення: 05.11.2025).
- 4.Сінюков В. В, Темченко О. В. Соціально-трудові відносини в організації: загальна характеристика та управління їх розвитком. *Sociological and psychological models of youth communication*. 2025. Т. 1. С. 117–120.
- 5.Колот А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К: КНЕУ, 2004. – 230 с.
- 6.Seligman M. PERMA and the building blocks of well-being. *The journal of positive psychology*. 2018. Vol. 13, no. 4. P. 333–335. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1437466> (date of access: 24.10.2025).
- 7.Vasylyk A. V., Smalichuk H. V., Luzhko Y. O. Well-Being of employees in the organization: the essence, components and tasks of personnel management. *Business inform*. 2021. Vol. 11, no. 526. P. 419–424. [https://doi.org/10.32983/2222-4459-\(date of access: 29.10.2025\)](https://doi.org/10.32983/2222-4459-(date of access: 29.10.2025)).
- 8.Вартанова О. Well-being у корпоративному управлінні: ключові моделі та вплив на економічну поведінку. *Економіка та суспільство*. 2022. № 45. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-3> (дата звернення: 19.11.2025).
- 9.Varis I., Kravchuk O., Zaytseva P. Comprehensive well-being strategy for companies: innovative approaches and trends. *Galician economic journal*. 2024. Vol. 89, no. 4.P. 99–111. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.04.099 (date of access: 27.10.2025).
- 10.Баніт О.В Мерзлякова О.Л. Wellbeing-управління персоналом бізнес-організацій в умовах сталого розвитку суспільства. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/731994/1/Banit_Merzlyakova_%D1%80-%D0%BB%20%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%97%20%D0%9A%D0%9D%D0%95%D0%A3.pdf

ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕКРУТИНГУ ЯК ЧИННИК КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Питання технологічного оновлення HR-функцій давно вийшло за межі суто академічного інтересу. Конкуренція за кваліфіковані кадри загострюється, ринок праці стає більш мобільним і непередбачуваним. Традиційні методи добору персоналу, зокрема ручний перегляд резюме та стандартні серії інтерв'ю, дедалі частіше не встигають за темпом змін. Підприємства, які покладаються виключно на усталені підходи, ризикують програти конкурентам не за якістю продукту чи ціною, а за якістю команди. Саме тому ефективний рекрутинг перетворився на один із ключових чинників конкурентоспроможності підприємства [1].

HR-технології у широкому розумінні являють собою цифровий інструментарій, що автоматизує, прискорює і робить більш прозорими процеси управління персоналом [2]. Їх фундаментом слугують аналітика великих даних, хмарні платформи та штучний інтелект. Поєднання цих компонентів дає змогу перейти від ситуативного, інтуїтивного рекрутингу до системного підходу, де кожне рішення спирається на конкретні дані. Це принциповий зсув у логіці управління людськими ресурсами, адже раніше вибір між двома рівноцінними кандидатами нерідко вирішувався суб'єктивним судженням рекрутера.

Сучасний рекрутинг охоплює попередній аналіз поведінки потенційних кандидатів у мережі, прогнозування їхньої продуктивності ще до першого контакту та автоматизовану перевірку компетенцій. Центральну роль у цьому відіграє штучний інтелект AI-системи здатні за лічені секунди проаналізувати тисячі резюме, виявити відповідність вимогам вакансії та ранжувати кандидатів за релевантністю. На основі відеоінтерв'ю алгоритми оцінюють мовленнєві патерни та комунікативні навички претендентів [3]. Чат-боти виконують функцію первинного контакту з кандидатами, відповідають на запитання та збирають інформацію цілодобово, без залучення живого рекрутера.

Системи управління кандидатами (Applicant Tracking Systems, ATS) стали базовою інфраструктурою для компаній, що закривають більше кількох вакансій на місяць. ATS централізують увесь потік даних від першого відгуку до підписання офера, що знижує ймовірність втрати сильного кандидата серед великого обсягу заявок. Рекрутер отримує чітку картину воронки підбору в режимі реального часу. Паралельно розвивається електронний HR (e-HRM), який переводить у цифровий формат не лише рекрутинг, а й адаптацію, навчання та оцінювання результатів роботи, тобто охоплює весь цикл перебування працівника в компанії [4].

Окремий напрям становить HR-аналітика на основі великих даних. Раніше питання на кшталт того, які канали залучення кандидатів працюють краще для конкретних посад, які характеристики претендентів пов'язані з низькою плинністю чи скільки реально займає закриття вакансії в кожному підрозділі – не мали точної відповіді. Тепер ці дані збираються, систематизуються і стають основою для управлінських рішень. Дослідники підкреслюють, що HR-аналітика разом із технологіями штучного інтелекту та доповненої реальності формують нову операційну модель рекрутингу, в якій HR-фахівець виконує функцію інтерпретатора даних, а не лише адміністратора процесів [5].

Серед технологій, що лише входять у рекрутингову практику, вирізняються блокчейн і віртуальна реальність. Блокчейн вирішує хронічну проблему верифікації даних щодо дипломів, трудових записів і сертифікатів через децентралізований реєстр, який практично неможливо підробити. Віртуальна реальність дає можливість занурити кандидата в модельовану робочу ситуацію ще на етапі відбору, що особливо цінно для посад із специфічними вимогами до поведінки під тиском або з незвичними умовами праці.

Інноваційні HR-технології суттєво впливають і на формування бренду роботодавця у цифровому середовищі. Кандидати ще до першого контакту з рекрутером збирають інформацію про компанію через соціальні мережі, відгуки на профільних платформах і публічні дані про корпоративну культуру. Якісна цифрова присутність підприємства, прозорий та зручний процес подачі заявки, швидкий зворотний зв'язок після співбесіди – все це формує враження про роботодавця не менше, ніж сам рівень зарплати. За даними досліджень, компанії з сильним брендом роботодавця залучають вдвічі більше кандидатів на вакансію, а витрати на найм при цьому знижуються [6]. Автоматизовані системи зворотного зв'язку, персоналізовані повідомлення кандидатам та активне ведення корпоративних сторінок стали частиною рекрутингової стратегії компаній, що дбають про репутацію на ринку праці.

Окремої уваги заслуговує специфіка рекрутингу в умовах воєнного стану в Україні. Ринок праці зазнав структурних змін: за даними аналітиків, час закриття вакансії збільшився майже вдвічі – з 22 робочих днів у 2022-2023 роках до понад 44 у 2024 році [7]. Кадровий резерв скоротився через мобілізацію, вимушену міграцію та внутрішнє переміщення населення. За цих умов дистанційний рекрутинг перетворився з опції на необхідність: співбесіди в онлайн-форматі, перевірка компетентностей через цифрові інструменти та підписання трудових договорів в електронній формі стали стандартом для багатьох галузей. Компанії вимушені переглядати вимоги до кандидатів, ширше залучати жінок до раніше переважно чоловічих спеціальностей та інвестувати у внутрішнє навчання персоналу, якого бракує на зовнішньому ринку. В цих умовах HR-технології набувають не лише організаційного, а й стратегічного значення, адже дозволяють підтримувати рекрутинговий процес навіть у нестабільному середовищі.

Проте нові технології не є універсальним рішенням. Впровадження AI у відбір персоналу нерідко породжує проблему алгоритмічної упередженості, якщо навчальна вибірка містить дані минулих рішень із прихованою дискримінацією, алгоритм її відтворює й масштабує. Висока вартість впровадження, потреба у навчанні HR-команди та залежність від якості вхідних даних є реальними бар'єрами, особливо для малого та середнього бізнесу. Окрім того, надмірна автоматизація позбавляє рекрутинг людського виміру: живого діалогу, гнучкої оцінки кандидата та розуміння його культурної сумісності з колективом. Кандидат, якого жодного разу не почув живий рекрутер, рідко відчуває прихильність до роботодавця ще до виходу на роботу.

Попри зазначені ризики, стратегічна цінність інноваційних HR-технологій для конкурентоспроможності підприємств очевидна. Вони скорочують вартість наймання, прискорюють закриття вакансій і підвищують точність прогнозів щодо успішності кандидата. У глобальній боротьбі за таланти виграє той, хто швидше знаходить і переконує найкращих [2]. HR-технології це забезпечують за умови, що ними керують компетентні фахівці, а не покладаються на автоматику без критичного осмислення результатів.

Інноваційні HR-технології є інструментом, ефективність якого цілком визначається якістю управлінських рішень навколо нього. Підприємства, що інтегрують ці технології осмислено, з розумінням їхніх можливостей і обмежень, отримують реальну конкурентну перевагу. Компанії, які впроваджують їх заради моди або формального звіту, здебільшого збільшують витрати без відчутного результату.

