

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

Факультет управління персоналом, соціології та психології

**«ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ
У ГЛОБАЛЬНІЙ ПАРАДИГМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ»**

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
92-ї щорічної студентської наукової конференції**

(17 квітня – 17 травня 2025 р.)

УДК 338.242(477):330.341.1
I-11

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

Рекомендовано до друку
Науково-експертною радою КНЕУ імені Вадима Гетьмана
Протокол № 6 від 19.06.2025 р.

I-11 Інноваційні рішення для відродження України у глобальній парадигмі конкурентоспроможності : зб. доп. 92-ї щорічної студентської наукової конференції, 17 квітня – 17 травня 2025 р. — [Електронний ресурс]. Київ, КНЕУ, 2025. — 186 с.
ISBN 978-966-926-555-8

Збірник тез студентів університету укладено за підсумками їх досліджень, представлених на науковій конференції КНЕУ 17 квітня – 17 травня 2025 р. Доповіді студентів факультету управління персоналом, соціології та психології присвячено актуальним соціально-психологічним, освітнім, управлінським та соціоекономічним проблемам, які постають перед українським суспільством в умовах війни та післявоєнного відновлення. Розкрито психологічні аспекти життєстійкості, адаптації, професійної самореалізації, благополуччя та ментального здоров'я особистості. Розглянуто питання ролі сучасної освіти у формуванні людського капіталу, а саме розвитку критичного й економічного мислення, впровадження штучного інтелекту в освітній процес, застосування веб-ресурсів і методів, що сприяють креативності й професійній компетентності здобувачів освіти. У роботах також розглядаються сучасні тренди у сфері управління персоналом, зокрема впровадження цифрових технологій, інноваційних підходів до оцінювання персоналу та мотивації працівників. У дослідженнях висвітлено питання соціального менеджменту та соціального забезпечення, зокрема підходи до підтримки вразливих груп населення, удосконалення системи соціальних виплат і ролі соціально відповідального бізнесу в умовах воєнного стану. Аналізуються соціальні та інформаційні драйвери інноваційного розвитку України, етичні стандарти медіа, соціальна нерівність та гендерні аспекти.

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

ПЛАТФОРМА

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ

Секція 1. Особистісний потенціал: розвиток, відновлення, реінтеграція

Береженна Олена Аналіз наукових підходів до вивчення феномена бойової втоми	7
Борисова Олена Структура психологічного імунітету	9
Валко Марія Психологічні умови розвитку життєстійкості працюючих жінок в період воєнного стану	12
Ващилко Тетяна Особливості прояву особистісного ресурсу українців в умовах війни	14
Висоцька Марія Зв'язок перфекціонізму та психологічного благополуччя у студентів	17
Воробйова Ніна Соціально-демографічні чинники оптимістичного стану українців в умовах війни	19
Гетьманенко Людмила Взаємозв'язок емоційного вигоряння та копінг-стратегій особистості як чинник відновлення людського потенціалу	23
Данілевич Анна Особливості взаємозв'язку оптимістичного стану та самоуправління студентів	26
Дячук Альона Особливості переживання стресу та тривоги українських біженців за кордоном	28
Ентель Катерина Взаємозв'язок часової перспективи та проявів ПТСР особистості	30
Зіновкіна Оксана Зв'язок самоставлення та переживання часової перспективи особистості	33
Іванюк Любов Особливості емоційного вигорання медичних працівників та їхньої відданості організації	35
Ігнатенко Аліна Соціально-психологічний клімат у навчальних групах студентів	38
Кір'янов Андрій Прокрастинація як психологічний супутник інтернет-залежної поведінки студентів	40

Кльоц Ірина	42
Почуття когерентності та психологічний капітал у студентському середовищі	
Кляхін Захар	45
Феномен психологічного імунітету в сучасній психології та його зв'язок з емоційною регуляцією у студентів	
Коновалова Владислава	47
Діагностика моральної травми: сучасний стан та перспективи	
Криворучкіна Олена	48
Дослідження ситуації сімейної кризи під впливом війни та еміграції українських жінок	
Кулачек Наталія	53
Програма психологічної підтримки соціально-психологічної адаптації жінок з родин воюючих військовослужбовців	
Куліда Сергій	57
Розробка опитувальника для вимірювання структурно-функціонального діджитального егоцентризму	
Курченко Ліна	60
Наукова доказовість методу НЛП у психотерапії	
Лапутько Світлана	62
Взаємозв'язок емоційного інтелекту та психологічного благополуччя особистості	
Міняйло Інна	65
Зв'язок організаційної напруженості з психологічною безпекою працівників	
Мішта Наталія	67
Професійна самореалізація жінки в контексті шлюбних відносин: шляхи гармонізації життєвих сфер	
Морозова Юлія	70
Виявлення психологічних особливостей у міжособистісній взаємодії в осіб з підвищеною тривожністю	
Москаленко Ольга	72
Соціально-психологічні особливості взаємозв'язку оптимізму та локусу контролю студентів	
Орлова Оксана	75
Теоретико-методологічні основи дослідження суб'єктивного благополуччя працюючих жінок	
Тютюнник Марія	77
Взаємозв'язок особистісних ресурсів та стресостійкості в умовах війни	
Федотова Тетяна	80
Соціально-психологічні чинники самотності особистості	
Шевченко Єлизавета	83
Асертивність та її важливість для соціального клімату працівників організації	
Шевчук Юлія	85
Взаємозв'язок ціннісних орієнтацій та самооцінки в ранньому дорослому віці	
Юрченко Євгенія	88
Роль копінг-стратегій та соціо-емоційних компетенцій у подоланні соціальної напруги	
Ярош Надія	90
Статеві розбіжності в резильєнтності й ресурсності військовослужбовців	

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

Берега Анна

Людина економічна: через розвиток економічного мислення до формування економічної компетентності 93

Кравченко Валерія

Роль сучасної освіти у відновленні людського потенціалу України: розвиток критичного мислення в системі професійної економічної освіти 96

Лашевська Аліна

Методологічні аспекти застосування штучного інтелекту в навчанні економічним дисциплінам у закладах професійної освіти 99

Михайлов Дмитро

Веб-ресурси, як чинник розвитку та вдосконалення креативного мислення здобувачів професійної освіти 101

Солдатов Олексій

Обґрунтування комунікативних умінь як важливої складової професійної компетентності фахівців економічних спеціальностей 104

КАФЕДРА СОЦІОЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПЛАТФОРМА СОЦІОЕКОНОМІЧНИЙ ВЕКТОР ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ

Антонюк В.В.

Digital HR: використання штучного інтелекту та big data в управлінні персоналом 106

Артеменко А.В.

Проблема неформальної зайнятості в Україні 108

Бикова Є.Д.

Оптимізація системи оцінювання персоналу для підвищення ефективності діяльності підприємства 111

Бондар І.С.

Використання соціальних мереж у системі сучасного рекрутингу 112

Бучма В.А.

Цифрова динаміка в менеджменті персоналу: трансформація підходів до оцінювання персоналу 114

Валецька Д.І.

Розробка та впровадження стратегії безперервного навчання на підприємстві 118

Василенко Р.Р.

Аналіз напрямів соціального інвестування іноземних компаній 119

Гордієнко А.О.

Міжнародний досвід підвищення нематеріальної мотивації працівників в умовах глобальної конкуренції 122

Данилюк Б.В.

Особливості формування системи управління талантами в умовах нестабільного ринку праці 124

Іванова О.М.

Інноваційні цифрові рішення в HR менеджменті: досвід впровадження, ризики та трансформаційні ефекти 126

Кириченко В. О.

Роль HR-менеджера у створенні здорового соціально-психологічного середовища 130

Кобиш А.В.

Центри оцінювання у структурі аутсорсингових HR-послуг: огляд технологій і практик 132

Костюкова П.М.	135
Роль соціальних медіа у розвитку громадських ініціатив	
Лозуновський І.	137
Якість трудового життя: виклики війни	
Мартинюк Л.О.	139
Цифрова культура та етикет як складові ефективного управління персоналом	
Нагорна Т.С.	142
Оцінювання персоналу: проблеми та перспективи	
Олейник М.А.	144
Гнучкі форми зайнятості як відповідь на нові реалії праці в Україні	
Очеретюк А.Ю.	147
Особливості сучасних методів оцінювання персоналу	
Пінчук М. А.	150
Еволюція концепції корпоративної соціальної відповідальності в контексті трансформацій сучасного бізнес-середовища	
Попович М.С.	151
Вплив трудової міграції на економічний розвиток та соціальну політику країни в період воєнного стану в Україні	
Реутська С.В.	154
Аналіз підходів щодо виплати допомоги при народженні дитини в Україні	
Руцак В.Ю.	157
Соціальна відповідальність бізнесу: сучасні виклики в умовах війни	
Сечина Д.С.	158
Людський капітал сучасного ресторанного бізнесу: тренди, виклики та стратегії управління в умовах трансформації індустрії	
Харитончук Я.В.	161
Вплив штучного інтелекту на рівень знань: виклики та можливості для здобувачів	
Хоменко Д.М.	162
Мотивація як інструмент профілактики емоційного вигорання в команді	
Чудовська Є. Д.	166
Сучасні методи оцінювання залученості персоналу	
Шинкарська В. А.	168
Атестація як форма оцінювання персоналу	
Яцино Н.О.	170
Соціальний інжиніринг у створенні лояльності в команді: методи, маніпуляції та інформаційна гігієна	

КАФЕДРА СОЦІОЛОГІЇ

ПЛАТФОРМА

СОЦІАЛЬНІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДРАЙВЕРИ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

Гончарова Станіслава	176
Вплив інформаційної війни на взаємодію мас-медіа з аудиторією	
Качуєнко Анастасія	178
Об'єктивність і достовірність як стандарти у висвітленні економічної проблематики в медіа	
Купрієнко Анастасія	180
Передумова гендерної нерівності при формуванні цін на товари та послуги	
Підгайна Марія, Тертична Арина	182
Роль інновацій у післявоєнному відродженні економіки України	
Шахрай Наталя	184
Етичні аспекти висвітлення вразливих соціальних груп у масмедіа	

**ПЛАТФОРМА
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО
ПОТЕНЦІАЛУ ДЛЯ ЕКОНОМІЧНОГО ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ**

Секція 1. Особистісний потенціал: розвиток, відновлення, реінтеграція

Береженна О.Ю.

«Психологія», PhD 1 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

*Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Колесніченко Л.А.*

**АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ДО ВИВЧЕННЯ
ФЕНОМЕНА БОЙОВОЇ ВТОМИ**

Актуальність дослідження. Актуальність дослідження феномена бойової втоми зумовлена сучасними реаліями воєнного конфлікту, в яких перебуває Україна, та значним психоемоційним навантаженням на військовослужбовців. Бойова втома негативно впливає на когнітивні функції, емоційну стабільність і боєздатність особового складу, що робить її вчасне виявлення та подолання пріоритетним завданням військової психології. Аналіз наукових підходів до вивчення цього феномена дає змогу глибше зрозуміти його механізми, прояви та наслідки. Це, своєю чергою, створює підґрунтя для розробки ефективних програм психопрофілактики й психореабілітації.

Мета дослідження – аналіз та систематизація наукових праць щодо вивчення феномена бойової втоми.

Методи дослідження:

– *теоретичні*: аналіз, систематизація й узагальнення даних представлених у науковій літературі щодо сучасного стану досліджуваної проблеми.

Основні результати. Про феномен, який сьогодні називають «бойовою втомою», почали згадувати ще з часів Середньовіччя – переважно як про емоційно нестабільну або дивну поведінку воїнів, що пережили жорстокі бої чи отримали поранення. Такі прояви описувалися в літературі того часу, зокрема в п'єсах Вільяма Шекспіра. Метафоричні згадки про психологічні наслідки війни трапляються й у творах античності: наприклад, «Одіссея» Гомера може розглядатися як історія як фізичного, так і душевного повернення воїна до мирного життя. Повернення з війни нерідко супроводжується внутрішнім відчуженням, і близькі можуть сприймати ветерана як зовсім іншу людину. Війна змінює особистість, і суспільство має бути готовим підтримати людину на цьому шляху трансформації та адаптації.

У XIX столітті для опису станів, пов'язаних із психотравмами на війні, почали використовувати більш точні й інформативні терміни, такі як «виснаження в бою» та «втома солдата». Цими поняттями позначали реакції організму на тривалий стрес під постійним вогнем. У 1871 році американський хірург Якоб Мендес да Коста дослідив психосоматичні порушення у ветеранів Громадянської війни в США та запровадив термін «солдатське серце». Він зауважив, що у фізично здорових солдатів виникали симптоми, схожі на серцеві захворювання: задишка, тахікардія, пітливість, біль у грудях, а також сильна втома й м'язова слабкість навіть при мінімальному фізичному навантаженні.

У сучасній науковій літературі існує кілька підходів до визначення поняття «бойова втома». Зокрема, В. Стасюк у своїх дослідженнях, присвячених психоемоційним станам військових, трактує бойову втому як реакцію, що виникає протягом кількох годин або днів інтенсивних бойових дій і проявляється у формі тривоги, страху, депресії. Окремо він виділяє поняття «бойової перевтоми» – стан, що формується після кількох тижнів бойових дій середньої інтенсивності, і супроводжується глибшим психоемоційним виснаженням (Стасюк, 2012).

О. Кокун та його колеги розглядають бойову втому як прояв гострої реакції на стрес і водночас як нормальну реакцію особистості на ненормальні обставини бойових дій. Вони підкреслюють, що військовослужбовці постійно перебувають під впливом як фізіологічних (погане харчування, втома, холод), так і психологічних чинників (небезпека, втрата побратимів, поранення), що неминуче викликає певні психоемоційні реакції. Серед типових симптомів бойової втоми виділяють гіперреактивність на звуки, порушення сну, дратівливість, надмірну пильність. Водночас автори звертають увагу, що деякі з цих реакцій можуть бути адаптивними й мати захисну функцію – наприклад, підвищення витривалості, посилення фізичної сили або зростання впевненості у власній компетентності (Кокун, 2015).

М. Фрідман зазначає, що бойова втома, є звичайною реакцією на психічне та емоційне напруження, яке може виникнути в результаті небезпечних і травмуючих переживань. Це природна реакція на зношення тіла та розуму після участі у тривалих і складних військових операціях (Friedman, 2006).

К. Кеннеді та його колеги бойову втому описують як накопичення виснаження через тривалі та інтенсивні бойові умови, що впливають на фізичне, емоційне та психологічне здоров'я бійців, знижуючи їхню здатність до ефективного виконання завдань (Kennedy, 2006)

О. Овчаренко у своїй роботі бойову втому зазначила як довгостроковий і більш патогенний наслідок хронічного бойового стресу, з такими симптомами:

- песимізм;
- депресія;
- млявість;
- дратівливість,;
- незадоволеність («Я нічого не хочу»);
- нервозність, напружений вираз обличчя;
- відсутність зорового контакту;
- гучні розмови;
- труднощі з розслабленням;
- проблеми зі сном і апетитом;
- труднощі з виконанням завдань;
- небажання митися або голитися (Овчаренко, 2024).

Бойову втому умовно поділяють на легку та важку форми, і саме від ступеня вираженості симптомів та конкретних умов бойової обстановки залежить обсяг і характер надання допомоги.

Легка бойова втома проявляється незначними функціональними порушеннями — військовий зберігає здатність виконувати свої обов'язки, хоча може скаржитися на втому, дратівливість чи зниження концентрації. Ці скарги часто є більше суб'єктивними, ніж об'єктивними, і не потребують виведення бійця з підрозділу.

Важка бойова втома, навпаки, супроводжується вираженими психоемоційними або поведінковими порушеннями, що суттєво заважають ефективному виконанню завдань. У таких випадках зазвичай необхідне тимчасове виведення з підрозділу, психоемоційна підтримка та відновлення (Кокун, 2015).

У дослідженнях останніх років бойову втому також розглядають у контексті нейропсихології як функціональне виснаження центральної нервової системи, що може бути зворотним за умови своєчасного втручання. Підкреслюється важливість раннього виявлення симптомів, впровадження програм психологічного відновлення та психоедукації командного

складу щодо розпізнавання ранніх ознак БВ. Такі підходи практикуються в арміях НАТО, зокрема у форматі програм Combat Operational Stress Control (COSC) (Maglione, 2022).

Висновки. Феномен бойової втоми має глибоке історичне коріння та сьогодні визнається у світовій практиці як важлива складова психологічного стану військовослужбовців у бойових умовах. Різні автори сходяться на думці, що бойова втома є природною, хоч і небезпечною реакцією організму на тривалий екстремальний стрес, що проявляється на фізіологічному, психоемоційному та поведінковому рівнях. Встановлено, що бойова втома може мати як адаптивні, так і дезадаптивні прояви — від короточасного підвищення витривалості до глибоких психоемоційних розладів. Важливим є розрізнення між легкою та важкою формами БВ, що визначає тактику реагування та обсяг допомоги. Своєчасне розпізнавання симптомів бойової втоми, психоедукація командирів і створення системи психологічної підтримки мають ключове значення для збереження бойової ефективності та довготривалого психічного здоров'я військових.

Література

1. Стасюк, В. В. (2012). Основні негативні емоційні стани військовослужбовця у процесі військово-професійної діяльності. *Військово-спеціальні науки*, (27), 15–19
2. Кокун, О. М., Агаєв, Н. А., Пішко, І. О., & Лозінська, Н. С. (2015). *Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: Методичний посібник*. Київ: НДЦ ГП ЗСУ
3. Friedman, M. J. (2006). Posttraumatic stress disorder among military returnees from Afghanistan and Iraq. *The American Journal of Psychiatry*, 163(4), 586–593. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.163.4.586>
4. Овчаренко, О. Ю. (2024). *Управління стресом: практичні інструменти самопомогі: Навчальний посібник*. Київ: Університет «Україна»
5. Kennedy, C. H., & Zillmer, E. A. (Eds.). (2006). *Military psychology: Clinical and operational applications*. Guilford Press
6. Maglione, M. A., Chen, C., Bialas, A., Motala, A., Chang, J., Akinniranye, G., & Hempel, S. (2022). Combat and Operational Stress Control Interventions and PTSD: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Military Medicine*, 187(7-8), e846–e855. <https://doi.org/10.1093/milmed/usab310> RAND+1PubMed+1

Борисова О.С.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології Савченко О.В.

СТРУКТУРА ПСИХОЛОГІЧНОГО ІМУНІТЕТУ

У сучасному світі, сповненому стресових ситуацій та психологічних викликів, особливої актуальності набуває дослідження психологічних механізмів захисту особистості. Концепція психологічного імунітету, яка описує здатність людини протистояти негативним впливам середовища та зберігати психологічне здоров'я, стає одним із центральних конструктів у науковому розумінні психологічної стійкості (Матласевич, Герасімов, 2024).

Концепція психологічного імунітету була розроблена угорським психологом А. Олахом і визначається як інтегративна система адаптивних ресурсів особистості, що забезпечує стресостійкість, ефективне подолання життєвих труднощів та підтримку психологічного благополуччя (Oláh, 2005). Згідно з моделлю А. Олаха, психологічний імунітет включає 16 факторів, структурованих у три підсистеми: підсистему «Підходу-переконання» (позитивне мислення, почуття контролю, відчуття узгодженості, відчуття самозростання), підсистему «Моніторингу-створення-виконання» (самоефективність, здатність до соціальної мобілізації,

здатність до соціального створення, здатність до соціального моніторингу, творча Я-концепція, орієнтація на зміни та виклики, здатність до розв'язання проблем, орієнтація на ціль) та підсистему «Саморегуляції» (синхронічність, контроль імпульсів, контроль емоцій, контроль дратівливості).

Метою даного дослідження є перевірка структури психологічного імунітету за допомогою адаптованої українською мовою версії методики. Актуальність дослідження обумовлена необхідністю створення валідного діагностичного інструментарію для вивчення психологічного імунітету в українському контексті, що дозволить ефективніше розробляти програми психологічної підтримки та розвитку стресостійкості населення в умовах соціальної нестабільності та кризових явищ.

Сучасні вітчизняні дослідники (С. Васьківська, І. Пасічник, Г. Гандзілевська, У. Нікітчук, Т. Хомуленко) активно вивчають психологічний імунітет як важливий механізм самозахисту та адаптації особистості, розглядаючи його через призму адаптаційних ресурсів, особистої стійкості та ресурсів життєвого сценарію. Під керівництвом Т. Хомуленко була здійснена перша спроба адаптації методики вимірювання психологічного імунітету українською мовою (). Ряд зарубіжних дослідників також вивчали різні аспекти психологічного імунітету. Так, С. Зідан (Nesma, Asmaa, 2020) у своєму дослідженні визначив поняття та виміри психологічного імунітету, розробивши відповідну шкалу, яка включала такі аспекти як позитивне мислення, самоконтроль, самоефективність, розв'язання проблем, психологічна стійкість, впевненість у собі, психологічна витривалість (оптимізм) та креативність. Е. Адьберт-Лорінц та ін. (Nesma, Asmaa, 2020) у своєму дослідженні виявили позитивний зв'язок між емоційним здоров'ям та функціонуванням психологічного імунітету у румунських підлітків, підкресливши роль позитивного мислення, оптимізму, саморегуляції та емоційного контролю в процесах адаптації. А. Ельшериф довів ефективність консультативної програми, заснованої на характеристиках самодетермінованої особистості, у зміцненні психологічного імунітету та зниженні психологічного відчуження серед палестинських студентів (Nesma, Asmaa, 2020). А. Бхардвадж емпірично підтвердив позитивний вплив йоги та духовних практик на підтримку психологічного імунітету у юнаків. О. Худайєр та К. Хуссейн здійснили раціоналізацію шкали психологічного імунітету для професійних спортсменів, підтвердивши її високу валідність та надійність (Nesma, Asmaa, 2020).

Отже, огляд фахової літератури засвідчує значний науковий інтерес до проблеми психологічного імунітету, його структури, факторів впливу та можливостей його зміцнення в різних контекстах життєдіяльності особистості.

Для перевірки структури психологічного імунітету нами використана адаптована версія опитувальника «Психологічний імунітет» (Psychological Immune System Inventory (PISI) К. Бона), що складається з 48 тверджень та вимірює 16 шкал (Bona, 2014). Дослідження проводилося в кілька етапів. Структура психологічного імунітету перевірялася на вибірці з 163 респондентів, віком від 18 до 65 років. Для перевірки структури був використаний експлораторний факторний аналіз за методом максимальної правдоподібності, з обертанням «Oblimin». Отримана структура наведена в табл. 1.

Таблиця 1

Факторна структура шкал опитувальника «Психологічний імунітет», скорочена версія (PI-48)

№	Шкала	Підструктура 1	Підструктура 2	Підструктура 3	Унікальність
1	Позитивне мислення	0,446			0,625
2	Почуття контролю	0,614			0,500
3	Почуття когерентності	0,641			0,425
4	Почуття саморозвитку	0,746			0,369
5	Самоефективність	0,759			0,384

№	Шкала	Підструктура 1	Підструктура 2	Підструктура 3	Унікальність
6	Орієнтація на цілі	0,765			0,316
7	Соціальна мобільність	0,296	0,278		0,703
8	Орієнтація на досягнення	0,721			0,627
9	Орієнтація на виклики та зміни		0,398		0,606
10	Соціальний моніторинг		0,478		0,658
11	Здатність до вирішення проблем		0,645		0,462
12	Здатність до соціальної креативності		0,800		0,388
13	Синхронічність	0,411		0,457	0,536
14	Контроль імпульсивності			0,821	0,389
15	Емоційний контроль			0,849	0,233
16	Контроль дратівливості			0,413	0,687
Відсоток сумарної дисперсії, що пояснює фактор		25,7	12,3	12,9	
		50,9			

Як бачимо у структурі психологічного імунітету виокремлюються 3 незалежні фактори, як відповідають 3 підсистемам в оригінальній авторській моделі. Однак, наявні певні відмінності. Так, до складу першої підсистеми замість 4 шкал увійшли 7 показників, а саме: «Позитивне мислення», «Почуття контролю», «Почуття когерентності», «Почуття саморозвитку», «Самоефективність», «Орієнтація на цілі», «Орієнтація на досягнення». Таким чином, три шкали, що відображають спрямованість особистості на досягнення цілей та самореалізацію, доповнили склад першої підсистеми, яка отримала назву «Підсистема переконань та ефективного виконання». До складу другої підсистеми, яка отримала назву «Підсистема креативності та виконання» увійшли 5 шкал: «Орієнтація на виклики та зміни», «Соціальний моніторинг», «Здатність до вирішення проблем», «Соціальна мобільність», «Здатність до соціальної креативності». Третя підсистема отримала назву «Підсистема саморегуляції», вона включає 3 шкали: «Синхронічність», «Контроль імпульсивності», «Емоційний контроль». Шкала «Контроль дратівливості» залишається в методиці, однак під час війни не будуть враховуватись дані, отримані за нею, при визначенні загального балу за підсистемою та загальним рівнем психологічного імунітету. Після завершення війни та нормалізації стану українців планується здійснення повторної перевірки структури методики.

Доречність внесення змін у структуру системи психологічного імунітету підтверджується результатами конфірматорного факторного аналізу, які представлені у табл. 2.

Таблиця 2

Показники відповідності емпіричної моделі теоретичній та оновленій моделям

Модель	X ²	df	p	CFI	TLI	RMSEA	90% CI	
							lower	upper
Теоретична	255	101	<.001	0,859	0,832	0,097	0,082	0,112
Оновлена за складом підсистем	211	101	<.001	0,899	0,880	0,082	0,066	0,097
Оновлена, без 16-ої шкали	178	87	<.001	0,911	0,893	0,080	0,063	0,097

Результати дослідження дозволили створити адаптовану версію методики для оцінки психологічного імунітету, що відповідає психометричним вимогам надійності та валідності. Виявлена структура психологічного імунітету на українській вибірці частково відрізняється від оригінальної моделі А. Олаха, що може бути пов'язано з культурно-специфічними особливостями сприйняття, з переживання тривалого стресу, а також з різницею в стратегіях подолання труднощів представників різних культур. Це підкреслює важливість адаптації психодіагностичних інструментів з урахуванням соціокультурного контексту.

Висновок. Скорочення методики до 48 тверджень дозволило зберегти її діагностичну цінність при спрощенні процедури тестування. Була оновлена структура підсистем, склад яких певним чином відрізняється від авторської моделі. На основі проведеного дослідження рекомендується використовувати адаптовану скорочену версію методики психологічного імунітету для діагностики особистісних ресурсів стресостійкості в українській популяції. Перспективними напрямками подальших досліджень є визначення вікових та гендерних особливостей психологічного імунітету, вивчення його динаміки під впливом психологічних інтервенцій, а також розширене дослідження взаємозв'язків психологічного імунітету з іншими показниками психологічного здоров'я та благополуччя.

Література

1. Матласевич О., Герасімов Ф. (2024) Особливості психологічного імунітету українських комбатантів та членів їхніх родин: теоретичні аспекти. *Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ*, 22, 50-59. https://doi.org/10.35619/prap_rv.v1i22.384. URL: https://prap.rv.ua/index.php/prap_rv/article/view/384/.
2. Oláh A. (2021) Anxiety, Coping, and Flow. Budapest: Akadémiai Kiadó. DOI: 10.1556/9789634547075. URL: <https://mersz.hu/talalatok/>.
3. Хомуленко Т. Б., Кислова І.С., Бубир І.С. (2022) Адаптація методики "психологічний імунітет". *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*, 66, 353–366. <https://doi.org/10.34142/23129387.2022.66.24> URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/handle/123456789/11245>.
4. Nesma L. Sh., Asmaa F. Ah. (2020) The Rationing of Psychological Immunity Scale on a Sample of Visually Impaired Adolescents: Rationing of Psychological Immunity Scale on a Sample of Visually Impaired Adolescents. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8 (3), 345-356. DOI:10.31686/ijer.vol8.iss3.2236. URL: <https://www.researchgate.net/publication/339876996>.
5. Bóna K. (2014) An exploration of the psychological immune system in Hungarian gymnasts. *Sport and Exercise Psychology*. URL: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/44547>.