Список використаних джерел

1. Горбась І. М., Килимник В. П. Інноваційні методи кадрового забезпечення підприємства. *Ефективна економіка*. 2025. № 2. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2025_2_95
2. Григор'єв О. Інноваційні технології HR-менеджменту в кризовий період: теоретичний огляд. *Сталий розвиток економіки*. 2025. № 2 (53). С. 502-510. URL: <https://doi.org/10.32782/2308-1988/2025-53-71>

3. Кравчук О. І., Варіс І. О., Бідна Т. О. Цифрові технології рекрутингу персоналу. *Маркетинг і цифрові технології*. 2022. Т. 6, № 1. С. 92-110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mardigt_2022_6_1_10
4. Кравчук О. І., Варіс І. О., Каленська Н. Г. Трансформація HR-менеджменту через призму штучного інтелекту: комплексний аналіз імплементації, викликів та етичних аспектів. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 15. <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-15-04-09>
5. Могилова М. М., Голосенко Д. К. Технологічна трансформація HR-менеджменту: цифрові рішення і можливості. *Empirio*. 2024. Т. 1, № 2. С. 106-115. URL: <https://doi.org/10.18523/3041-1718.2024.1.2.106-115>
6. Кравчук О. І., Варіс І. О., Потоскуєва А. Д. Цифрові технології HR-маркетингу. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. № 9. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2023-9-04-03>
7. Talent Search. *Рекрутинг в Україні у 2024: виклики та реалії під час третього року війни*. 2024. URL: <https://talentsearch.com.ua/ua/rekruting-v-ukrayini-u-2024-vikliki-ta-realiyi-pid-chas-tretogo-roku-vijni/> (дата звернення: 30.04.2026)

Лисенко Т.І.

*«Менеджмент персоналу», 5 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Вонберг Т.В.*

ВПЛИВ ВНУТРІШНЬОГО БРЕНДУ РОБОТОДАВЦЯ НА МОТИВАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ

Конкуренція на ринку праці стає все більшою, тому компаніям варто мати дієві інструменти для управління та залучення людського капіталу. У зв'язку з цим, значна увага приділяється внутрішньому бренду роботодавця. Це поняття включає в себе функціональні, психологічні та економічні переваги, які компанія надає своїм співробітникам, що впливає на їхнє сприйняття компанії як стабільного місця роботи. Успішно побудований внутрішній бренд роботодавця безпосередньо впливає на вищу лояльність працівників, більшу продуктивність та кращі загальні показники діяльності компанії [3].

Структура внутрішнього бренду роботодавця складається з кількох взаємопов'язаних компонентів. Перший компонент – корпоративна культура: вона визначає ціннісну основу організації, регулює норми поведінки та характер міжособистісної взаємодії між співробітниками компанії. Це те, що формує соціально-психологічний клімат колективу і встановлює власне відчуття приналежності до місії компанії [1]. Оскільки чим більшу участь працівники беруть в діяльності компанії, тим більше вони можуть відчувати, що робота має сенс, і таким чином, зміцнюється їх мотивація. Зовнішні стимули, переважно матеріальні, частково замінюються внутрішніми стимулами (на основі самореалізації, визнання та професійного розвитку).

Ще однією складовою виступає система мотивації, збалансована між матеріальними та нематеріальними стимулами, що забезпечує задоволення професійних і особистісних потреб працівників. Внутрішній бренд роботодавця безпосередньо впливає на те, як працівник сприймає організацію, наскільки він залучений у її діяльність і чи готовий працювати на спільний результат [2]. Коли співробітник відчуває себе частиною організації, а не просто виконавцем функцій, її лояльність зростає, а бажання змінити місце роботи – знижується. У той же час, наявність програм навчання, підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання суттєво підвищує прихильність працівників до організації та знижує плинність кадрів.

Не менш значущим є стиль управління, важливо, щоб він був демократичним або хоча б наближеним до нього. Партнерські підходи до керівництва, також, сприяють розвитку довіри, прозорості комунікацій і підвищенню рівня залученості персоналу.

Важливу роль також відіграють умови праці, належне робоче середовище, соціальні гарантії та збалансованість між роботою й особистим життям є визначальними чинниками задоволеності персоналу [3]. Довіра між співробітниками, взаємна підтримка та відкритість у комунікаціях підвищують загальний рівень задоволеності працею й спонукають робітників активніше долучатися до організаційних процесів.

В основі ефективного внутрішнього бренду лежить узгодженість між задекларованими цінностями компанії, реальними практиками управління персоналом і очікуваннями самих працівників. Прозора комунікація, справедлива мотивація та підтримка розвитку, формують позитивне сприйняття роботодавця і підвищують рівень залученості працівників у життя та діяльність компанії.

Проведене дослідження підтверджує, що бренд роботодавця є одним із ключових інструментів формування думки про компанію на ринку праці, тобто виконує стратегічну функцію. Він дозволяє компанії виділитися серед конкурентів, сформувати унікальну ціннісну пропозицію та вибудувати стійкий образ привабливого місця роботи, що важливо як для діючих працівників, так і для майбутніх кандидатів.

Отже, по-перше, комфортні умови праці знижують рівень стресу й підвищують загальну задоволеність роботою. По-друге, прозора та справедлива система мотивації, зміцнює довіру до організації. По-третє, вкладення в професійний розвиток працівників формують їхню довгострокову прихильність до компанії.

Таким чином, внутрішній бренд роботодавця – це комплексний механізм впливу на поведінку й ставлення співробітників до компанії. Правильно сформуванний внутрішній бренд роботодавця одночасно підвищує конкурентоспроможність підприємства та забезпечує стабільний кадровий потенціал у перспективі.

Список використаних джерел

1. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика. 2003. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/504834a7-e3cd-426d-9535-8b1e77f9786a/content>
2. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*. 2000. Vol. 55, No. 1. P. 68–78. URL: https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf
3. Токмакова І. В., Кузуб А. В. стратегічне управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту. 2016. <https://doi.org/10.18664/338.47:338.45.v0i53.74331>

Литовченко Є.О.

*«Економічна та соціальна психологія», 2 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Вонберг Т.В.*

HR ЯК МЕДІАТОР ІНТЕРЕСІВ: БАЛАНС МІЖ ПОТРЕБАМИ БІЗНЕСУ ТА ОЧІКУВАННЯМИ ПРАЦІВНИКІВ

У сучасних умовах розвитку організацій людський капітал стає одним із ключових факторів успішності бізнесу. Саме працівники забезпечують ефективність, інноваційність і конкурентоспроможність компанії. Водночас між інтересами роботодавця та очікуваннями персоналу часто виникає очевидна напруга, оскільки бізнес орієнтується на результат,

прибутковість і швидкість, а ось працівники прагнуть стабільності, справедливості, розвитку та психологічного комфорту.

У таких умовах особливу роль відіграє HR-фахівець, який виступає посередником між цими двома сторонами. Його основне призначення - не лише управляти персоналом, а й забезпечувати баланс інтересів, формуючи ефективну і водночас гуманну систему трудових відносин.

Традиційно HR асоціювався з адміністративними функціями: добір персоналу, оформлення документів, контроль дисципліни. Проте сучасний HR – це стратегічний партнер бізнесу, який бере участь у формуванні корпоративної культури, систем мотивації, розвитку персоналу та організаційних змін.

HR-фахівець повинен одночасно розуміти бізнес-цілі компанії та потреби працівників. Він виступає своєрідним «перекладачем» між керівництвом і персоналом, забезпечуючи двосторонню комунікацію та взаєморозуміння.

Будь-яка компанія прагне досягнення конкретних результатів: прибутку, розвитку, оптимізації процесів. Для цього бізнес потребує: високої продуктивності працівників; виконання KPI; дисципліни та відповідальності; лояльності персоналу; мінімізації витрат.

Орієнтація на ці показники часто призводить до підвищення вимог до працівників: швидкість, багатозадачність, стресостійкість. Проте ігнорування людського фактору може спричинити вигорання, конфлікти та зниження ефективності.

Сучасний працівник очікує від роботи не лише заробітної плати, а й можливостей для розвитку та самореалізації. Зазвичай серед мотиваційних очікувань працівників домінують справедлива оплата праці; комфортний психологічний клімат; повага та підтримка; кар'єрний розвиток; баланс між роботою та особистим життям; визнання досягнень.