Валко М.Г.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології Креденцер О.В.

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Вступ. Повномасштабне вторгнення в Україну спричинило фундаментальні зміни в житті кожного українця. Сьогодні працюючі жінки зіштовхуються з безпрецедентними викликами, поєднуючи професійну діяльність, родинні обов'язки та адаптацію до умов воєнного стану. У цьому контексті життєстійкість стає ключовим ресурсом, що забезпечує психологічне

благополуччя та ефективне функціонування в умовах хронічного стресу. Метою дослідження є визначення психологічних умов розвитку життєстійкості працюючих жінок в умовах воєнного стану та розробка практичних рекомендацій щодо підтримки їхнього психологічного благополуччя.

Методи дослідження. Дослідження проводилося за допомогою комплексу методів: теоретичного аналізу наукових джерел, психодіагностичного дослідження з використанням методики «Парціальні позиції життєстійкості особистості» розробленої І. Бринзою та О. Кузнецовою, методики «Професійна життєстійкість» розробленої О. Кокуном, опитувальника з визначення балансу «робота-життя», а також авторської анкети. У дослідженні взяли участь 66 працюючих жінок віком від 25 до 65 років.

Огляд фахової літератури. Аналіз наукової літератури демонструє, що життєстійкість розглядається як багатовимірна система, що охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові та мотиваційні компоненти, які допомагають особистості ефективно функціонувати в умовах кризи. Згідно з дослідженнями С. Мадді [7], життєстійкість включає три ключові компоненти: залученість, контроль та прийняття ризику. Т. Титаренко та Т. Ларіна [5] підкреслюють, що життєстійкість формується на основі позитивного досвіду подолання труднощів та активного смислотворення. О. Даценко [1] акцентує увагу на системному характері життєстійкості, що інтегрує емоційні, когнітивні та соціальні аспекти досвіду особистості.

У сучасному науковому дискурсі виокремлюють гедоністичний, евдемоністичний та інтегральний підходи до розуміння феномену життєстійкості [2].

Дослідження О. Чиханцової і К. Гуцол [6] розмежовують поняття «життєстійкість» та «резильєнтність», де останнє відображає здатність відновлюватися після травматичних подій, тоді як життєстійкість більше стосується здатності витримувати стрес під час тривалого впливу негативних факторів.

Результати дослідження. Результати проведеного дослідження виявили, що серед працюючих жінок 59,09% демонструють середній рівень загальної життєстійкості, 39,39% – високий, і лише 1,52% – низький. Щодо професійної життєстійкості, 78,79% респонденток мають середній рівень, 16,67% – високий, і 4,55% – низький рівень.

На основі аналізу теоретичних та емпіричних даних була розроблена модель психологічних умов розвитку життєстійкості працюючих жінок, що включає чотири рівні:

1. Соціально-професійний рівень: баланс між роботою і особистим життям, система соціальної підтримки, сприятливий організаційний клімат, професійна самореалізація, гнучкі умови праці.

2. Організаційний рівень: доступ до професійного психологічного супроводу, програми підтримки психічного здоров'я, розвиток здорової організаційної культури, створення безпечного робочого середовища.

3. Особистісний рівень: розвиток адаптивних копінг-стратегій, внутрішня мотивація та ціннісно-сміслові орієнтації, самоефективність, толерантність до невизначеності, психологічна резильєнтність.

4. Психотерапевтичний рівень: арт-терапевтичні практики, техніки психічної саморегуляції, групові форми психологічної підтримки, нарративні практики, тілесно-орієнтовані методи.

Арт-терапія виявилася одним з найефективніших засобів розвитку життєстійкості, що підтверджується як вітчизняними [1;4], так і зарубіжними дослідженнями. Аналіз результатів показав, що регулярні арт-терапевтичні практики сприяють покращенню емоційного стану (у 78% досліджуваних), зниженню рівня тривожності (у 65%), розвитку адаптивних копінг-стратегій (у 71%) та підвищенню рівня життєстійкості загалом (у 69% учасниць).

Висновки і пропозиції. Життєстійкість працюючих жінок в умовах воєнного стану є складним, багатовимірним конструктом, що інтегрує особистісні, соціальні та професійні аспекти. Основними психологічними умовами її розвитку є: підтримання балансу між роботою та особистим життям, наявність соціальної підтримки, формування професійної самоефективності та доступ до психологічних ресурсів.

Практичне значення дослідження полягає у розробці рекомендацій для психологічних служб, керівників організацій та HR-фахівців щодо створення умов для підтримки життєстійкості працюючих жінок. Запропоновано включити арт-терапевтичні практики до програм психологічного супроводу як ефективний інструмент розвитку життєстійкості та подолання наслідків травматичного досвіду в умовах війни.

Література

1. Даценко, О. А. (2017). Психологічний дискурс життєстійкості особистості. Актуальні проблеми психології в закладах освіти, 7, 17–27.
2. Карамушка, Л., Креденцер, О., Терещенко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія, 1(25), 62-73. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
3. Лагодзінська, В. І. (2023). Розвиток творчого потенціалу для забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій під час війни засобами арт-терапії. В Українська психологія. XXI століття. Початок. (Дні української психології в Берліні): матеріали науково-практичної конференції з міжнародною участю (с. 198-202). Київ. <https://lib.iitta.gov.ua/735227/>
4. Омельченко, Я. М. (2023). Застосування психотерапевтичних технологій у наданні допомоги постраждалим з проявами посттравматичного стресового розладу. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
5. Титаренко, Т. М., Ларіна, Т. О. (2009). Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. Київ: Марич.
6. Чиханцова, О., Гуцол, К. (2022). Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії COVID-19. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.
7. Maddi, S. R. (2013). Hardiness: Turning Stressful Circumstances into Resilient Growth. New York: Springer.

Ващилко Т.Л.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс,
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент, доцент
кафедри педагогіки та психології Музичко Л.В.*

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ПОДОЛАННЯ ЖИТТЄВИХ ТРУДНОЩІВ

Проблема пошуку психологічних ресурсів, спрямованих на відновлення психічного благополуччя та життєздатності людського організму в умовах тривалих воєнних дій та стресогенних ситуацій, є однією з найбільш значущих у сучасній науці.

Поняття «резильєнтності» (resilience) почало використовуватися у психології завдяки дослідженням, проведеним американською психологинею Еммою Вернер для вивчення стійкості дітей у несприятливих умовах. Вона визначила три групи чинників, що впливають на формування резильєнтності: особистісні якості, сімейне середовище та соціальні обставини.

Дослідження резильєнтності, як здатності особистості успішно адаптуватися до несприятливих обставин, відновлюватися після них та досягати психологічного зростання,

розглядається багатьма зарубіжними та вітчизняними науковцями (Дж. А. Боннано, Е. Вернер, А.Мастен, Е. Міллер, Дж. Річардсон, С. Богданов, О. Бойко, О. Главінська, Н. Гусак, І. Даєр, С. Кравчук, Г. Лазос, Ф. Лозель, А. Максименко, О. Односталко, В. Оліфер, Б. Ткач, Т. Титаренко та ін.) [1, 4]. Проведені дослідження пояснюють значний інтерес до феномену резильєнтності з боку як міжнародної, так і вітчизняної наукової спільноти.

Термін «резильєнтність» з точки зору психології означає здатність людини долати наслідки травматичного стресу та відновлюватися після кризових подій, і його інтенсивне вивчення розпочалося наприкінці ХХ століття. Саме у 1980-х роках завдяки дослідженням Анетти Мастен резильєнтність стала центральною темою наукових і теоретичних розробок у галузі психології. Сучасні дослідження змінили фокус від простого визначення факторів наявності резильєнтності до детального аналізу того, як ці фактори допомагають досягати позитивних результатів. Значну увагу приділяють процесам, які сприяють ефективному подоланню труднощів.

Концепція резильєнтності зазнала суттєвих трансформацій: раніше вона сприймалася як здатність протистояти труднощам без змін, але зараз розуміється як активний процес адаптації і розвитку в складних умовах. Особистісна сила або вразливість проявляються у нових життєвих ситуаціях, коли потрібні ресурси для подолання викликів.

О. Чиханцовою було проаналізовано роботу С. Мадді та Д. Хошаби «Резильєнтність у дії», в якій порівнюється поняття резильєнтності, яке розглядається у роботі як стійкість чи пружність, та життєстійкості [5]. Науковеця робить висновок, що резильєнтність відноситься до поведінкових реакцій і є наслідком життєстійкості як особистісної характеристики особистості [3].

Наразі Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) не має єдиного, офіційно затвердженого документа, який би давав вичерпне визначення резильєнтності, хоча сьогодні дана концепція широко розглядається у різних контекстах та описується у відповідних документах ВООЗ. У контексті психічного здоров'я ВООЗ наголошує на резильєнтності як здатності до адаптації та відновлення, а також [6]:

- у контексті психічного здоров'я резильєнтність розглядається як здатність людини справлятися зі стресами, відновлюватися після труднощів та зберігати психічне благополуччя;
- ВООЗ також використовує концепцію резильєнтності для опису здатності систем охорони здоров'я адаптуватися до наслідків зміни клімату та екстремальних погодних явищ «Operational framework for building climate resilient and low carbon health systems»;
- резильєнтність є ключовим елементом у стратегіях ВООЗ щодо підготовки фахівців у галузі охорони здоров'я до реагування у надзвичайних ситуаціях.

Ми провели емпіричне дослідження що було спрямоване на вивчення зв'язку між рівнем резильєнтності особистості та рівнем посттравматичного зростання (ПТЗ) у вибірці українців ($n = 80$), які тривалий час перебувають під впливом стресогенних чинників війни. У середньому опитані демонстрували помірно високий рівень резильєнтності ($M = 48.8$) та середньо-високі показники ПТЗ ($M = 72.3$). Проте дані варіювалися залежно від індивідуальних характеристик, що вказує на неоднорідність адаптаційних можливостей у різних учасників.

Статистичні результати:

- 1) Пірсонівський коефіцієнт кореляції між резильєнтністю та ПТЗ склав $r = 0.524$ ($p < 0.001$), що вказує на середню позитивну залежність: чим вищий рівень резильєнтності, тим вищий рівень посттравматичного зростання.
- 2) Регресійний аналіз показав, що резильєнтність є сильним предиктором посттравматичного зростання ($\beta = 0.837$, $p < 0.001$).
- 3) Модель пояснює 27.5% варіації показників ПТЗ за рахунок змін у рівні резильєнтності ($R^2 = 0.275$).

Тобто, більше чверті змін у здатності особистості демонструвати зростання після травми може бути пояснено рівнем її психологічної стійкості.

Практична інтерпретація результатів:

Резильєнтність є одним із ключових ресурсів психологічного відновлення. Вона забезпечує не лише опір деструктивному впливу стресу, але й активізує механізми когнітивної переоцінки, формування нових життєвих цілей та особистісного зростання після пережитої травми. Підвищення резильєнтності напряду сприяє розвитку ПТЗ, що має важливі наслідки для практичної психології: робота з розвитком позитивного мислення, цілепокладання, здатності бачити можливості у кризових ситуаціях є ефективними стратегіями підтримки клієнтів, які пережили травму. Наявність середнього рівня резильєнтності у вибірці свідчить про те, що навіть у надскладних умовах війни значна частина українців зберігає базові адаптаційні можливості, але потребує підтримки для активізації потенціалу до особистісного зростання.

Висновки за результатами аналізу

- Резильєнтність є статистично значущим і практично вагомим чинником посттравматичного зростання в умовах тривалого стресу війни.
- Психологічні інтервенції, спрямовані на розвиток резильєнтності, мають потенціал не лише для стабілізації стану особистості, але й для її особистісного розвитку через травму.
- Програми психологічної допомоги повинні включати тренування позитивного мислення, навичок саморегуляції, усвідомлення особистих ресурсів та цілепокладання.

Американська психологічна асоціація (АРА) розробила десять порад, які можуть допомогти зробити власну психіку більш адаптивною та витривалою [7]:

1. Налагоджуйте зв'язки: підтримуйте добрі стосунки з близькими, родиною та друзями; приймайте допомогу та підтримку від тих, хто піклується про вас і готовий вислухати.
2. Не сприймайте кризи як непереборні проблеми, намагайтеся дивитися за межі сьогодення і думати про те, як майбутні обставини можуть стати кращими.
3. Прийміть те, що зміни є частиною життя, змиріться з обставинами, які неможливо змінити, і зосередьтеся на тому, що ви можете змінити.
4. Рухайтесь до своїх цілей, робіть щось регулярно, навіть якщо це здається невеликим досягненням, що наближає вас до ваших цілей.
5. Приймайте рішучі дії, замість того, щоб повністю відсторонюватися від проблем і стресів, намагайтеся активно діяти у складних ситуаціях.
6. Шукайте можливості для самопізнання, часто люди дізнаються щось нове про себе і можуть виявити, що в чомусь зросли внаслідок боротьби з втратами.
7. Підтримуйте позитивне ставлення до себе, розвивайте впевненість у своїй здатності розв'язувати проблеми та довіряйте своїй інтуїції.
8. Зберігайте перспективу, навіть стикаючись із дуже болючими подіями, намагайтеся розглядати стресову ситуацію в ширшому контексті та зберігати довгострокову перспективу.
9. Зберігайте надію, намагайтеся візуалізувати те, чого ви бажаєте, замість того, щоб турбуватися про те, чого боїтеся.
10. Піклуйтеся про себе, звертайте увагу на власні потреби та почуття. Займайтеся діяльністю, яка вам подобається та допомагає розслабитися. Регулярно займайтеся фізичними вправами.

Ці поради підкреслюють важливість соціальної підтримки, активного подолання труднощів, позитивного мислення та самотурботи у розвитку психологічної стійкості.

У сучасних умовах повномасштабної війни в Україні поняття «резильєнтності» розглядається як динамічна властивість особистості, що дозволяє адаптуватися їй до стресових умов, долати складні періоди та відновлювати психічну рівновагу. Саме цей напрям у наступні десятиліття буде потребувати детального вивчення та аналізу наукових та практичних підходів [2].

Література

1. Міщенко, М. Psychological stability (resilience) in the conditions of war. *Modern Engineering and Innovative Technologies*, №28-02, 2023. С. 7–10. URL: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2023-28-02-002>

2. Федорчук, В. М., Комарніцька Л. М., Сторожук Н. Р. Резильєнтність особистості в умовах військового стану. 2023. С 112-126. DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-336-1-8>
3. Чиханцова О. А. Психологічні основи життєстійкості особистості : монографія. Київ : Талком, 2021. 319 с. URL: http://psychology-naes-ua.institute/files/pdf/disertaciya-chihancova_1630334534.pdf
4. Hlavinska, O. D., Dayer I. I.. "RESILIENCE AS A SUBJECT OF STUDY IN MODERN PSYCHOLOGY." Publishing House "Baltija Publishing", 2023. URL: <http://baltijapublishing.lv/omp/index.php/bp/catalog/download/325/8964/18754-1?inline=1>
5. Maddi, Salvatore R., and Deborah M. Khoshaba. *Resilience at work: How to succeed no matter what life throws at you*. AMACOM/American Management Association, 2005.
6. World Health Organization: Health Systems Resilience. URL: <https://www.who.int/teams/primary-health-care/health-systems-resilience>
7. The American Psychological Association (APA): Resilience. URL: <https://www.apa.org/topics/resilience>

Висоцька М.О.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс

Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник –кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри педагогіки та психології Музичко Л.В.

ЗВ'ЯЗОК ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ У СТУДЕНТІВ

Проблема взаємозв'язку між перфекціонізмом та психологічним благополуччям набуває особливої актуальності в умовах зростаючого соціального тиску та поширеної ідеалізації досягнень у сучасному суспільстві. Адаптивні форми перфекціонізму можуть слугувати чинником особистісного зростання та самореалізації. Водночас дезадаптивні прояви цієї якості нерідко асоціюються з підвищеним рівнем тривожності, емоційним вигоранням і заниженою самооцінкою. Постійне прагнення до недосяжного ідеалу здатне спричиняти когнітивний дисонанс, що, у свою чергу, порушує внутрішню гармонію та знижує психологічну стабільність особистості.

З метою дослідження взаємозв'язку перфекціонізму та психічного благополуччя у студентів було проведено опитування студентів різних факультетів різних ЗВО через Гугл-опитування з використанням з методик: «Переглянута шкала перфекціонізму» Р. Слені, «Шкала перфекціонізму» В. Шауфелі та методика дослідження психологічного благополуччя особистості С.М. Забаровської та О.Д. Кресан.

Перфекціонізм – це свідоме прагнення особистості до досягнення всебічної досконалості, що проявляється в її постійному бажанні досягти максимальної відповідності результатів діяльності різноманітним стандартам, таким як естетичні, інтелектуальні та морально-етичні [1]. У науковій літературі виділяють два основні типи перфекціонізму –адаптивний (позитивний) і дезадаптивний (негативний) [7]. Також диференціюють його за спрямованістю: на себе (самоспрямований), на інших (орієнтований на вимоги до оточення) та соціально приписаний (сприйняття зовнішніх очікувань як обов'язкових) [4; 6]. Перфекціонізм може мати різноманітні наслідки, серед яких – емоційні (тривожність, фрустрація), соціальні (конфлікти, ізоляція), фізичні (виснаження, соматичні симптоми) та поведінкові (прокрастинація, уникнення діяльності).

Психологічне благополуччя – це динамічний комплекс психічних характеристик особистості, який забезпечує гармонію між її внутрішніми потребами та вимогами суспільства і виступає однією з провідних умов успішної самореалізації. Воно включає зацікавленість у

житті, самостійність мислення, ініціативність, активність, схильність до певних видів діяльності, а також незалежність у прийнятті рішень. Серед інших ознак психологічного благополуччя вирізняють відповідальність, готовність до поміркованого ризику, впевненість у собі, повагу до інших, критичність у виборі засобів досягнення цілей, емоційну глибину та усвідомлення власної індивідуальності [2].

Формування перфекціоністських рис особистості зумовлюється сукупністю біологічних, психологічних і соціальних чинників, серед яких ключову роль відіграють особливості сімейного виховання та характер взаємодії з батьками. Зокрема, перфекціоністські орієнтації можуть виникати під впливом надмірної батьківської критики або завищених очікувань, що формує у дитини страх перед невдачею та переконання в необхідності досягати бездоганних результатів. Значущий вплив також справляє соціальне оточення, особливо в дитячому віці, коли прагнення до самореалізації часто поєднується з потребою в прийнятті, підтримці й любові. Отже, перфекціонізм є результатом складної взаємодії різноманітних детермінант, а його характер (адаптивний чи дезадаптивний) визначається специфікою цих впливів [4].

А. Мелоян, Р. Белозьорова та А. Шелепун досліджували взаємозв'язок між перфекціонізмом та психічним благополуччям особистості. Вони виявили, що серед студентів, схильних до перфекціонізму, часто спостерігаються такі психологічні риси: високий рівень тривожності, нерішучість, низька самооцінка, надмірна самокритичність, підвищена відповідальність та схильність до залежності [3, с.26].

В нашому дослідженні було отримано низку даних, які пояснюють зв'язок перфекціонізму особистості з її психологічним благополуччям. Згідно з результатами, отриманими за допомогою методики «Переглянута шкала перфекціонізму» Р. Слені, було здійснено оцінку рівня перфекціонізму респондентів за трьома шкалами. За шкалою «високі стандарти» встановлено, що більшість учасників дослідження демонструють високий рівень перфекціонізму – 54,55% загальної вибірки, зокрема 57,5% серед жінок та 25% серед чоловіків. Середній рівень за цією шкалою спостерігався у 38,64% респондентів (37,5% серед жінок та 50% серед чоловіків), а низький рівень – у 6,82% опитаних, що включає 5% жінок та 25% чоловіків. Аналіз за шкалою «прагнення до порядку» засвідчив, що 59,09% учасників характеризуються високим рівнем відповідного показника (60% серед жінок і 50% серед чоловіків). Середній рівень було виявлено у 27,27% респондентів (27,5% серед жінок та 25% серед чоловіків), тоді як низький рівень – у 13,64% осіб (12,5% жінок і 25% чоловіків). Щодо шкали «переживання невідповідності власним високим стандартам», то високий рівень зафіксовано у 15,91% опитаних, зокрема 17,5% жінок та 0% чоловіків. Середній рівень демонстрували 45,45% респондентів (42,5% жінок і 75% чоловіків), тоді як низький рівень спостерігався у 38,64% учасників (40% серед жінок та 25% серед чоловіків).

Згідно з результатами, отриманими за методикою «Шкала перфекціонізму» В. Шауфелі, більшість студентів продемонстрували середній рівень перфекціонізму – 61,36% загальної вибірки. Високий рівень показника виявлено у 36,36% респондентів, зокрема 37,5% серед жінок та 25% серед чоловіків. Низький рівень перфекціонізму спостерігався у 2,27% опитаних (2,5% серед жінок, тоді як серед чоловіків цей показник був відсутній). Таким чином, переважання середнього рівня перфекціонізму серед студентів свідчить про їх прагнення досягати високих результатів у навчальній діяльності, а також про орієнтацію на самовдосконалення.

Згідно з результатами, отриманими за методикою дослідження психологічного благополуччя особистості, розробленою С.М. Забаровською та О.Д. Кресан, загальний рівень психологічного благополуччя респондентів виявився переважно високим. Зокрема, високий рівень було зафіксовано у 79,55% учасників опитування, включаючи 77,5% серед жінок та 100% серед чоловіків. Середній рівень благополуччя продемонстрували 18,18% опитаних (20% жінок та 0% чоловіків), тоді як низький рівень спостерігався у 2,27% респондентів – тобто лише в однієї жінки.

Для встановлення зв'язку між досліджуваними конструктами було здійснено кореляційний аналіз (між показниками за методикою «Шкала перфекціонізму» В. Шауфелі та рівнем

психологічного благополуччя особистості, визначеним за методикою С.М. Забаровської та О. Д. Кресан). Нам не вдалось виявити статистично значущого зв'язку між рівнем перфекціонізму та психологічним благополуччям студентської молоді. Натомість розрахунок коефіцієнтів кореляції між показниками методики «Переглянута шкала перфекціонізму» Р. Слені та рівнем психологічного благополуччя за методикою С.М. Забаровської та О.Д. Кресан засвідчив наявність певних статистично значущих зв'язків. Зокрема, встановлено кореляцію між прагненням до порядку та рівнем позитивних емоцій. Крім того, виявлено зв'язок між показником переживання невідповідності власним високим стандартам та такими складовими психологічного благополуччя, як задоволеність життям, позитивні емоції, ставлення до себе, уявлення про майбутнє, життєві цілі та здатність до саморегуляції. Вочевидь, є питання до діагностичних інструментів.

Таким чином, отримані результати свідчать про те, що перфекціонізм, особливо в аспекті переживання невідповідності власним очікуванням, може чинити істотний вплив на психологічне благополуччя особистості. Водночас прагнення до порядку виявляє більш нейтральний або навіть позитивний зв'язок із психоемоційним станом, що дозволяє розглядати його як адаптивну складову перфекціоністських установок.

Література

1. Грубі, Т.В. (2016). Концептуальні підходи до дослідження перфекціонізму особистості. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. № 1. С. 27-39.
2. Данильченко, Т. В. (2016). Суб'єктивне соціальне благополуччя: психологічний вимір : монографія / Т. В. Данильченко ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Чернігів : Десна Поліграф, 543 с.
3. Мелоян, А., Белозьорова, Р., Шелепун, (2021). А. Перфекціонізм як феномен розвитку особистості сучасного студента. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*. № 6. С. 11-27.
4. Flett, G.L., & Hewitt, P.L. (2007). Cognitive and self-regulation aspects of perfectionism and their implications for treatment: Introduction to the special issue. *Journal of Rational Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, Vol. 25, P. 227–236.
5. Hamachek, D. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*. Vol. 15. P. 27–33.
6. Hewitt, P. (1991). Perfectionism in the Self and Social context: conceptualization, assessment and association with psychopathology. *Social Psychology*. Vol. 60 (3). P. 456–470.
7. Slaney, R.A., Rice K., Ashby J. (2002). Programmatic approach to measuring perfectionism : the almost perfect scales. *Perfectionism: Theory, research and treatment*. Washington : Amer. Psychol. Assoc. P. 63-89.

Воробйова Н.І.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Завірюха В.В.*

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНІ ЧИННИКИ ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ УКРАЇНЦІВ В УМОВАХ ВІЙНИ

Тривала стресова ситуація в Україні, пов'язана з повномасштабною війною на її території, ставить перед її мешканцями складні завдання адаптації до цих умов, нормалізації процесу свого навчання, професійної діяльності, особистого та сімейного життя в нових непередбачуваних та загрозливих умовах. Це потребує багато зусиль, внутрішніх ресурсів, долання супротиву, зневіри та інших негативних емоційних станів. Внутрішньою допомогою

в нормалізації свого емоційного стану та стилю життя є оптимістичний стан, який підтримує позитивні очікування щодо покращення майбутнього, надію на швидке та позитивне завершення кризової ситуації.

Оптимізм можна розглядати як рису або стан. Оптимізм як стан відповідає всім ознакам психоемоційних станів особистості, а саме: тимчасовості, контекстуальності, він формує тло життєдіяльності людини, пов'язаний з її базовими потребами, індивідуально-типологічними властивостями та пізнавальними процесами, є важливим чинником обирання певних форм поведінки. Отже, оптимістичний стан визначає сприйняття світу, емоційний фон і поведінку людини, а також залежить від контексту ситуації. Це не лише емоційний настрій, а й стійка установка, що формує спосіб мислення та засіб реагування на різні ситуації.

М. Селігман у своїй концепції "вивченого оптимізму" стверджує, що оптимізм може бути навчений і закріплений у свідомості людини. Він описує, як особистість може змінити свої автоматичні думки з песимістичних на оптимістичні, що позитивно вплине на її емоційний стан і поведінку (Seligman, 1991). Це свідчить про те, що оптимізм є не лише миттєвим почуттям, а й стійким станом, який можна корегувати, нормалізувати і підтримувати.

Метою даного дослідження є аналіз зв'язку між основними соціально-демографічними характеристиками студентів (стать, вік, місце проживання) та мірою вираженості оптимістичного стану.

Оптимізм як емоційний стан характеризується переоцінкою успіхів і недооцінкою невдач, позитивним ставленням до життя та вірою в досягнення бажаного. Т. Бен-Шахар у своїй книзі продемонстрував, що оптимізм допомагає людям бачити можливості в складних ситуаціях (Ben-Shahar, 2007). Це вміння справлятися зі стресом і труднощами є важливим аспектом психологічного стану особистості. Оптимістичний стан дозволяє людям краще адаптуватися до змін і викликів, що підтверджує ідею про те, що емоційні стани здійснюють регуляцію внутрішніх особистісних ресурсів, дозволяють їх своєчасно мобілізувати та відновлювати.

Д. Канеман у своїй книзі "Thinking, Fast and Slow" (2021) підкреслює, що оптимізм може бути пов'язаний з ілюзією контролю, що впливає на прийняття рішень. Оптимістичні особистості мають тенденцію переоцінювати ймовірність позитивних результатів, що пришвидшує їх поведінку у напрямі бажаної цілі.