Особливо важливими стають нематеріальні фактори, такі як довіра, корпоративна культура, підтримка ментального здоров'я. Якщо ці потреби ігноруються, знижується залученість і ефективність працівників.

Роль HR як медіатора реалізується через конкретні інструменти:

1. Комунікація: HR забезпечує зворотний зв'язок між працівниками та керівництвом через опитування, зустрічі, аналіз настроїв колективу.

2. Мотиваційні системи: Формування системи, яка одночасно вигідна бізнесу і зрозуміла працівнику: бонуси, розвиток, гнучкий графік.

3. Управління конфліктами: HR виступає нейтральним посередником, допомагаючи знайти компроміс і запобігти ескалації.

4. Підтримка благополуччя: Впровадження програм well-being, боротьба з вигоранням, підтримка психологічного стану персоналу.

Для кращого розуміння реальної практики було проведено невелике опитування серед HR-фахівців.

Було опитано 5 представників різних організацій, які займають посади HR. Їм було поставлено питання: «Чиї інтереси Ви будете відстоювати – бізнесу чи працівників?»

Результати виявилися однозначними: усі 5 респондентів обрали інтереси бізнесу.

Цей результат демонструє важливу тенденцію: на практиці HR часто сприймається як представник роботодавця, а не як нейтральний медіатор. Це може свідчити про: домінування бізнес-інтересів у корпоративній культурі; обмеженість повноважень HR; ризик втрати довіри з боку працівників.

Водночас це підкреслює актуальність розвитку саме медіаційної ролі HR, а не лише адміністративної чи контрольної.

HR постійно знаходиться між двома сторонами тиску: з боку бізнесу з'являється вимога ефективності; контроль витрат; швидкі результати. А ось з боку працівників на перші ряди виходять очікування підтримки; справедливості; довіри.

Саме тому сучасний HR менеджер повинен володіти: емоційним інтелектом; навичками переговорів; стресостійкістю; аналітичним мисленням.

Головний ризик – втрата довіри однієї зі сторін. Без довіри HR не може ефективно виконувати свою роль.

Ефективна медіація HR забезпечує:

1. зниження плинності кадрів;
2. підвищення залученості;
3. покращення клімату в колективі;
4. зростання продуктивності;
5. формування сильного HR-бренду.

Таким чином, баланс інтересів стає стратегічною перевагою компанії.

Головний ризик HR-медіації – хибна нейтральність. HR одночасно є представником роботодавця, хранителем політик і адресатом очікувань працівників, тому “нейтральність” тут не абсолютна, а процедурна: чесні правила, однакові критерії, зрозуміла конфіденційність і відома межа, де медіація закінчується й починається formal investigation. Друга дилема – нерівність гнучкості: для частини ролей офіс або зміна є об’єктивною умовою, і тоді несправедливість виникає не від різниці як такої, а від непрозорих критеріїв. Третя – цифрове перевантаження і surveillance: гібридність без меж легко перетворюється на хаотичний робочий день, after-hours комунікацію та надмірний контроль за “видимістю” замість реального результату. Четверта – voice theatre: збирати думки людей, але не допускати їх до рішень.

HR у сучасній організації – це не лише менеджер з персоналу, а ключовий медіатор між бізнесом і працівниками. Його роль полягає у забезпеченні балансу між ефективністю та людяністю.

Результати проведеного опитування показують, що на практиці HR часто схиляється до інтересів бізнесу. Це створює виклик для професії: перейти від односторонньої позиції до справжнього посередництва.

Баланс інтересів – це не статичний стан, а постійний процес. І саме HR відіграє в ньому центральну роль, забезпечуючи стабільність, довіру та ефективність організації.

Список використаних джерел

1. Як HR балансувати між потребами бізнесу, менеджерів та співробітників? People First Club. Youtube. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=Asds4pkyYO0>

Михайлова Д.С.

«Підприємство та бізнес-технології», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Вонберг Т.В.

М'ЯКІ НАВИЧКИ В ЕПОХУ АВТОМАТИЗАЦІЇ

Сучасний ринок праці переживає кардинальну трансформацію під впливом багатьох чинників, ключовими серед яких є генеративний штучний інтелект та автоматизації. Попри поширену думку, що технічні компетенції є вирішальними для успіху в кар'єрі, нові дослідження, опубліковані в Harvard Business Review, спростовують це твердження. Дослідники з Kellogg School of Management та Complexity Science Hub у Відні доводять в своїх дослідженнях, що власне такі навички, як співпраця, аналітичне мислення та адаптивність є ключовими для довгострокового успіху як окремих працівників, так і компаній.

Ці результати набувають нового особливого забарвлення в умовах масового переходу до дистанційного формату роботи. Автоматизація та ШІ перебирають на себе рутинні завдання, тому бізнес дедалі більше цінує те, що неможливо запрограмувати: емпатію, лідерство, відповідальність і гнучкість [2]. Водночас загострюється проблема так званого «екранного

бар'єру» — складності об'єктивної оцінки м'яких навичок у онлайн-середовищі, де традиційні інтерв'ю зазнають впливу ефекту так званої «соціальної бажаності».

Метою даного дослідження став синтез актуальних наукових досліджень щодо значення м'яких навичок та аналіз інноваційних методів їх дистанційної оцінки.

Наше дослідження виявило три найбільш ефективних інструменти дистанційного оцінювання soft skills. По-перше, це гейміфікація, тобто цифрові бізнес-симуляції та багатокористувацькі ігри, в яких платформа фіксує об'єктивний «цифровий слід» учасника: час реакції, готовність ділитися ресурсами, орієнтацію на командний результат. Ігрове середовище усуває ефект «соціальної бажаності», оскільки людина переключається з режиму співбесіди у режим досягнення мети [1].

По-друге, ситуаційні тести, які дозволяють оцінити лідерство та здатність до прийняття рішень через інтерактивні кейси з кількома варіантами дій в умовах обмеженого часу. Алгоритм мислення кандидата стає вимірюваним показником, що усуває суб'єктивність традиційного оцінювання [4].

По-третє, метапрограмні інтерв'ю, як метод глибокого лінгвістичного аналізу мови кандидата. Оцінюється не зміст відповіді, а її структура: домінування займенника «Я» свідчить про низьку емпатію, тоді як переважання «ми», «команда», «відчуття клієнта» є маркерами розвиненого емоційного інтелекту [1].

Окремої уваги під час нашого дослідження заслуговує концепція психологічної безпеки як фундаменту розвитку м'яких навичок. Так, О.Жильцова та В.Станчишин у своїх напрацюваннях наголошують: лише у середовищі без зверхності та страху засудження людина здатна виявляти справжні поведінкові патерни [3]. Жоден інструмент оцінювання не працює коректно, якщо в компанії відсутня культура психологічної безпеки.

Таким чином, актуальність м'яких навичок у сучасних умовах підтверджується як міжнародними науковими дослідженнями, так і вітчизняною практикою HR-оцінювання. Отже, ефективне дистанційне оцінювання soft skills потребує комплексного підходу: гейміфікація забезпечує об'єктивні дані щодо командної роботи, ситуаційні тести розкривають лідерський потенціал, а лінгвістичний аналіз вимірює рівень емпатії. Технології є лише інструментом - фундаментом залишаються довіра, психологічна безпека та людяність.

Список використаних джерел

1. SMART Academy. Soft skills. URL: <https://www.smart-academy.in/blog/soft-skills-examples/>
2. Hosseinioun M., Neffke F., Youn H., Zhang L. Soft Skills Matter Now More Than Ever, According to New Research // Harvard Business Review. 2025. URL: <https://hbr.org/2025/08/soft-skills-matter-now-more-than-ever-according-to-new-research>
3. Жильцова О., Станчишин В. Soft Skills: Бути собою. Київ. 2023.
4. Квалімет. Ситуаційні тести (SJT) як інструмент оцінки персоналу. URL: <https://www.gntpower.com/ua/shcho-take-sjt>

Новик В. А.

«Менеджмент персоналу», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Даниленко О.А.

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ

У сучасних умовах функціонування підприємств питання управління соціально-психологічним кліматом набуває особливої актуальності, оскільки саме він визначає рівень ефективності взаємодії працівників, їх мотивацію та продуктивність праці. На думку О. А. Даниленко, «сприятливий психологічний клімат у колективі гарантує високу

ефективність роботи підприємства, підвищення продуктивності праці, міцну трудову дисципліну, відсутність плинності кадрів, напруженості та конфліктів» [5]. Як зазначає О. П. Жаровська, соціально-психологічний клімат виступає основою управління колективом та суттєво впливає на результативність діяльності організації [6]. Водночас традиційні підходи до управління персоналом виявляються недостатньо ефективними в умовах нестабільного середовища, що зумовлює необхідність впровадження інноваційних управлінських рішень.