У своїй роботі для визначення рівня вираженості оптимістичного стану ми використали методику «Шкала оптимістичного стану (ШОС)», адаптованої версії «State Optimism Measure» (SOM), яку запропонували R.A. Millstein з колегами, а адаптацію українською мовою провели українські вчені О. Савченко та Д. Лавриненко (2023). Дослідження проводилося на вибірці студентів університетів Києва, у січні 2025 року. Вибірку склали 72 особи, віком до 40 років, які навчаються під час війни на денній та заочній формах навчання. За статевим складом, 82% учасників - жінки, 18% - чоловіки. Дослідження проводилося в онлайн-форматі через гугл-форму, яка розповсюджувалася соціальними мережами. Всі учасники підтверджували добровільність участі та дозвіл на використання їхніх даних через ознайомлення з інформованою згодою. Соціально-демографічні дані збиралися за допомогою невеликої анкети.

За результатами психологічного оцінювання, лише 3% студентів в умовах повномасштабної війни та постійних нападів ворога відчують оптимізм, бачать позитивний варіант розвитку свого майбутнього. Більшість, 76,4% опитаних, мають низький рівень оптимістичного стану.

Для визначення чинників міри вираженості оптимістичного стану застосовувалася процедура однофакторного дисперсійного аналізу за непараметричним показником Крускала-Волліса. Розрахунки проводилися в пакеті Jamovi 2.6.26.

У таблиці 1 представлені результати дисперсійного аналізу за соціально-демографічними показниками.

Таблиця 1

**Зв'язки соціально-демографічних характеристик
з мірою вираженості оптимістичного стану**

№	Соціально-демографічні характеристики	X ²	df – ступінь свободи	P-рівень значущості	Розмір ефекту
1	Стать	0.168	1	0.681	0.00237
2	Вік	1.659	1	0.198	0.02336
3	Місце проживання	0.1133	1	0.736	0.00160
4	Зміна місця проживання під час війни	4.1937	1	0.041	0.05907
5	Безпечність місця проживання	0.8443	1	0.358	0.0119

Надамо стислий опис основних соціально-демографічних характеристик, які фіксувалися у дослідженні. Окрім статі респонденти повідомляли про свій вік. Були сформовані дві вікові підгрупи, до складу яких потрапили особи, віком 17-25 років (68%), та 26-40 років (32%). За маркером «місце проживання» також були сформовані дві підгрупи, а саме: «ті, хто на момент заповнення мешкали в Україні» (92%) та «ті, хто перебували за межами країни» (8%). За маркером «зміна місця проживання під час війни» ми намагалися розділити респондентів, які залишилися проживати на території України, на дві підгрупи: «ті, хто не змінювали місце проживання» (78%) та «ті, хто є переміщеними особами» (22%). Маркер «суб'єктивна оцінка безпечності регіону проживання» дозволив поділити респондентів на дві умовні підгрупи: «ті, хто проживають у відносно безпечному регіоні» (81%) та «ті, хто проживають у небезпечному регіоні, наближеному до проведення бойових дій» (19%).

Як свідчать результати, представлені у табл. 1, лише маркер «зміна місця проживання під час війни» пов'язаний з мірою вираженості оптимістичного стану ($p=0,041$). Цей зв'язок не надто міцний. Він пояснює приблизно 6% індивідуальних розбіжностей за рівнем інтенсивності переживання оптимістичного стану. Отже, можемо припустити, що переживання оптимізму в більшій мірі обумовлено іншими характеристиками, можливо тими, які відображають ситуацію, забезпечують її сприйняття (когнітивні та метакогнітивні особливості) та ін.

У таблиці 2 представлені описові статистики двох підгруп респондентів, які мають різний досвід проживання під час війни.

Таблиця 2

**Описові статистики для підгруп осіб, які змінювали
та не змінювали місце проживання під час війни**

Шкала	Підгрупа	N	M	SE	Довірчий інтервал 95%		Md	SD
					Нижча межа	Вища межа		
Оптимістичний стан	Не змінювали	55	21,1	0,689	19,8	22,5	20,6	5,11
	Змінювали місце проживання	17	17,9	1,50	14,7	21,1	18,1	6,17

Примітка: N – кількість людей, M – середньо-арифметичне значення, SE – похибка середньогрупового значення, Md – медіана, SD – стандартне відхилення.

На рисунку 1 наочно представлені певні описові статистики двох підгруп респондентів. Між розподілом значень двох груп отримані статистично-значущі розбіжності за критерієм

Манна-Уїтні ($U=306$; $p=0,033$), що говорить про те, особи, які не змінювали місце проживання та продовжують жити у своєму місті, своїх квартирах, кімнатах, мають значно вищий рівень оптимізму ($Md=20,6$), ніж особи, які вимушені були переїхати в інші міста України та закордону ($Md=18,1$). Отже, люди, які не залишали власної домівки мають більш позитивні очікування щодо розвитку подій майбутнього, вони більше зберігають надії на позитивне завершення тривалої стресової ситуації.

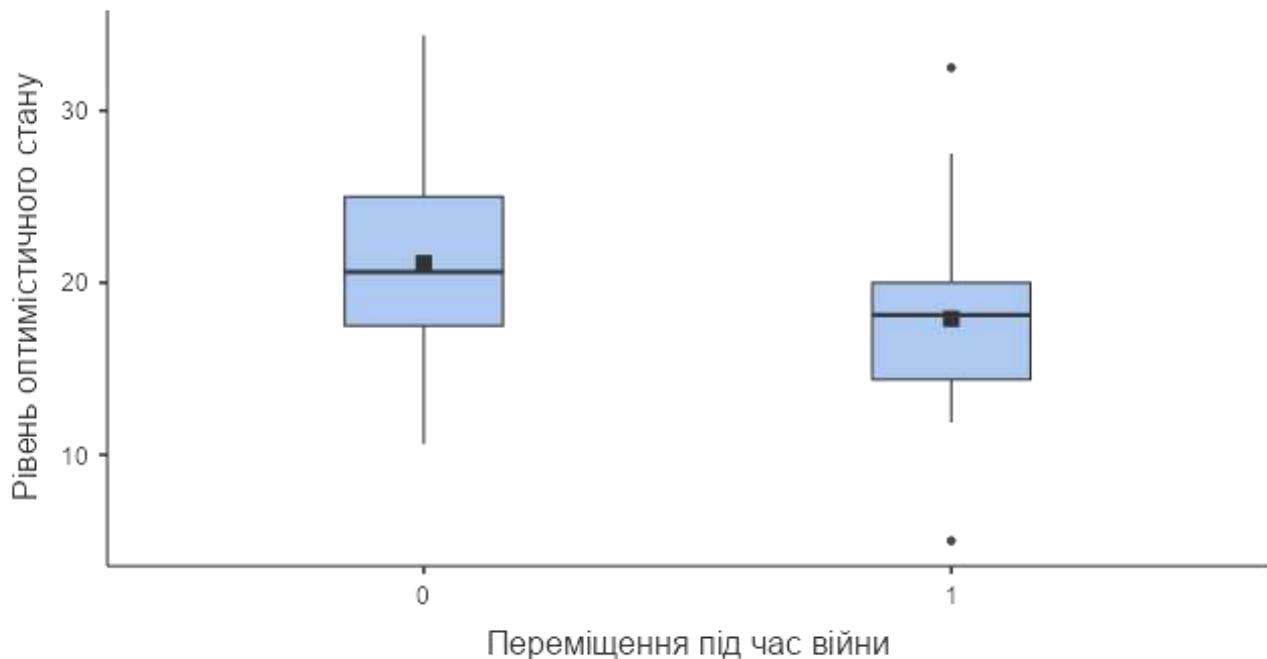


Рисунок 1 – Розбіжності у мірі вираженості оптимістичного стану в підгрупах, які змінювали та не змінювали місце проживання під час війни

Примітка: 0 – особи, які не змінювали місце проживання; 1 – особи, які змінювали місце проживання

Висновок. Встановлено, що міра вираженості оптимістичного стану студентів залежить від загального контексту, тривалої стресової ситуації, спричиненої повномасштабною війною. Лише 3% учасників мають високий рівень прояву оптимістичного стану, значна більшість, 76,4%, має низький рівень за цією властивістю. Міра вираженості оптимістичного стану студентів не пов'язана зі статтю, віком, місцем проживання, суб'єктивною оцінкою безпеки в регіоні проживання. Однак, у осіб, які під час війни не змінювали місце свого проживання, виявився значно більш високий рівень прояву оптимізму як стану. Таким чином, можна констатувати зв'язок інтенсивності переживання оптимістичного стану і факту переміщення, зміни місця проживання, під час війни.

Література

1. Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Knopf.
2. Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment*. McGraw Hill Professional.
3. Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
4. Савченко, О. В., Лавриненко, Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2, 10-16. <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРЯННЯ ТА КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ОСОБИСТОСТІ ЯК ЧИННИК ВІДНОВЛЕННЯ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ

Актуальність дослідження. В умовах сучасних викликів, з якими стикається Україна на шляху до економічного відродження, збереження та відновлення людського потенціалу набуває особливого значення. Проблема емоційного вигорання серед фахівців соціономічних професій становить серйозну загрозу для розвитку людського капіталу країни, оскільки призводить до зниження професійної ефективності, погіршення якості надання послуг та передчасного професійного відтоку кадрів.

Емоційне вигорання, що характеризується фізичним та емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією особистих досягнень, є одним із ключових чинників, що знижує конкурентоспроможність українських фахівців на глобальному ринку праці. За даними міжнародних досліджень, економічні втрати від наслідків професійного вигорання становлять значну частку національних бюджетів країн, включаючи витрати на лікування, зниження продуктивності праці та заміну кадрів.

Дослідження взаємозв'язку емоційного вигорання та копінг-стратегій особистості є актуальним як з теоретичної, так і з практичної точки зору, оскільки дозволяє виявити ключові механізми профілактики емоційного виснаження та розробити ефективні програми підтримки фахівців. Мета дослідження полягає у визначенні характеру взаємозв'язку між рівнем емоційного вигорання та домінуючими копінг-стратегіями особистості для формування науково обґрунтованих підходів до збереження психологічного здоров'я працівників як критичного ресурсу для економічного відродження України.

Методи дослідження. Дослідження проводилось на вибірці з 54 осіб (10 чоловіків та 44 жінки) з використанням комплексу психодіагностичних методик: опитувальник Brief-COPE (К. Карвер, 1997; адаптація Т. Яблонської, О. Вернік, Г. Гайворонського, 2023), методика «Стратегії долаючої поведінки» С. Хобфолла (SACS), методика діагностики емоційного вигорання К. Маслач і С. Джексона (MBI) та методика виявлення стадій професійного вигорання Дж. Грінберга. Статистична обробка даних здійснювалась з використанням кореляційного аналізу та порівняльного аналізу груп з різним рівнем емоційного вигорання. Дослідження проводилось із дотриманням етичних принципів психологічної роботи та забезпеченням конфіденційності отриманих даних.

Огляд фахової літератури. Аналіз наукових досліджень демонструє розмаїття підходів до розуміння емоційного вигорання та його взаємозв'язку з копінг-стратегіями особистості. Результативний підхід до вивчення емоційного вигорання представлений моделями різної факторної структури: однофакторною (А. Пайнс, А. Чиром), що трактує вигорання як поєднання фізичного, емоційного та когнітивного виснаження; двофакторною (Д. Дирендонк, В. Б. Шауфелі, Х. Сіксма), яка виділяє фізичне та емоційне виснаження й деперсоналізацію; трифакторною (Х. Маслач, С. Е. Джексона), що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зменшення особистих досягнень; та чотирифакторною (Ф. Фірч, Р. Мімс, Р. Л. Шваб), яка розділяє деякі елементи вигорання на окремі чинники.

Процесуальні моделі вигорання описують його як динамічний процес з етапами: початкове захоплення, втома, хронічні симптоми, криза та серйозні захворювання (Дж. Грінберг). Моделі Парлмана і Хартмана зосереджуються на фізіологічних, афектно-когнітивних і поведінкових реакціях на стрес, які проходять через чотири стадії. М. Буриш виводить шість

фаз вигоряння, підкреслюючи суперечності між залученістю в роботу та отриманими результатами.

Дослідження українських та зарубіжних науковців (К. А. Турченко, Аль Тавальбех Серхан Ахмед, Д. П. Хруленко, Т. А. Ткачук) демонструють, що фахівці соціономічних професій з низьким рівнем емоційного вигоряння частіше використовують ефективні когнітивні та емоційні копінг-стратегії, такі як надання сенсу та емоційна розрядка, тоді як особи з високим рівнем вигоряння схильні до застосування непродуктивних механізмів, таких як ігнорування та розгубленість. Проте не всі дослідження показали однозначні взаємозв'язки між копінг-стратегіями та емоційним вигорянням, що свідчить про необхідність диференційованого підходу до вивчення цієї проблеми.

Результати дослідження. У досліджуваній вибірці виявлено значну поширеність синдрому емоційного вигоряння: високий рівень емоційного виснаження зафіксовано у 35,2% досліджуваних, високий рівень деперсоналізації – у 38,9%, а високий рівень редукції особистих досягнень – у 40,7%. Такі показники свідчать про серйозність проблеми, особливо щодо зниження почуття компетентності та професійної самооцінки, що безпосередньо впливає на якість професійних послуг та ефективність трудових ресурсів.

Аналіз копінг-стратегій за методикою Brief-COPE показав, що найбільш вираженими у досліджуваній вибірці є «Планування» (6,63) та «Активне подолання» (6,57) серед проблемно-орієнтованих стратегій, «Прийняття» (6,98) та «Емоційна підтримка» (6,0) серед емоційно-орієнтованих стратегій, та «Самовідволікання» (6,07) серед уникаючих стратегій. Найнижчі показники виявлено за такими дезадаптивними стратегіями, як «Вживання психоактивних речовин» (3,57) та «Поведінкове розмежування» (3,11), що є позитивним показником щодо потенціалу ефективного подолання професійного стресу.

Порівняльний аналіз трьох основних типів копінг-стратегій виявив переважання емоційно-орієнтованого копіngu (31,1) над проблемно-орієнтованим (24,4) та уникаючим (16,9). Хоча традиційно проблемно-орієнтований копінг вважається найбільш адаптивним, високий рівень емоційно-орієнтованих стратегій може зумовлюватися специфікою професійної діяльності досліджуваних та необхідністю емоційної регуляції.