Сучасні дослідження доводять, що одним із ключових напрямів удосконалення соціально-психологічного клімату є розвиток системи мотивації персоналу, яка повинна поєднувати матеріальні та нематеріальні стимули. Зокрема, Т. Бондар та А. Краснонос підкреслюють, що використання сучасних методів мотивації дозволяє підвищити рівень залученості працівників та їх лояльність до підприємства [1]. У свою чергу, Н. Буняк акцентує увагу на необхідності формування комплексної мотиваційної системи, яка враховує як економічні, так і соціально-психологічні чинники [2].

Інноваційним напрямом управління соціально-психологічним кліматом є впровадження цифрових технологій у систему менеджменту персоналу. За результатами досліджень І. О. Варіс та О. І. Кравчук, цифровізація HR-процесів сприяє підвищенню ефективності комунікації, прозорості управління та оперативності прийняття рішень [3]. Це дозволяє формувати більш гнучкі та адаптивні моделі управління персоналом, що є особливо актуальним в умовах динамічних змін.

Окрему увагу слід приділити розвитку корпоративної культури як важливого інструменту формування сприятливого соціально-психологічного клімату. Як зазначають Гринько Т. та Тімар В., сучасні підходи до управління мотивацією персоналу передбачають інтеграцію цінностей, поведінкових норм та інноваційних технологій у єдину систему управління [7]. Це дозволяє забезпечити узгодження індивідуальних та організаційних інтересів і створити умови для підвищення ефективності діяльності підприємства.

Для комплексного оцінювання рівня корпоративної культури, міжособистісної взаємодії, емоційного добробуту персоналу та ефективності внутрішніх комунікацій з метою підвищення організаційної стійкості, мотивації працівників і кадрової безпеки вагомим інструментом є сучасні практики HR-аудиту [4].

Таким чином, інноваційні підходи до управління соціально-психологічним кліматом базуються на поєднанні сучасних методів мотивації, цифрових інструментів управління персоналом та розвитку корпоративної культури. Їх впровадження дозволяє підвищити рівень залученості працівників, покращити внутрішню комунікацію та забезпечити зростання ефективності діяльності підприємства в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Практична реалізація інноваційних підходів до управління соціально-психологічним кліматом доцільна на основі комплексного поєднання організаційних, мотиваційних та комунікаційних інструментів, що було обґрунтовано на прикладі ТОВ «ВІСТ ГРУП». Зокрема, у межах дослідження запропоновано впровадження двокомпонентної системи мотивації персоналу, яка включає матеріальні (преміювання, бонуси, соціальні виплати) та нематеріальні стимули (визнання, професійний розвиток, залучення до прийняття рішень). Такий підхід відповідає сучасним науковим підходам до мотиваційного менеджменту та дозволяє підвищити рівень залученості працівників.

Важливим напрямом є впровадження цифрових інструментів управління персоналом, що передбачає використання корпоративних комунікаційних платформ, систем зворотного зв'язку та оперативних повідомлень (alert-системи). Це забезпечує підвищення швидкості передачі інформації, прозорість управлінських рішень та зниження рівня невизначеності у діяльності підприємства, що відповідає сучасним тенденціям цифровізації HR-процесів.

Окрему роль відіграє розвиток корпоративної культури, яка передбачає формування системи корпоративних цінностей, впровадження кодексу поведінки, розвиток внутрішніх комунікацій та проведення заходів із командоутворення. Як показало дослідження на прикладі ТОВ «ВІСТ ГРУП», саме поєднання ціннісного підходу та сучасних управлінських

інструментів дозволяє створити сприятливий соціально-психологічний клімат і забезпечити ефективну взаємодію персоналу. Узагальнення результатів дослідження дозволяє систематизувати виявлені проблеми, інноваційні інструменти їх вирішення та очікувані ефекти, що представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Інноваційні підходи до управління соціально-психологічним кліматом
(на прикладі ТОВ «ВІСТ ГРУП»)**

Виявлені проблеми	Інноваційні інструменти (заходи)	Очікувані ефекти
Низький рівень взаємодії з керівництвом	Опе-to-one зустрічі, система регулярного зворотного зв'язку	Підвищення довіри, відкритості комунікації
Недостатня комунікація та поінформованість	Цифрові канали комунікації (Telegram, Teams), alert-система	Оперативність інформації, зниження невизначеності
Низький рівень мотивації персоналу	Комплексна система мотивації (матеріальна + нематеріальна)	Зростання залученості, продуктивності
Відсутність участі працівників у прийнятті рішень	“Скринька ідей”, внутрішні опитування	Формування відчуття значущості, ініціативності
Високий рівень плинності кадрів	Програми адаптації та утримання персоналу	Зниження плинності, стабілізація колективу
Недостатній розвиток персоналу	Цифрове навчання, наставництво, індивідуальні плани розвитку	Підвищення кваліфікації, професійний ріст
Слабка корпоративна культура	Кодекс цінностей, team-building, корпоративні заходи	Формування згуртованого колективу

Джерело: складено автором

Узагальнюючи представлені у таблиці результати, слід зазначити, що інноваційні підходи до управління соціально-психологічним кліматом мають комплексний та взаємопов'язаний характер. Їх ефективність забезпечується не окремим використанням інструментів, а саме їх інтегрованим впровадженням у систему управління персоналом. Зокрема, поєднання цифрових комунікаційних рішень, сучасних мотиваційних моделей та заходів розвитку корпоративної культури дозволяє досягти синергетичного ефекту, що проявляється у підвищенні рівня довіри, покращенні внутрішньої взаємодії та зростанні загальної ефективності діяльності підприємства.

Важливо підкреслити, що інноваційність запропонованих підходів полягає не лише у використанні новітніх інструментів, а й у зміні управлінської парадигми – переході від адміністративного стилю управління до людиноцентричної моделі, орієнтованої на потреби працівників, їх розвиток та залучення до управлінських процесів. Такий підхід відповідає сучасним тенденціям розвитку менеджменту персоналу та дозволяє формувати стійкий соціально-психологічний клімат навіть в умовах нестабільного зовнішнього середовища.

Крім того, застосування запропонованих інструментів на прикладі ТОВ «ВІСТ ГРУП» підтверджує їх практичну доцільність та адаптивність до реальних умов функціонування підприємства. Поетапний характер впровадження заходів забезпечує поступову адаптацію персоналу до змін, зниження рівня опору та формування нових моделей організаційної поведінки. У свою чергу, це створює передумови для довгострокового закріплення позитивних змін у діяльності підприємства.

Таким чином, інноваційні підходи до управління соціально-психологічним кліматом виступають ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємства, оскільки дозволяють не лише покращити внутрішнє середовище організації, а й забезпечити

зростання продуктивності праці, зниження плинності кадрів та підвищення рівня лояльності персоналу.

Список використаних джерел

1. Бондар Т., Краснонос А. Сучасні методи мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-114>.
2. Буняк Н. Мотивування персоналу в системі менеджменту сучасного підприємства. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 55. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-55-87>.
3. Варіс І. О., Кравчук О. І., Бацман І. С. Концептуальні основи цифровізації менеджменту персоналу. *Приазовський економічний вісник*. 2023. № 4(36). С. 32–41. URL: <https://doi.org/10.32782/2522-4263/2023-4-5>.
4. Даниленко О. А., Деміх А. А. Сучасні практики HR-аудиту. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. Серія: економіка, психологія та управління*. 2025. № 5. DOI: <https://doi.org/10.54929/3041-2390-2025-05-04-05>
5. Даниленко О. А. HR-метрики як інструмент HR-аналітики соціально-психологічного клімату колективу підприємства. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2023. №8. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2023-8-07-01>
6. Жаровська О. П. Соціально-психологічний клімат як основа управління в колективах організацій та установ. *Вісник післядипломної освіти: збірник наукових праць. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування»*. 2025. Вип. 31(60). С. 227–245. DOI: [https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31\(60\)-227-245](https://doi.org/10.58442/3041-1858-2025-31(60)-227-245).
7. Гринько Т., Тімар В. Сучасні підходи до формування моделі управління мотивацією персоналу з використанням технологій штучного інтелекту. 2025. Вип. 80. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-80-52>.

Остригіна В. С.

*«Менеджмент персоналу», магістратура І курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник - к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом **Кицак Т.Г.***

НЕМАТЕРІАЛЬНА МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

В умовах військового стану в Україні підприємства стикаються з низкою складних викликів, серед яких головними є: посилення мотивації персоналу, підтримка морального стану співробітників та адаптація до нестабільних умов роботи.

За результатами дослідження Європейської бізнес асоціації, у 2025 році 74% компаній відчули гострий дефіцит кваліфікованих кадрів, а 46% зафіксували вплив виїзду молодих фахівців віком 18-22 років на HR-стратегію та операційну діяльність[1]. При цьому лише 37% організацій змогли зберегти 100% персоналу протягом 2025 року, а головними факторами втрат стали мобілізація та рекордно висока готовність українців до зміни роботи[2]. На тлі цього рівень стресу серед працюючих українців віком 25-35 років сягнув 91%, причому 44% оцінили його як дуже високий, а кожен другий вже замислювався про звільнення через вигорання[3].

Матеріальні стимули часто не можуть забезпечити достатню мотивацію в кризових обставинах: попри те, що 94% компаній виплачують зарплату у повному обсязі, а 86% надають премії та бонуси, психологічну підтримку забезпечують лише 52% роботодавців[1]. Тому наразі особливу актуальність набуває нематеріальна мотивація, яка більшою мірою впливає на залученість персоналу та його психологічний стан.

Нематеріальна мотивація - це сукупність інструментів та управлінських практик, що впливають на поведінку та результативність працівників без прямого грошового еквіваленту. До таких інструментів належать: визнання заслуг, можливості для професійного та особистісного розвитку, гнучкість умов праці, психологічна підтримка, відчуття причетності до спільної справи та корпоративна культура, побудована на довірі й повазі та інше. В умовах воєнного стану ці інструменти набувають особливої ваги, оскільки компенсують ту прогалину у мотиваційній системі, яку матеріальні стимули заповнити не здатні. Працівник, який щодня живе в умовах невизначеності, потребує не лише стабільного доходу, а й відчуття захищеності, підтримки колективу та усвідомлення сенсу своєї праці.

Для розуміння механізмів нематеріальної мотивації в умовах військового стану доцільно звернутися до змістовних теорій - зокрема, ієрархії потреб А. Маслоу та теорії ERG К. Альдерфера. Вибір саме цих концепцій є обґрунтованим, оскільки вони пояснюють поведінку людини через систему потреб, що особливо важливо в кризових умовах, коли базові потреби виходять на перший план.

В наших умовах життя, практичне застосування змістовних теорій мотивації зосереджується на базових рівнях: фізіологічних потребах, потребах у безпеці та приналежності за теорією Маслоу (рис.1); потребах у існуванні та спілкуванні за теорією Альдерфера.

Теорія Маслоу є зручним інструментом для структурування мотиваційних заходів: вона демонструє чітку послідовність від виживання до самореалізації, у той час, як теорія ERG Альдерфера доповнює її важливою практичною деталлю: у разі неможливості задовольнити вищі потреби людина «регресує» до нижчих, що в умовах воєнної нестабільності відбувається постійно, тому роботодавці мають одночасно працювати на кількох рівнях потреб. Це підтверджується й державними даними: за результатами національного дослідження 2025 року, в якому взяли участь 61 тисяча підприємств, понад половина роботодавців інвестують у соціальні програми та розвиток персоналу, що свідчить про посилення ролі нематеріальних інструментів утримання працівників[4].



Рисунок 1. П'ять рівнів потреб працівників в умовах військового стану [5]

Розглянемо детально кожен рівень піраміди Маслоу у контексті воєнних реалій та конкретних управлінських практик, які застосовують українські підприємства.

Базовий рівень передбачає забезпечення комфортних умов перебування на робочому місці. Компанії встановлюють генератори, створюють запаси води та їжі, облаштовують укриття для можливості відпочинку. Це не розкіш, а необхідність – працівник не може бути продуктивним, якщо замерзає, голодний або знесилений від постійних тривог.

Наступне це потреба в безпеці – найважливіший рівень під час воєнного стану. Жодні премії не замінять впевненості у власній безпеці. Роботодавці обладнують укриття, створюють чіткі інструкції дій під час загрози, дають можливість працювати віддалено або обирати зручний графік. Коли керівництво реально дбає про життя співробітників, формується глибока довіра, що є основою будь-якої мотивації.

Також важливими є соціальні потреби, у важкі часи люди особливо потребують відчуття спільності. Колектив стає підтримкою, де тебе розуміють без зайвих слів. Спільні волонтерські проекти, допомога армії, підтримка колег у складних ситуаціях згуртовують команду сильніше, ніж будь-які корпоративи. Оскільки всі цінують, коли їхні особисті проблеми не ігноруються, особливо якщо близькі на фронті.

Працівникам важливо відчувати, що їхня праця має значення. Просте "дякую" від керівника, публічне визнання досягнень, довіра у прийнятті рішень – це працює краще за бонуси. Відкрита комунікація, коли керівництво ділиться планами та чесно говорить про ситуацію, показує: ми цінуємо вас як партнерів, а не просто як ресурс.

Найвищий рівень – можливість займатися справою, яка має сенс. Участь у проєктах, що допомагають відбудові країни, професійний розвиток навіть у складних умовах, реалізація власних ідей – це дає відчуття, що ти не просто "відсиджуєш" війну, а будуєш майбутнє. Коли робота має мету вищу за зарплату, люди готові віддаватись їй повністю.

Окремої уваги заслуговує роль безпосереднього керівника як ключового носія нематеріальної мотивації. Саме лінійний менеджер є тим, хто щодня взаємодіє з командою, першим помічає ознаки вигорання та транслює цінності організації на рівні живого спілкування. В умовах воєнного часу емпатійне, відкрите та поважне керівництво перестає бути конкурентною перевагою і стає базовою управлінською компетенцією.

Важливим доповненням до піраміди Маслоу слугує теорія ERG («Existence, Relatedness, Growth» - в перекладі з англійської: існування, спілкування, зростання) Альдерфера. Ключова відмінність - відсутність жорсткої ієрархії: людина може одночасно прагнути до кількох рівнів, а при фрустрації вищих - «сповзати» до нижчих. В умовах війни цей механізм спрацьовує постійно: черговий ракетний удар чи звістка з фронту миттєво відкидає людину від думок про кар'єрне зростання до потреби у простій безпеці та людській підтримці. Саме тому мотиваційна система компанії має бути не лінійною, а багаторівневою і гнучкою.

Окремо варто говорити про психологічну безпеку як невидимий, але вирішальний фактор утримання персоналу. Коли працівник боїться сказати «я не справляюся» - він не мовчить, він шукає інше місце роботи. Культура відкритості, де помилка є приводом для розмови, а не покарання, стає в умовах війни рятівним колом для команди.

Не менш потужним інструментом є організаційна місія. Компанія, яка відкрито демонструє свій внесок у перемогу - через підтримку армії, волонтерство, відбудову - отримує те, що не купується жодною премією: відчуття працівника, що його робота має значення для країни. Бізнес, який мовчить про свою роль, втрачає цей ресурс і це мовчання коштує дорожче, ніж здається.

Інвестиції у навчання та розвиток персоналу є також дуже важливим - це одночасно практична необхідність і потужний сигнал. Компанія, яка вкладає у свого працівника під час війни, говорить йому без слів: ми плануємо майбутнє і ти в ньому є. Саме цей сигнал формує довгострокову лояльність, яку жодна разова премія забезпечити не здатна.

Отже, можемо зробити висновок, що війна змінила правила гри в управлінні персоналом назавжди. Компанії, які мотивують виключно грошима, грають за застарілими правилами - і найчастіше програють. Нематеріальна мотивація сьогодні це не просто «приємний бонус», а

основа виживання організації. Саме ті компанії, які вибудують таку систему підтримки вже сьогодні, не лише збережуть свій кадровий потенціал зараз, а й стануть драйверами економічного відновлення, продемонструвавши максимальну потужність у той день, коли війна закінчиться.

Список використаних джерел

1. Європейська Бізнес Асоціація. Дефіцит кадрів та зростання заробітних плат: тенденції ринку праці у 2026 році. URL: <https://surl.li/nlrimg> (дата звернення: 15.05.2026).
2. Барометр ринку праці 2025: прогнози на 2026 рік. URL: <https://surl.lt/luscri> (дата звернення: 15.05.2026).
3. Стрес як норма: 91% молоді України перебуває у стані виснаження. URL: <https://surl.lu/zafuls> (дата звернення: 15.05.2026).
4. Ринок праці в умовах повномасштабної війни: результати національного дослідження та прогноз на 2026 рік. URL: <https://surl.li/vtfiwi> (дата звернення: 15.05.2026).
5. Експертус Кадровик. Професійне видання для кадровиків. URL: <https://surl.li/wofxuq> (дата звернення: 15.05.2026).