Результати дослідження за методикою SACS доповнюють загальну картину, демонструючи виражену перевагу просоціальних стратегій (22,85) над асоціальними (16,10), активних стратегій (22,13) над пасивними (19,35), та прямих стратегій (19,37) над непрямими (17,6). Найбільш вираженими моделями копінг-поведінки виявилися «Вступ у соціальний контакт» (22,9) та «Пошук соціальної підтримки» (22,8), що свідчить про високу значущість соціальної взаємодії у процесі подолання стресу для досліджуваних.

Дослідження виявило складний, нелінійний характер взаємозв'язку між емоційним вигорянням та копінг-стратегіями. Особи з низьким рівнем вигоряння більше схильні до використання асертивних дій, вступу в соціальний контакт та пошуку соціальної підтримки, тоді як особи з високим рівнем вигоряння частіше вдаються до обережних дій, уникнення, непрямих дій, асоціальних та агресивних дій.

Особливо важливими є виявлені нами закономірності щодо різних типів копінг-стратегій. Проблемно-орієнтований копінг демонструє U-подібний розподіл залежно від рівня вигоряння, що відображає не адаптивний механізм подолання стресу при високому рівні вигоряння, а свідчить про феномен «надмірних зусиль» та ригідного перфекціонізму, який посилює виснаження ресурсів. Це важливе спостереження ставить під сумнів спрощене розуміння проблемно-орієнтованого копіngu як однозначно конструктивного.

Емоційно-орієнтований копінг демонструє лінійне зростання при підвищенні рівня вигоряння, що вказує на збільшення потреби в емоційній регуляції та підтримці при виснаженні ресурсів особистості. Це узгоджується з теоретичними моделями, які розглядають емоційно-орієнтований копінг не лише як потенційно дезадаптивний, але й як необхідний для емоційної саморегуляції в умовах хронічного стресу.

Унікаючий копінг найбільш виразно зростає при високому рівні вигорання, формуючи кластер взаємопов'язаних стратегій (уникнення, поведінкове розмежування, асоціальні дії), що суттєво погіршує соціальну адаптацію та професійну ефективність особистості. Це підтверджує теоретичні положення про взаємозв'язок емоційного вигорання та дезадаптивних копінг-стратегій.

Виявлено різноспрямовані кореляції між компонентами емоційного вигорання та копінг-стратегіями: редукція особистих досягнень позитивно корелює з проблемно-орієнтованими стратегіями, емоційне виснаження негативно пов'язане з пошуком емоційної підтримки та позитивно з самозвинуваченням, а деперсоналізація найбільше пов'язана з унікаючими стратегіями. Це свідчить про необхідність диференційованого підходу до розуміння взаємозв'язку окремих компонентів вигорання та копінг-стратегій.

Висновки. Аналіз копінг-стратегій показав, що досліджувані частіше використовують адаптивні стратегії, такі як планування, активне подолання, прийняття та емоційна підтримка, а також соціальну взаємодію для подолання стресу. Однак, дослідження виявило складний і нелінійний характер взаємозв'язку між емоційним вигоранням та копінг-стратегіями. Зокрема, проблемно-орієнтований копінг може набувати дезадаптивного характеру при високому рівні вигорання, емоційно-орієнтований копінг зростає зі збільшенням вигорання, а унікаючий копінг найбільш тісно пов'язаний з високим рівнем виснаження та погіршенням соціальної адаптації. Виявлені різноспрямовані кореляції між окремими компонентами емоційного вигорання та різними копінг-стратегіями підкреслюють необхідність диференційованого підходу до розуміння механізмів подолання професійного стресу.

Отримані результати мають важливе значення для розробки науково обґрунтованих програм профілактики емоційного вигорання та підтримки психологічного здоров'я фахівців соціономічних професій, що є критично важливим для збереження людського капіталу та забезпечення сталого економічного розвитку України. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на поглиблене вивчення специфіки використання копінг-стратегій на різних стадіях професійного вигорання та розробку індивідуалізованих підходів до психологічної підтримки.

Література

1. Тавровецька Н. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-смыслові сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології*. 2020. № 49. С. 296-321.
2. Турченко К.А., Аль Тавальбех Серхан Ахмед. Специфіка копінг-повіднки у педагогів з різним рівнем емоційного вигорання. Актуальні напрями практичної психології і психотерапії : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, студентів та аспірантів (м. Харків, 16 груд. 2020 р.). Харків: ХНУВС, 2020. С. 185-189.
3. Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
4. Greenberg, J. (2016). *Comprehensive stress management*. McGraw-Hill.
5. Hobfoll, S. E. (1994). Strategic Approach to Coping Scale (SACS). In *Measurement instrument database for the social science*.
6. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
7. Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОПТИМІСТИЧНОГО СТАНУ ТА САМОУПРАВЛІННЯ СТУДЕНТІВ

Актуальність теми дослідження. В умовах сучасної дійсності, а саме війни в Україні, економічної нестабільності, пандемії та постійного інформаційного тиску, особливої уваги набуває питання психологічного стану студентської молоді. Було б доцільно дослідити рівень їхнього оптимістичного стану, психологічного благополуччя та здатності до самоуправління. Адже вищезгадані чинники можуть спричиняти стрес, тривожність, почуття безсилля та невизначеності, що вимагає розуміння того, наскільки молодь здатна справлятися з викликами сучасності. Фізичний та емоційний ресурс є надзвичайно важливим для формування позитивного світогляду, підтримання віри у майбутнє та збереження внутрішньої рівноваги. У цьому контексті ключову роль відіграє самоуправління, зокрема здатність до самоконтролю, планування, емоційної регуляції та прийняття відповідальних рішень. Розвинене самоуправління, в свою чергу, сприяє кращій організації часу, зниженню рівня емоційного напруження та, як наслідок, підвищенню академічної успішності. Так само важливо дослідити й ті особистісні чинники, які можуть виступати внутрішніми ресурсами для підтримання психологічного благополуччя. Зокрема, доцільно проаналізувати такі шкали методики самоуправління як: самооцінювання, самопосилення та самомоніторинг як ключові складові даного поняття, що визначає здатність до ефективного функціонування в умовах невизначеності. Таким чином, комплексне вивчення вказаних чинників дозволить більш глибоко зрозуміти психологічні ресурси студентської молоді та сформувані цілісне уявлення про її адаптаційний потенціал у кризовий період.

Мета дослідження полягає у теоретичному та емпіричному дослідженні особливостей взаємозв'язку оптимістичного стану та самоуправління студентів.

Методи дослідження:

- теоретичні: аналіз літератури, синтез, узагальнення;
- емпіричні методи: анкетування, опитування; використання методик: методика «Шкала оптимістичного стану» (адаптація Савченко О.В., Лавриненко Д.Г.) [2]; «Шкала самоконтролю та самоуправління (scms), (адаптація Савченко О.В., Лавриненко Д.Г.) [3].
- методи математико-статистичної обробки: відсотковий аналіз отриманих даних, кореляційний аналіз.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблему оптимізму досліджував засновник позитивної психології Мартін Селігман. Він стверджував що, оптимізм – це навичка, яку можна розвивати [1]. Різниця між песимістами та оптимістами полягає лише в способі інтерпретацій подій в житті. Наприклад, оптимісти сприймають негаразди на життєвому шляху як тимчасові, та ті які обов'язково зміняться на вдачу. Вони вірять, що пройшовши певний складний етап життя – отримають необхідний досвід і зроблять певні висновки із даної ситуації. Песимісти ж навпаки, - вірять у неминучість ситуації та неможливість нічого змінити або зробити задля покращення стану справ. Отже, оптимізм за Селігманом залежить від способу інтерпретацій негативних ситуацій життя.

Українські психологи Савченко О.В. та Лавриненко Д.Г. розглядаючи оптимізм як стан стверджували що – це динамічна характеристика, яка змінюється під впливом обставин, рівня впевненості у власних силах, наявності чи відсутності соціальної підтримки, загального стану здоров'я та самооцінки. А оптимізм трактують як особистісну рису, що характеризується позитивними очікуваннями щодо майбутнього та спрямованістю на досягнення цілей.

Водночас вони виокремлюють оптимістичний стан як більш гнучке, динамічне психологічне явище, яке, на відміну від стабільної риси характеру, суттєво залежить від конкретних життєвих обставин. Таким чином, оптимістичний стан є чутливим до контексту і може відображати загальну динаміку психологічного благополуччя особистості в умовах сучасних викликів, а в свою чергу оптимізм є рисою характеру і не залежить від зовнішніх чинників, може бути стійким до подразників.

Результати дослідження. Дане дослідження спрямоване на виявлення наявності або відсутності взаємозв'язку між оптимістичним станом та самоуправлінням студентів. Вибірка складалась із 44-ох учасників, серед яких 31 жінка (70%) та 13 чоловіків (30%), віком від 18 до 21 року. Усі респонденти — студенти I - IV курсів за спеціальністю психологія. Результати дослідження за методикою «Шкала оптимістичного стану» показали, що майже половина 47,7% студенти має середній рівень оптимізму, що свідчить про помірну впевненість у своїх силах, але водночас наявність певних сумнівів щодо успіху. 31,8% студентів демонструють високий рівень оптимізму, що характеризує здатність підтримувати мотивацію, долати труднощі й досягати цілей. Водночас 20,5% студентів мають низький рівень оптимізму, що вказує на невпевненість, тривожність і схильність до уникання труднощів.

«Шкала самоконтролю та самоуправління» має 3 шкали: самопосилення, самооцінювання, самомоніторинг. Результати показують, що найбільший відсоток спостерігається за шкалою самомоніторингу — 56,8%, що відповідає високому рівню. Це свідчить про те, що більшість учасників добре усвідомлюють власну поведінку, вміють відслідковувати свої дії та контролювати їх. За шкалою самооцінювання переважає середній рівень — 40,9%, що вказує на здатність учасників в цілому оцінювати власні досягнення, однак можливе подальше вдосконалення цієї навички. По шкалі самопосилення найбільший відсоток також припадає на середній рівень — 52,3%, що демонструє вміння учасників підтримувати та мотивувати себе, хоча для досягнення більшої ефективності саморозвитку варто посилити цю здатність.

Загалом, Більшість учасників (43,2%) мають середній рівень самоуправління, що свідчить про загалом стабільний контроль за діяльністю з можливими труднощами у гнучкості. 38,6% демонструють високий рівень самоуправління, можуть активно аналізувати й коригувати свої дії. Близько 18% показали низький рівень, що свідчить недостатність навичок планування, самоконтролю та самомотивації.

Кореляційний аналіз показав наявність статистично значущого зв'язку між оптимізмом та шкалами самоуправління. Зокрема, за шкалою самомоніторингу виявлено помірний зв'язок ($r = 0,451$), за шкалою самопосилення — досить високий ($r = 0,690$), а найвищий рівень кореляції спостерігається зі шкалою самооцінювання ($r = 0,810$), що свідчить про тісний взаємозв'язок між оптимізмом і здатністю до саморефлексії та самосприйняття.

Висновки і пропозиції. Оптимізм у контексті даного дослідження розглядається як особистісний стан, що відображає позитивне сприйняття майбутнього та очікування сприятливих результатів життєвих подій, проте може змінюватись під впливом зовнішніх чинників. Проведений статистичний аналіз показав, що оптимізм тісно пов'язаний із такими психологічними характеристиками, як самоуправління та самоконтроль. Встановлені значущі взаємозв'язки свідчать про те, що оптимізм відіграє важливу роль у формуванні внутрішньої саморегуляції, емоційного балансу та задоволеності життям. З огляду на це, підвищення рівня оптимізму може мати позитивний вплив на загальний психологічний стан особистості, покращення навичок самоконтролю, зростання впевненості у власних силах і здатності впливати на події свого життя.

Таким чином, розвиток оптимістичного бачення реального світу може виступати як ефективний ресурс для зміцнення психологічного здоров'я та адаптації в умовах сучасних викликів. Оптимізм є важливим особистісним ресурсом для подолання стресу. Люди, які здатні зберігати позитивний настрій, легше адаптуються до нових реалій, підтримують інших і беруть активну участь у всіх сферах життєдіяльності.

Література

1. Селігман, М. (2018). Як навчитися оптимізму: змініть погляд на світ і своє життя. Харків: Книжковий Клуб "Клуб Сімейного Дозвілля". Стор. 45-67.
2. 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://www.google.com/search?q=https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2023.2.2>
3. Савченко, О. В., Лавриненко, Д. Г. (2024). Шкала самоконтролю та самоуправління (scms) українськомовна адаптація методики та її психометричні характеристики. *Перспективи та інновації науки. Серія «Психологія»*. № 8(42). [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-8\(42\)-845-865](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-8(42)-845-865)

Дячук А.В.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Борисенко Л.Л.*

ОСОБЛИВОСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ СТРЕСУ ТА ТРИВОГИ УКРАЇНСЬКИМИ БІЖЕНЦЯМИ ЗА КОРДОНОМ

Актуальність теми дослідження. Повномасштабне вторгнення РФ в Україну у 2022 році спричинило масове вимушене переміщення громадян, значна частина з яких опинилася за кордоном. Це явище має безпрецедентний масштаб для сучасної Європи й потребує наукового осмислення, зокрема в контексті психічного стану біженців. Стрес і тривога, як типові реакції на втрату домівки, адаптацію до нового середовища та невизначеність, істотно впливають на інтеграційні можливості особистості. Станом на кінець 2024 року за межами України перебуває близько 4,2 млн осіб, з яких 1,2 млн — у Німеччині.

Вивчення психологічних механізмів подолання стресу і тривоги є особливо актуальним в умовах триваючої війни та відсутності чіткої перспективи повернення до мирного життя. Таке дослідження сприятиме розробці ефективної психологічної підтримки, адаптаційних стратегій і програм допомоги українським біженцям. Попри широку міжнародну увагу до проблематики вимушеної міграції, саме український контекст залишається недостатньо вивченим і потребує окремого глибокого аналізу з урахуванням національних і культурних особливостей.