Сиченко К.,
«Соціальне забезпечення», 3 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Наукові керівники: к.т.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Рудакова С. Г., к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Щетініна Л. В.

ГЕНДЕРНА НЕРІВНІСТЬ НА РИНКУ ПРАЦІ: КЕЙС УКРАЇНИ ТА ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН

Сучасна світова економіка дедалі більше орієнтується на принципи рівності та залучення всіх груп населення. Гендерна рівність сьогодні важлива не лише як базове право людини, а й як необхідна умова для стабільного економічного розвитку країн. Подолання гендерного розриву є важливим не лише з точки зору забезпечення соціальної справедливості та дотримання прав людини, але й виступає вагомим фактором економічного розвитку держави. Дослідження показують, що станом на 2025 рік глобальний гендерний розрив подолано приблизно на 68,8%. Це свідчить про певний прогрес після пандемії, однак темпи змін залишаються повільними: за таких умов повної рівності можна очікувати лише приблизно через 123 роки. Найбільші труднощі спостерігаються у сфері економічної участі та можливостей. Саме тут жінки досі мають менший доступ до роботи, кар'єрного зростання та рівної оплати праці. За оцінками експертів, подолання цього розриву може зайняти близько 135 років.

Глобальний вимір гендерної нерівності. Для об'єктивної оцінки прогресу країн у подоланні гендерних диспропорцій Світовий економічний форум (WEF) з 2006 року використовує Глобальний індекс гендерного розриву. Цей інструмент дозволяє здійснювати аналіз на основі оцінки чотирьох фундаментальних вимірів: економічна участь та можливості, рівень освіти, здоров'я та виживання, а також політичне уповноваження.

Статистична база дев'ятого видання звіту за 2025 рік охоплює 148 країн, що становить близько двох третин світових економік і забезпечує достатньо репрезентативне підґрунтя для проведення порівняльного аналізу. Отримані дані свідчать про суттєвий прогрес

у соціальній сфері: зокрема, гендерні розриви в освіті та охороні здоров'я майже повністю подолані й досягають 95,1% та 96,2% відповідно.

У 2025 році лідером рейтингу залишається Ісландія, яка закрила 92,6% загального гендерного розриву та утримує перше місце вже 16 років поспіль. Високі позиції також традиційно займають Фінляндія, Норвегія та Нова Зеландія, які залишаються постійними учасниками першої десятки завдяки стабільним результатам у всіх вимірах індексу. Велика Британія у 2025 році повернулася до першої десятки рейтингу, посівши четверте місце із показником 83,8%. Республіка Молдова стала новим регіональним лідером, посівши сьоме місце із результатом 81,3%. До першої десятки також увійшли Німеччина та Ірландія, які продовжують утримувати високі позиції завдяки системній державній політиці у сфері рівних можливостей.

Одним із найбільш стійких проявів економічної нерівності є гендерний розрив в оплаті праці (Gender Pay Gap). За глобальними оцінками, жінки в середньому отримують лише 77-83 центи на кожен долар, зароблений чоловіками. Хоча в довгостроковій перспективі спостерігається поступове скорочення цього розриву (зокрема, з 70,1 centa у 2004 році), його рівень і досі залишається суттєвим, особливо в умовах самозайнятості та неформального сектору економіки, де вплив держави є обмеженим.

Аналіз причин такої нерівності дозволяє виокремити кілька ключових груп чинників. Передусім, значну роль відіграє професійна сегрегація: жінки непропорційно представлені у відносно низькооплачуваних сферах, таких як освіта, психологія, економіка, тоді як чоловіки переважають у більш високооплачуваних галузях, зокрема у технологіях, транспорті та комп'ютерних науках. Другим важливим фактором є перерви в трудовій діяльності, пов'язані з виконанням сімейних обов'язків, зокрема доглядом за дітьми. Це призводить до накопиченого дефіциту професійного досвіду, що, в свою чергу, обмежує можливості кар'єрного зростання та негативно впливає на рівень доходів у довгостроковій перспективі. Додатково суттєвий вплив має так званий «штраф за материнство» (motherhood penalty), який у країнах Північної та Західної Європи може пояснювати до 60% загального гендерного розриву в оплаті праці. Ключовими бар'єрами виступають інституційні обмеження, пов'язані з недостатньою гнучкістю форматів зайнятості, складнощами поєднання професійної діяльності та сімейних обов'язків, а також обмеженим доступом до якісної інфраструктури догляду за дітьми.

Ісландська модель боротьби з гендерним розривом. Фундаментом успіху Ісландії у скороченні гендерного розриву стала розробка та впровадження Стандарту IST 85:2012 (Equal Pay Management System). З 1 січня 2018 року сертифікація за цим стандартом стала обов'язковою для всіх компаній та установ з персоналом понад 25 осіб. Роботодавці, які не отримують або не оновлюють сертифікат кожні три роки, підлягають щоденним штрафам, які можуть сягати 50 000 ісландських крон за кожен день невиконання вимог і нараховується доти, доки порушення не буде усунене.

Директива ЄС про прозорість оплати праці. Європейський Союз сформував регуляторні стандарти у сфері забезпечення прозорості оплати праці, які держави-члени зобов'язані імплементувати до 7 червня 2026 року. Директива спрямована на зменшення гендерного розриву в оплаті праці через підвищення рівня відкритості та підзвітності роботодавців. Для підприємств із чисельністю персоналу 100–150 осіб запроваджується обов'язок регулярного оприлюднення даних щодо різниці в оплаті праці між жінками та чоловіками. Якщо гендерний розрив перевищує 5% і не може бути обґрунтований об'єктивними чинниками, проводиться спільна оцінка оплати праці за участю роботодавця та представників працівників або профспілок. Водночас директива скасовує практику конфіденційності заробітної плати. Положення трудових контрактів, що обмежують право працівників обговорювати свою винагороду, визнаються недійсними.

Стратегії та виклики України на шляху до гендерного паритету. Гендерна нерівність в Україні має глибоке коріння в соціокультурних стереотипах, проте за останні роки країна

зробила значний крок уперед у формуванні державної політики рівності. До початку повномасштабного вторгнення розрив в оплаті праці становив 18,6%, що було значним прогресом порівняно з 26% у 2015 році.

Україна визначила стратегічний курс на зменшення гендерної нерівності в оплаті праці - скоротити до 2030 року розрив до 13,6%. Йдеться, насамперед, про законодавчі положення, що обмежували можливість жінок працювати в нічний час, залучатися до понаднормових робіт, направлятися у службові відрядження або працювати в окремих сферах, які вважалися «важкими» чи «небезпечними». Хоча подібні норми історично обґрунтовувалися необхідністю соціального захисту жінок, на практиці вони часто призводили до звуження їхніх професійних можливостей, обмежували доступ до певних посад і секторів економіки, а також знижували конкурентоспроможність жінок на ринку праці.

Важливою ініціативою є міжнародні зобов'язання України. Держава приєдналася до Партнерства Біарріц та стала учасницею Міжнародної коаліції за рівну оплату праці (EPIC). Тобто відбувається інтеграція національної політики у глобальні процеси просування гендерної рівності.

Неоплачувана праця та "штраф за материнство" в Україні. Одним із найбільш прихованих бар'єрів для економічного життя жінок в Україні є нерівномірний розподіл домашніх обов'язків. В середньому українські жінки витрачають на домашню працю близько 43 годин на тиждень. Це фактично "друга зміна", яка не лише виснажує фізично, а й обмежує час на професійний розвиток та відпочинок. Економічна цінність цієї праці, за розрахунками соціологів, є колосальною. Навіть за мінімальними погодинними ставками 2017 року, щомісячна "зарплата" домогосподарки мала б становити понад 3500 грн, а за ринковими цінами на послуги — у кілька разів більше.

Висновки. Аналіз гендерної нерівності на ринку праці показує, що гендерна рівність є результатом поєднання законодавчого тиску, економічної доцільності та зміни суспільних норм. Досвід Ісландії та майбутня імплементація Директиви ЄС підтверджують, що прозорість зарплати є ключовим важелем змін.

Для України подолання гендерного розриву виступає не лише важливою умовою євроінтеграційних процесів, але й умовою демографічної стабільності та довгострокового економічного розвитку.

Список використаних джерел

1. Global Gender Gap Report 2025 by World Economic Forum, 183 ст. URL: <https://www.icsi.edu/media/webmodules/CSJ/August-2025/35.pdf>
2. Ciminelli G., Schwellnus C. Sticky Floors or Glass Ceilings? The Role of Human Capital, Working Time Flexibility and Discrimination in the Gender Wage Gap. URL: https://www.researchgate.net/publication/351687662_
3. Водянка Л. Гендерна рівність в Україні: аналітика трансформацій ринку праці в умовах війни та цифровізації. *Формування стратегії соціально-економічного розвитку підприємницьких структур в Україні*: матеріали XI Міжн. наук.-практ. конф., м. Львів, 28 листопада 2025 р. Львів, 2025. URL: <https://ena.lpnu.ua/server/api/core/bitstreams/4ea0045e-d77a-4a58-8b64-dc950a7edbae/content#page=66>
4. Федорова Л., Хурцидзе Т., Вербицький І. Гендерно чутливе відновлення і розвиток на місцевому рівні: 20 рекомендацій. 2024. URL: <https://cedos.org.ua/wp-content/uploads/genderno-chutlyve-vidnovlennya-i-rozvytok-na-misczevomu-rivni-20-rekomendaczij.pdf>
5. Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року: Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>. (дата звернення: 14.05.2026).

Торчило М.П.,
«Менеджмент персоналу», магістратура, 1 курс,
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
*Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом **Кицак Т.Г.***

ТРАНСФОРМАЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

У сучасних умовах глобальних трансформацій економіки та суспільства концепція сталого розвитку набуває визначального значення для функціонування бізнесу. Особливої актуальності ці процеси набувають в Україні у 2026 році в умовах триваючого повномасштабного вторгнення, що супроводжується глибокими соціально-економічними викликами, руйнуванням інфраструктури та необхідністю забезпечення стійкості бізнесу в кризових умовах. За таких обставин зростає роль підприємств не лише як економічних агентів, але й як активних учасників вирішення соціальних проблем, підтримки працівників та громад.

Традиційна модель корпоративної соціальної відповідальності (КСВ), яка переважно обмежувалася благодійною діяльністю та формуванням позитивного іміджу, в умовах сучасних викликів втрачає свою ефективність. Натомість відбувається трансформація КСВ у стратегічний інструмент управління, інтегрований у бізнес-процеси та спрямований на забезпечення стійкості підприємств і створення довгострокової цінності для стейкхолдерів. Важливу роль у цьому процесі відіграє впровадження ESG-підходів (environmental, social, governance), які поєднують екологічні, соціальні та управлінські аспекти діяльності підприємств.

Таким чином, дослідження трансформації КСВ в контексті сталого розвитку є особливо актуальним в умовах сучасних викликів, зумовлених як глобальними тенденціями, так і специфікою соціально-економічної ситуації в Україні, що узгоджується з глобальними орієнтирами сталого розвитку, визначеними Цілями сталого розвитку ООН [5].

Теоретичні засади КСВ сформувалися в межах концепції соціоекономічного розвитку, відповідно до якої бізнес розглядається не лише як економічний суб'єкт, але й як важливий учасник суспільних процесів. У класичному розумінні КСВ асоціюється з добровільною діяльністю підприємств, спрямованою на вирішення соціальних та екологічних проблем, а також на формування позитивного іміджу компанії. Проте водночас сучасні наукові підходи свідчать про суттєву еволюцію даної концепції. Зокрема, у вітчизняних дослідженнях, зокрема у працях Кицака Т.Г., Маршавіна Ю.М. та Гутніцького В.В. [1], підкреслюється перехід від традиційної моделі КСВ до більш комплексного підходу, що базується на принципах стейкхолдерського капіталізму та інтеграції соціальної відповідальності у систему стратегічного управління підприємством. У цьому контексті КСВ розглядається як фактор забезпечення стійкості бізнесу, його конкурентоспроможності та довгострокового розвитку. Такий підхід передбачає створення цінності не лише для акціонерів, а й для всіх зацікавлених сторін, що відповідає сучасній парадигмі стейкхолдерського управління.

Таким чином, КСВ переходить від периферійної функції до ядра стратегічного управління.

Крім того, у сучасних наукових працях акцентується увага на тому, що розвиток КСВ тісно пов'язаний із формуванням екосистеми сталого розвитку, яка враховує економічні, соціальні та екологічні чинники функціонування підприємств [2]. Це свідчить про поступову трансформацію КСВ у складову ширшої концепції сталого розвитку, що визначає нові вимоги до діяльності сучасних організацій.

Поточний етап розвитку КСВ характеризується її трансформацією з добровільної діяльності у стратегічний інструмент управління. Важливу роль у цьому процесі відіграє впровадження ESG-підходів, що інтегрують екологічні, соціальні та управлінські аспекти у діяльність компаній.

Сучасні емпіричні дослідження підтверджують, що впровадження ESG-підходів має неоднозначний, але загалом позитивний вплив на результати діяльності компаній. Зокрема, метааналіз понад 2000 досліджень [4] засвідчує наявність позитивного зв'язку між ESG-показниками та фінансовою ефективністю у більшості випадків. Водночас цей зв'язок не є автоматичним і залежить від глибини інтеграції ESG у бізнес-модель компанії.

За результатами дослідження [6], близько 79% інвесторів враховують ESG-фактори при прийнятті рішень, однак лише частина компаній здатна трансформувати ці підходи у реальну конкурентну перевагу. Це свідчить про те, що ESG створює цінність лише за умови його глибокої інтеграції в операційну діяльність підприємства, а не обмеження декларативним рівнем.

Таким чином, ключовою проблемою сучасного етапу розвитку КСВ є розрив між декларуванням соціальної відповідальності та її фактичною імплементацією у діяльність підприємств.

Особливої уваги потребує проблема «greenwashing», яка набуває поширення у практиці сучасних компаній. За статистичними даними [8], значна частина підприємств перебуває на початкових етапах впровадження ESG, що свідчить про формальний характер багатьох ініціатив. Це підриває довіру стейкхолдерів та знижує ефективність КСВ як стратегічного інструменту.

В українських реаліях трансформація КСВ має специфічний характер, зумовлений воєнними викликами. За актуальними оцінками [7], понад 60% компаній переорієнтували КСВ-ініціативи на підтримку обороноздатності, працівників та громад. У таких умовах КСВ трансформується з інструменту формування іміджу у механізм забезпечення соціальної стійкості бізнесу, що є новою якісною характеристикою її розвитку.

На нашу думку, ключовим викликом трансформації КСВ є подолання розриву між стратегічним позиціонуванням соціальної відповідальності та її реальною імплементацією. Саме здатність підприємств інтегрувати ESG у систему управління, а не використовувати його як інструмент комунікації, визначатиме їх конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі.

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що корпоративна соціальна відповідальність у сучасних умовах зазнає суттєвої трансформації – від добровільної діяльності, спрямованої переважно на формування позитивного іміджу, до стратегічного інструменту управління бізнесом. Її інтеграція у концепцію сталого розвитку через ESG-підходи забезпечує системність і підвищує ефективність соціально відповідальної діяльності підприємств. Водночас глобальні кризові явища, зокрема пандемія та повномасштабна війна в Україні, значно посилили роль КСВ як механізму підтримки стейкхолдерів та забезпечення соціальної стабільності. У цих умовах КСВ виступає важливим фактором підвищення конкурентоспроможності та стійкості підприємств. Разом з тим ефективність її реалізації безпосередньо залежить від глибини інтеграції принципів сталого розвитку у систему управління та подолання розриву між декларативною і реальною соціальною відповідальністю, зокрема практик greenwashing.

Список використаних джерел

1. Taras Kytsak, Yurii Marshavin, Andrii Vasylenko, Oleg Marshavin and Vitalii Hutnitskyi (2023). Stakeholder capitalism as a modern model of corporate social responsibility. *Social and labour relations: theory and practice*, 13(1), 31-39.
2. Danylevych N. y Poplavska O. (2020). Social responsibility and social partnership in the 4th industrial revolution context: case of Ukraine. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 135, e69185. <https://doi.org/10.5209/reve.69185>.
3. Lopuschnyak H., Chala N., Poplavska O. Socio-economic determinants of the ecosystem of sustainable development of Ukraine. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2021. Vol. 915. DOI: 10.1088/1755-1315/915/1/012019.
4. Friede G., Busch T., Bassen A. ESG and financial performance: aggregated evidence from more than 2000 empirical studies. *Journal of Sustainable Finance & Investment*. 2015. Vol. 5, Issue 4. P. 210–233. DOI: 10.1080/20430795.2015.1118917.