Методи дослідження:

Теоретичні: аналіз і узагальнення психологічної літератури, систематизація наукових підходів до вивчення стресу і тривоги;

Емпіричні: спостереження, анкетування, психодіагностичні методики: Шкала самооцінки тривоги (Чабан О.С., Хаустова О.А.); Шкала сприйнятого стресу Perceived Stress Scale (PSS); Шкала депресії, тривоги та стресу DASS-21; Методика «Самооцінка психічних станів» за Г. Айзенком.

Аналіз літературних джерел та публікацій. Стрес та тривога як психологічні феномени стали об'єктом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних учених. Серед українських дослідників ці теми розглядали О. Креденцер, З. Кісарчук, О. Блинова, М. Колінько, В. Панок та інші [3]. Вагомий внесок у розробку теоретичних підходів до розуміння стресу зробили Г.Сельє (модель загального адаптаційного синдрому), Р. Лазарус і С. Фолкман (когнітивна модель стресу), а поняття тривоги глибоко аналізували Б. Барлоу та А. Бек.

У сучасній психології *стрес* розглядається як відповідь особистості на зовнішні чи внутрішні події, які перевищують її здатність до адаптації [1]. *Тривога*, у свою чергу,

визначається як емоційний стан, що супроводжується напругою, відчуттям загрози, очікуванням небезпеки — реальної або уявної [2].

У контексті вимушеної міграції ми визначаємо *стрес і тривогу* як реакції біженців на травматичні обставини, втрату дому, невизначене майбутнє, зміну звичного середовища. Зовнішніми передумовами цих станів є культурна дезадаптація, розрив соціальних зв'язків, мовний бар'єр, професійна нереалізованість. Внутрішніми — емоційне виснаження, зниження життєстійкості, вразливість до стресу, відчуття втрати контролю над життям.

Результати дослідження. З метою вивчення рівнів тривоги, стресу серед українських біженців, які перебувають за кордоном, зокрема, у Німеччині, було проведено емпіричне дослідження за участю 36 респондентів, яких було розділено на дві вікові групи: молодшого віку (до 40 років) – 15 осіб і старшого віку (від 40 років) – 21 особа. Дослідження проводилось з січня по квітень 2025 року за допомогою чотирьох психодіагностичних методик. За допомогою методики «Шкала депресії, тривоги та стресу DASS-21» виявлено, що значна частина респондентів демонструє різні ступені депресії, тривоги та стресу, зокрема 30,6% (11 респондентів) мають нормальний рівень депресії, а 69,4% (25 респондентів) мають різні прояви депресії; 41,7% (15 респондентів) мають нормальний рівень тривоги, але 58,3% (21 респондент) переживають тривогу в різній формі, зокрема 33,4% (12 респондентів) — важкий та дуже важкий рівень. За допомогою методики «Самооцінка психічних станів» за Г. Айзенком встановлено, що у 63,9% (23 респондентів) спостерігається середній або високий рівні тривожності, 61,1% (22 респондента) мають середній або високий рівень фрустрації, що свідчить про труднощі в досягненні цілей та адаптації. Підвищена агресивність та ригідність також вказують на психологічну напругу, внутрішнє роздратування та складнощі з адаптацією до нових умов.

За результатами порівняльного аналізу виявлено, що у біженців різних вікових груп не спостерігається статистично значущих відмінностей у рівнях тривоги та стресу. Зокрема, рівні тривоги та стресу в молодшій та старшій групах були порівняні, але в обох випадках значення p перевищували 0,05, що вказує на відсутність статистичної значущості у цих змінних. Однак, за результатами застосування методики DASS-21 щодо депресії, виявлена тенденція до вищих показників депресивних станів у старшій групі. Зокрема, 81,0% представників старшої групи мають підвищений рівень депресії, порівняно з 53,3% у молодшій групі. Ця відмінність є статистично значущою, що підтверджується результатами статистичного критерію Фішера. Це свідчить про важливу роль віку у формуванні депресивних переживань у біженців.

Дослідження показує, що значна частина українських біженців переживає високий рівень стресу та тривоги, що зумовлено складними умовами адаптації до нового соціального середовища. Особливу увагу слід приділити тим, хто демонструє підвищені рівні психоемоційної напруги, оскільки ці особи можуть потребувати професійної психологічної підтримки з метою запобігання подальшим розладам. Виявлено, що у старшій віковій групі вищі рівні депресії, стресів та тривоги, що суттєво відрізняється від молодшої групи у межах даної вибірки.

Висновки і пропозиції. Результати проведеного дослідження засвідчили високий рівень тривожності та стресу серед українських біженців незалежно від віку, що вказує на серйозні психоемоційні наслідки адаптаційного процесу. Попри деякі тенденції до вищих показників депресії, стресу та агресивності, виявлено статистично значущі відмінності між віковими групами. Це свідчить про те, що в умовах вимушеної міграції інтенсивність психологічних переживань формується переважно під впливом зовнішніх стресогенних факторів, а також віковими особливостями респондентів. З огляду на загальну напруженість психоемоційного стану біженців, особливо в осіб із підвищеними показниками депресії та тривоги, доцільною є розробка системи цільової психологічної підтримки та адаптаційних програм.

Література

1. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company. DOI: 10.1007/978-1-4419-1005-9_215

2. Barlow, D. H., & Durand, V. M. (2018). *Essentials of Abnormal Psychology* (8 ed.) Wadsworth Publishing Co Inc; ISBN-13: 978-1337619370
3. Креденцер, О. (2023). Емпіричне дослідження психологічних проблем українців, що перебувають в Німеччині у зв'язку з війною. *Організаційна психологія. Економічна психологія* (1)(28), 45–55. <https://doi.org/10.31108/2.2023.1.28.5>
4. Кісарчук З., Омельченко Я., Лазос П., Литвиненко Л., Царенко Л. (2015). *Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій: методичний посібник* ТОВ Видавництво «Логос». – 207с.

Ентель К.С.

«Психологія», 6 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології Завірюха В.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЧАСОВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ ТА ПРОЯВІВ ПТСР ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. Вивчення взаємозв'язку між часовою перспективою і проявами ПТСР у особистості має важливе значення для сучасної психологічної науки. Часовий фокус виступає ключовим чинником регуляції емоційного стану та поведінкових реакцій. Зосередженість особистості на минулому, зокрема на травматичних спогадах, може посилювати прояви ПТСР. Натомість орієнтація на теперішнє або майбутнє сприяє зниженню рівня стресу за рахунок розвитку адаптивних стратегій подолання труднощів та когнітивної гнучкості. Дослідження цих зв'язків є важливим кроком до розробки ефективних психологічних інтервенцій, спрямованих на оптимізацію часової перспективи особистості для підвищення її стресостійкості та успішної адаптації до травматичного досвіду.

Мета дослідження – здійснення емпіричного дослідження для виявлення взаємозв'язку часової перспективи та проявів ПТСР особистості.

Методи дослідження:

– емпіричні методи: «Методика дослідження часової перспективи Ф. Зімбардо» (Zimbardo Time Perspective Inventory, ZTPI) в адаптації О. Сенік [2; 3]; «Контрольний перелік питань для оцінки ПТСР» (PTSD Checklist for DSM–5, PCL–5; F. W. Weathers, B. T. Litz, T. M. Keane, P. A. Palmieri, B. P. Marx & P. P. Schnurr) в адаптації О. О. Хаустової, Л. Є. Трачук і В. Г. Безшейко [1].

– математико-статистичні: кореляційний аналіз за коефіцієнтом лінійної кореляції К. Пірсона (в програмі SPSS).

Основні результати. Під посттравматичним стресовим розладом у межах даного дослідження ми розуміємо психічний стан, що виникає внаслідок дії надзвичайно загрозливої або катастрофічної події, яка перевищує межі звичного людського досвіду, та супроводжується низкою когнітивних, емоційних, поведінкових і соматичних симптомів. Цей розлад може мати як гострий, так і хронічний перебіг, а симптоматика часто проявляється з відтермінуванням – через місяці або навіть роки після події.

Вибірку нашого дослідження склали 62 респонденти, з яких 44 особи жіночої статті, що становить 70,9% від загальної вибірки та 18 осіб чоловічої статті (29,1%). 23 досліджуваних (37,1%) мають вік 18-25 років, а також 23 респонденти, що становить 37,1% знаходяться у віковому діапазоні 26-40 років, 14 осіб (22,6%) перебувають у віці 41-50 та 2 опитаних мають вік 51 і більше. Половина сформованої вибірки 50% (31 особа) мають рід діяльності –

найманий працівник, 33,9% (21 особа) – студенти, 12,9% опитаних, а саме 8 осіб – підприємці та 3,2% (2 досліджуваних) – безробітні. Більша частина вибірки 48,4% (30 осіб) поєднують навчання з роботою, 35,5% респондентів (22 особи) лише працюють, 12,9% опитаних (8 осіб) мають поточний статус зайнятості навчання та 3,2% (2 осіб) досліджуваних не навчаються і не працюють. 83,9% респондентів, а саме 52 особи проживають в Україні та 16,1% (10 осіб) проживають за кордоном. Також, 74,2% (46 осіб) досліджуваних не мають досвіду перебування в окупації під час військових дій в Україні, а 25,8% респондентів, що становить 16 осіб мають досвіди перебування в окупації.

Дослідження здійснювалося в онлайн-режимі за допомогою створеної Google-форми, яку поширювали серед респондентів через такі соціальні мережі, як Telegram, Instagram, Facebook, Viber та WhatsApp.

Щоб визначити взаємовплив та взаємозв'язок часової перспективи та проявів ПТСР ми здійснили кореляційний аналіз за Пірсоном. Результати яких представлені в табл. 1.

Результати кореляційного аналізу за Пірсоном засвідчили наявність низки статистично значущих взаємозв'язків між показниками часової перспективи та окремими групами симптомів посттравматичного стресового розладу.

Часова перспектива «негативне минуле» виявилася найбільш пов'язаною з усіма симптоматичними критеріями ПТСР. Найвищий рівень кореляції спостерігається між цим типом часової орієнтації та симптомами інтрузії (Критерій В) ($r = 0,655$; $p < 0,01$), що може вказувати на те, що люди з фокусом на болісних, травматичних або негативно забарвлених спогадах частіше переживають нав'язливі образи, флешбеки, сни та інші форми повторного переживання травматичного досвіду. Водночас значущі зв'язки з уникненням (Критерій С) ($r = 0,532$; $p < 0,01$), когнітивними та емоційними змінами (Критерій D) ($r = 0,599$; $p < 0,01$) і збудливістю (Критерій Е) ($r = 0,609$; $p < 0,01$) свідчать про те, що зосередження на негативному минулому не лише пов'язане з активною симптоматикою, а й може сприяти емоційній скруті, деперсоналізації, зниженню інтересу до життя, роздратуванню або гіперреактивності на стресори.

Таблиця 1

**Результати кореляційного аналізу (за Пірсоном)
взаємозв'язку часової перспективи та симптомів ПТСР**

Показники часової перспективи	Симптоми ПТСР				
	Критерій В (симптоми інтрузії)	Критерій С (поведінкове уникнення)	Критерій D (негативні зміни в когніціях та емоціях)	Критерій Е (підвищена збудливість)	Наявний ПТСР
Негативне минуле	0,655**	0,532**	0,599**	0,609**	0,638**
Гедоністичне теперішнє	0,595**	0,311*	0,561**	0,665**	,600**
Майбутнє	-0,229	0,032	-0,141	-0,166	-0,154
Позитивне минуле	-0,115	-0,125	0,058	0,002	-0,019
Фаталістичне теперішнє	0,634**	0,511**	0,591**	0,601**	,625**

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

Фаталістичне теперішнє також продемонструвало високі позитивні значущі кореляції з усіма показниками ПТСР: інтрузіями (Критерій В) ($r = 0,634$; $p < 0,01$), уникненням

(Критерій С) ($r = 0,511$; $p < 0,01$), когнітивно-емоційними змінами (Критерій D) ($r = 0,591$; $p < 0,01$) та збудливістю (Критерій E) ($r = 0,601$; $p < 0,01$). Такий тип часової орієнтації відображає переживання людиною теперішнього як неконтрольованого, зумовленого долею або зовнішніми силами. Люди з фаталістичним сприйняттям часу часто демонструють песимізм, відчуття безпорадності та втрати контролю над власним життям, що у контексті ПТСР може посилювати реакції безсилля, апатії, а також сприяти дезадаптивній поведінці. Зокрема, відчуття неможливості змінити теперішнє може підтримувати симптоматику й унеможлиблювати рух до відновлення.

Цікаво, що гедоністичне теперішнє, попри загалом позитивний емоційний зміст, також виявило значущі позитивні зв'язки з усіма критеріями ПТСР, особливо з інтрузіями (Критерій B) ($r = 0,595$; $p < 0,01$) та збудливістю (Критерій E) ($r = 0,665$; $p < 0,01$), а також уникненням (Критерій C) ($r = 0,311$; $p < 0,05$), когнітивно-емоційними змінами (Критерій D) ($r = 0,561$; $p < 0,01$). Це дає підстави припускати, що гедоністичне сприйняття теперішнього не завжди є адаптивним. В умовах травматичного досвіду така орієнтація може проявлятися як імпульсивність, пошук негайного задоволення або уникнення неприємних думок шляхом втечі в приємні враження, що супроводжується підвищеною емоційною напругою. Уникнення травматичних спогадів може реалізовуватися у формі компульсивної поведінки, яка лише тимчасово знижує тривожність, але не вирішує глибинні проблеми, пов'язані з травмою.

В цілому, найтісніші зв'язки з ПТСР виявлено в тих часових перспективах, що акцентують безсилля (фаталістичне теперішнє), деструктивне переосмислення (негативне минуле) або імпульсивну поведінку (гедоністичне теперішнє). Орієнтації на майбутнє або позитивні спогади, навпаки, виявились менш значущими. Це дозволяє зробити висновок, що деструктивні часові перспективи можуть відігравати роль когнітивних предикторів ПТСР або навіть виступати факторами, що підтримують симптоматику.