5. United Nations. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. New York : UN, 2015. URL: <https://sdgs.un.org/2030agenda> (дата звернення: 04.05.2026).
6. PwC. *2023 Global Investor Survey*. 2023. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/issues/c-suite-insights/global-investor-survey/global-investor-survey-2023.html> (дата звернення: 05.05.2026).
7. Європейська Бізнес Асоціація. *Бізнес під час війни: аналітичні матеріали*. 2023–2024. URL: <https://eba.com.ua> (дата звернення: 05.05.2026).
8. Deloitte. *Sustainability and ESG insights*. 2022–2024. URL: <https://www2.deloitte.com> (дата звернення: 05.05.2026).

Циганок К. В.

*«Менеджмент персоналу» (магістратура), 5 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Поплавська О.М.*

ВИКОРИСТАННЯ КРІ ТА СИСТЕМ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Традиційні методи оцінювання персоналу зосереджені на окремому працівнику і базуються переважно на суб'єктивній думці керівника. Їхнім ключовим недоліком є ігнорування цілей і перспектив компанії, що обмежує їх застосування лише стабільними організаціями з незмінним середовищем. Натомість сучасні методи, зокрема управління за цілями (МВО) і КРІ-підхід, орієнтовані на майбутнє: вони оцінюють результативність у групі, здатність до розвитку та опанування нових компетенцій, що формує команду спеціалістів, спроможних реалізувати стратегічні цілі організації [1].

Для організацій ключовий показник ефективності — це метрика, яка відображає ступінь досягнення певних цілей у контексті стратегії чи бізнес-плану. При цьому Семененко Ю. [2] виокремлює сім мотиваційних функцій КРІ: вимірювання прогресу, фокусування на стратегічних пріоритетах, підвищення ефективності, зростання залученості персоналу, адаптація до змін, удосконалення систем управління, а також створення прозорості та відповідальності. Тож, встановлюючи чіткі та вимірювані цілі організація мотивує до ефективнішої праці. Згідно з дослідженнями Атанасова М. [1], метод управління за цілями (МВО), як попередник КРІ-підходу, ґрунтується на тому, щоб цілі формулювалися за принципом SMART: Specific (специфічні для організації та посади), Measurable (вимірювані із визначеними метриками), Achievable (досяжні й реалістичні), Result-oriented (орієнтовані на результат, а не на процес), Time-based (обмежені в часі). Оксенюк К. [4] уточнює, що формування мотиваційної системи підприємства, заснованої на КРІ, має проходити сім послідовних етапів: виявлення проблем через брак мотивації; визначення ключових завдань; проведення діагностики; розробка системи на отриманих даних; розрахунок фінансових витрат; інформування персоналу про зміни; запуск і тестування системи. Такий поетапний підхід забезпечує системність і знижує опір з боку працівників. Семененко Ю. [2] розмежовує КРІ та OKR за характером і горизонтом цілей: КРІ — це переважно стабільний показник на тривалий період, орієнтований на вимірювання вже встановлених стандартів, тоді як OKR встановлюється на коротший термін (місяць, квартал) і спрямований на амбіційні стратегічні виклики, стимулюючи інновації. Водночас обидва методи мають спільні риси: орієнтацію на конкретні цілі, вимірювання прогресу через метрики та забезпечення прозорості. На нашу думку, оптимальним рішенням є інтегрована система, де КРІ забезпечує стабільність, а OKR — стратегічну гнучкість.

Отже, комплексна оцінка ефективності персоналу включає три групи характеристик: якості працівника, трудову поведінку та результати діяльності [1]. КРІ охоплює переважно третю групу (результати), тоді як метод «360 градусів» дозволяє оцінити відповідність працівника

займаний посаді через опитування оточення (колег, керівників, клієнтів). Водночас Назаренко С. та Малиновський А. [5] доводять, що суто кількісних методів оцінки вже недостатньо в умовах сучасного ринку — інноваційна система мотивації має доповнюватися гейміфікацією, електронними платформами визнання досягнень та формуванням командних цілей і проєктів. Поєднання КРІ з такими інструментами формує збалансовану систему, що одночасно вимірює результат і підтримує залученість та задоволеність персоналу. Мутерко Г. та Михальов Д. [3] встановили, що в умовах воєнного стану пріоритети мотивації кардинально змінюються: якщо в мирний час домінували кар'єрне зростання та самореалізація, то в кризовий період на перший план виходять безпека, соціальна підтримка та гнучкість робочого процесу. За даними авторів, ефективна мотиваційна стратегія в таких умовах має базуватися на балансі матеріальних і нематеріальних стимулів, інструментах корпоративної соціальної відповідальності, програмах перекваліфікації та заходах психологічної підтримки персоналу. КРІ в такому контексті виступає механізмом, що зберігає зв'язок між зусиллями працівника і результатом навіть за нестабільних умов. Дослідження Семененка Ю. [2] пропонує розгорнуту методику впровадження, що включає десять послідовних етапів: аналіз стратегії та місії підприємства; визначення ключових областей; формулювання специфічних цілей; визначення КРІ; забезпечення прозорості та звітності; контроль і аналіз; постійне вдосконалення; залучення команди; створення інтегрованої корпоративної культури; навчання та розвиток персоналу. Шалева О. [6] конкретизує цей підхід, формулюючи головні принципи розробки системи КРІ: вимірюваність, досяжність, однозначність інтерпретації та відповідність стратегії підприємства, а також пропонує практичний алгоритм, що включає вибір CRM-систем для автоматизованого розрахунку й аналізу показників. Методологія враховує не лише технічні аспекти, а й культурні та особистісні зміни, необхідні для ефективної адаптації системи. Разом з тим, Семененко Ю. [2] обґрунтовує, що вибір між КРІ та OKR залежить від характеристик і стратегії конкретної компанії. КРІ є ефективнішим для великих корпорацій із стабільними операційними процесами та традиційною ієрархічною структурою. OKR, натомість, більш придатний для стартапів, IT-компаній та організацій з агільними моделями управління, де важлива швидка реакція на зміни. Для малих і середніх підприємств, що є домінуючими у структурі вітчизняної економіки, саме OKR-підхід може стати ефективнішим мотиваційним інструментом завдяки меншій ієрархічності та вищій адаптивності.

Проведений аналіз засвідчує, що КРІ та суміжні системи оцінювання ефективності є дієвим інноваційним інструментом мотивації персоналу, який забезпечує прозорість цілей, об'єктивність оцінювання та безпосередній зв'язок між індивідуальними результатами і винагородою. Максимальний мотиваційний ефект досягається через інтеграцію КРІ з якісними методами (360°, асесмент-центр) і методологією OKR, а також через адаптацію системи до специфіки підприємства та зовнішніх умов, включно з умовами воєнного стану в Україні. Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою галузевих КРІ-моделей та цифровізацією HR-процесів оцінювання в умовах повоєнного відновлення.

Список використаних джерел

1. Атанасов М. В. Особливості сучасних методів оцінювання персоналу: переваги та недоліки. Економіка та суспільство. 2022. № 39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-38>
2. Семененко Ю. Роль КРІ та OKR в ефективності діяльності компанії. Вісник Хмельницького національного університету. 2023. № 6. С. 227–235. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-324-6-37>
3. Мутерко Г. М., Михальов Д. А. Розробка комплексної стратегії мотивації персоналу для підприємств в умовах воєнного та післявоєнного стану в Україні. Економічний аналіз. 2025. Том 35. № 1. С. 439–449. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2025.01.439>
4. Оксенюк К. І. Формування системи мотивації персоналу на підприємстві. Економіка та суспільство. 2022. № 45. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-59>
5. Назаренко С. А., Малиновський А. І. Інноваційні методи мотивації на сучасному торговому підприємстві. Економіка та суспільство. 2023. № 57. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-57-39>
6. Шалева О. І. Система КРІ як сучасний інструмент управління бізнес-процесами готельних підприємств. Економіка та суспільство. 2024. № 65. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-147>

Наукове видання

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
93-ї студентської наукової конференції
присвяченої 120-річчю КНЕУ**

**«ІННОВАЦІЙНІ ПРОЄКТНІ РІШЕННЯ
НА ШЛЯХУ ДО ЕКОНОМІЧНОГО
ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ»**

(16 квітня – 16 травня 2026 р.)

Видано в авторській редакції

Верстка М. Криворученко

Підп. до друку 16.06.2026. Формат 60×84/8.
Друк. арк. 6,81. Зам. 26-6000

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
03680, м. Київ, проспект Берестейський, 54/1

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб'єктів видавничої справи (серія ДК, № 235 від 07.11.2000)

E-mail: litera@kneu.edu.ua