Висновки. Результати дослідження підтверджують наявність статистично значущих зв'язків між часовою перспективою особистості та проявами посттравматичного стресового розладу. Зокрема, часові орієнтації на негативне минуле, фаталістичне теперішнє та гедоністичне теперішнє тісно корелюють із симптомами ПТСР, що свідчить про їхню потенційну роль як когнітивних предикторів чи факторів підтримки травматичної симптоматики. Натомість позитивне минуле та орієнтація на майбутнє не продемонстрували значущих зв'язків із критеріями ПТСР, що може свідчити про їхню нейтральну або навіть захисну функцію. Отримані дані підкреслюють важливість урахування часових установок у процесі психодіагностики та психологічної допомоги особам із посттравматичними розладами.

Література

1. Безшейко, В. Г. (2016). Адаптація Шкали для клінічної діагностики ПТСР та опитувальника «Перелік симптомів ПТСР» для української популяції. *Психосоматична медицина та загальна практика*, 1(1). <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/8>
2. Сенік, О. (2012). Адаптація опитувальника часової перспективи особистості Ф. Зімбардо (ZTPI). *Соціальна психологія*, 1–2(51–52), 153–168.
3. Сенік, О., Абрамов, В., Ружицька, М., Бабатіна, С., Бедан, В., Бунас, А., Дворник, М., Євченко, І., Клименко, О., Кузьменко, Я., Луценко, О., Мандзик, Т., Охріменко, В., & Різник, Р. (2017). Опитувальник часової перспективи Ф. Зімбардо: результати валідації російськомовної версії на російськомовних українцях та перегляду ключів української версії. *Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди»*, 37–1(VI(74)), 428–449.

ЗВ'ЯЗОК САМОСТАВЛЕННЯ ТА ПЕРЕЖИВАННЯ ЧАСОВОЇ ПЕРСПЕКТИВИ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність теми дослідження. Проблема дослідження взаємозв'язку самоставлення та часової перспективи особистості є особливо актуальною в контексті психологічного відновлення українського суспільства після травматичних подій останніх років. Самоставлення як система емоційно-ціннісних установок щодо власного "Я" та часова перспектива як інтегральне сприйняття минулого, теперішнього і майбутнього визначають здатність особистості до психологічної адаптації та формування конструктивних життєвих стратегій. Дослідження цього взаємозв'язку має не лише теоретичне, а й практичне значення для розробки ефективних програм психологічного супроводу, спрямованих на відновлення людського потенціалу України. Мета дослідження полягає у виявленні та аналізі структурних взаємозв'язків між компонентами самоставлення та особливостями переживання часової перспективи у контексті формування психологічних ресурсів для посттравматичного зростання українців, зокрема військовослужбовців та цивільних осіб.

Методи дослідження. Теоретичні методи: аналізу, порівняння, узагальнення та систематизації підходів існуючих до окресленої тематики; емпіричні методи: психодіагностичні методики: «Методика безумовного прийняття, або Unconditional Self-Acceptance Questionnaire» (в адаптації Л. Засекоїної, В. Майструк), «Шкала самооцінки Розенберга» (лінгвістична адаптація Українського інституту когнітивно-поведінкової терапії), «Опитувальник часової перспективи особистості Ф. Зімбардо (ZTPI)» (адаптація О. Сенік), «Опитувальник часового фокуса «Temporal Focus Scale (E. Shipp)»» (адаптація А. Чорної, О. Сенік, С. Чолій), «Шкала самоспівчуття (SCS) Крістін Нефф» (лінгвістична адаптація КЛ. Колесніченко, Н. Березовчук). У дослідженні взяло участь 40 респондентів, з них жінок (15 жінок - 38,5%), чоловіків (25 чоловіків - 61,5%): 20 цивільних і 20 військових.

Огляд фахової літератури. Аналіз наукових досліджень свідчить про значні досягнення в розумінні окремих аспектів самоставлення та часової перспективи, проте існують суперечності щодо механізмів їх взаємодії. Українські дослідники З. С. Карпенко [3] та С. Д. Максименко [5] розглядають самоставлення, як ядерний компонент самосвідомості, що формується під впливом досвіду взаємодії з оточенням. Водночас, Т. М. Титаренко [7] відзначає парадоксальність впливу травматичного досвіду на самоставлення: з одного боку, він може руйнувати базову довіру до себе, з іншого – стимулювати особистісне зростання через переосмислення ціннісних орієнтацій.

У світовій практиці протягом 2015-2023 років значний прогрес був досягнутий у дослідженнях часової перспективи в країнах, що переживають соціальні кризи. Дослідження ізраїльських вчених [8] продемонстрували, що збалансована часова перспектива є потужним предиктором психологічного благополуччя в умовах хронічної небезпеки. Американські та європейські дослідження (Zimbardo & Boyd [10], Stolarski et al. [9]) розкрили позитивний зв'язок між оптимальним часовим профілем та психологічною стійкістю, що має особливе значення для адаптації українців до кризових умов.

Результати дослідження. Проведене дослідження виявило низку значущих взаємозв'язків між структурними компонентами самоставлення та параметрами часової перспективи. Кореляційний аналіз показав, що глобальне самоставлення позитивно корелює з позитивним минулим ($r=0,48$, $p\leq 0,01$) та майбутнім ($r=0,52$, $p\leq 0,01$), але негативно пов'язане з негативним минулим ($r=-0,43$, $p\leq 0,01$) та фаталістичним теперішнім ($r=-0,38$, $p\leq 0,01$).

Регресійний аналіз виявив значущі показники різних аспектів часової перспективи: «Негативне минуле» ($R=0,887$, $R^2=0,787$, скоригований $R^2=0,743$): значущими змінними виступили показники «Доброта до себе» ($\beta=-0,3131$, $p=0,025$) та «Ізоляція» ($\beta=0,582$, $p<0,001$). Це свідчить про те, що вищі показники доброти до себе пов'язані з нижчими показниками негативного минулого, тоді як вищі показники ізоляції суттєво посилюють фіксацію на негативному минулому. Фокус на минулому ($R=0,752$, $R^2=0,565$, скоригований $R^2=0,493$): жоден з показників самоставлення не продемонстрував статистично значущого впливу на фокусування на минулому, хоча загальна модель пояснює близько 45,3% дисперсії. Майбутня перспектива ($R=0,592$, $R^2=0,350$, скоригований $R^2=0,270$): єдиним статистично значущим показником виявився показник «Усвідомленість» ($\beta=0,5392$, $p=0,030$), що вказує на важливість усвідомлення власних емоцій та станів для формування позитивної орієнтації на майбутнє.

Виявлено, що у досліджуваних із травматичним досвідом (52% вибірки) спостерігаються суперечливі тенденції у співвідношенні самоставлення та часової перспективи: зовнішньо демонстрована висока самоповага часто поєднується з внутрішньою конфліктністю та фіксацією на негативному минулому. Такий дисонанс ускладнює формування цілісної часової ідентичності та призводить до психологічного дискомфорту. Множинний регресійний аналіз показав, що чинниками впливу збалансованої часової перспективи виступають самосприйняття ($\beta=-0,321$, $p\leq 0,031$), усвідомленість ($\beta=0,467$, $p\leq 0,002$) та відсутність внутрішньої конфліктності, що відображається у показниках ізоляції ($\beta=0,582$, $p\leq 0,001$) та самоосудження ($\beta=0,342$, $p\leq 0,045$). Ця комбінація компонентів самоставлення пояснює 44% дисперсії показників збалансованої часової перспективи, що підтверджується високими коефіцієнтами детермінації (R^2) для моделей негативного минулого (0.743), фокусу на минулому (0.493) та майбутнього (0.270).

Позитивним зрушенням є встановлення факту, що цілеспрямована рефлексія травматичного досвіду в поєднанні з підтримуючим соціальним оточенням сприяє формуванню інтегрованого самоставлення навіть за умов переживання тяжких життєвих подій. У 23% респондентів, які мали доступ до психологічної підтримки, спостерігається феномен посттравматичного зростання, що проявляється в переоцінці життєвих цінностей та формуванні більш вираженої часової перспективи.

Висновки і пропозиції. Проведене дослідження підтверджує наявність складного, багаторівневого взаємозв'язку між структурними компонентами самоставлення та особливостями переживання часової перспективи. Ми вважаємо, що цей взаємозв'язок має циклічний характер: позитивне самоставлення сприяє формуванню збалансованої часової перспективи, яка, своєю чергою, зміцнює позитивне самоставлення. Дане твердження підкріплюється високими показниками кореляції між інтегральними показниками самоставлення та часової перспективи ($r=0,63$, $p\leq 0,01$), а також якісним аналізом наративів досліджуваних.

Результати регресійного аналізу вказують на особливе значення компонентів «Доброта до себе», «Ізоляція» та «Усвідомленість» для формування різних аспектів часової перспективи, що підкреслює необхідність інтегрованого підходу до психологічної підтримки.

На основі результатів дослідження та успішного досвіду країн, що перебували в подібних кризових умовах (Ізраїль, Хорватія у 1995-2005 рр., Грузія у 2008-2015 рр.), пропонується впровадження комплексної програми «Часові горизонти» для психологічного супроводу студентської молоді. Програма включає три модулі: когнітивно-рефлексивний (переосмислення минулого досвіду), ресурсно-орієнтований (актуалізація теперішнього) та проєктивний (моделювання майбутнього). Ефективність подібних програм доведена міжнародними дослідженнями (зокрема, в Хорватії рівень психологічного благополуччя учасників зріс на 42% протягом року після завершення програми). Адаптація цього досвіду до українських реалій має високий потенціал для відновлення людського капіталу та сприяння економічному відродженню України.

Література

1. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. Проблеми сучасної психології. 2022. Вип. 55. С. 35-49.

2. Єршова-Бабенко І. А. Психосинергетичні стратегії людської діяльності в умовах кризи. Одеса: Астропринт, 2023. 256 с.
3. Карпенко З. С. Аксиологічна психологія особистості в сучасних соціокультурних умовах. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2021. 312 с.
4. Лушин П. В. Екологічна фасилітація: екофасилітативний підхід до особистісних змін. Київ: Міленіум, 2021. 168 с.
5. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ: Видавництво ТОВ "КММ", 2022. 256 с.
6. Саннікова О. П. Емоційність та регуляція активності особистості. Одеса: ВМВ, 2022. 323 с.
7. Титаренко Т. М. Психологічне здоров'я особистості: засоби самопомоги в умовах тривалої травматизації. Київ: Міленіум, 2023. 276 с.
8. Seginer R. Adolescent Future Orientation: An Integrated Cultural and Ecological Perspective. *Israeli Journal of Psychology*. 2019. Vol. 34(1). P. 47-65.
9. Stolarski M., Zajenkowski M., Jankowski K., Szymaniak K. Integrated Timing: The role of temporal perspectives for well-being in post-conflict areas. *British Journal of Psychology*. 2022. Vol. 112(4). P. 987-1003.
10. Zimbardo P. G., Boyd J. N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2021. Vol. 77(6). P. 1271-1288.

Іванюк Л.І.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.пед.н., доцент кафедри педагогіки та психології Борисенко Л.Л.*

ОСОБЛИВОСТІ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ МЕДИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХНЬОЇ ВІДДАНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність теми дослідження. Актуальність дослідження особливостей емоційного вигорання медичних працівників зумовлена кількома ключовими факторами. Згідно з різними джерелами інформації від 20% до 75% медиків перебувають у стані вигорання. Це явище має системний характер і потребує аналізу та вирішення. Щоденна взаємодія з хворими, їхніми стражданнями, відповідальність за життя та здоров'я, робота в умовах обмеженого часу та ресурсів створюють постійний емоційний тиск на медичних працівників. Окрім того, постійні зміни в системі охорони здоров'я, впровадження нових технологій та методів лікування, зростання вимог до медичних працівників посилюють емоційне навантаження та призводять до розвитку вигорання.

Емоційне вигорання призводить до цілого спектру негативних наслідків для фізичного та психічного здоров'я медичних працівників. Це включає хронічну втому, безсоння, зниження імунітету, тривожність, цинізм, дратівливість та відчуття власної неефективності. Емоційно вигорілі медичні працівники можуть проявляти менше співчуття до пацієнтів, бути більш схильними до помилок, мати знижену мотивацію та продуктивність. Високий рівень емоційного вигорання є однією з основних причин звільнення медичних працівників. В умовах і так існуючого дефіциту кадрів у медичній галузі, втрата досвідчених фахівців є серйозною проблемою для системи охорони здоров'я.

Мета дослідження – виявити особливості емоційного вигорання медичних працівників з урахуванням їхньої відданості організації.

Методи дослідження: в роботі використовувались теоретичні методи: узагальнення положень психологічних теорій та концепцій, аналізу і синтезу, порівняння, системного

аналізу; емпіричні методи – психодіагностичні, а саме: методика діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Т. Титаренко, О. Кляпець, 2007) та опитувальник відданості організації (OCQ) (Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда в адаптації Л. Карамушки, І. Андрєєва, 2012) та математико-статистичні: відсоткові співвідношення, коефіцієнт кореляції Ч. Спірмена та Н-критерій Краскела-Уолліса.

Проблема емоційного вигорання активно досліджується науковцями вже понад півстоліття. Упродовж цього періоду опубліковано більше трьох тисяч наукових статей щодо емоційного вигорання та ідентифіковано близько ста симптомів, які пов'язані з цією проблемою. Емоційне вигорання – термін, який означає психічне виснаження спричинене тривалою втомою та стресом й відсутністю якісного відпочинку.

Різноманітність дефініцій поняття «вигорання» відображає його складність. У загальному контексті, вигорання можна інтерпретувати як пролонговану стресову реакцію або синдром, що розвивається під впливом хронічного стресу та призводить до виснаження емоційно-енергетичних і особистісних ресурсів індивіда. Основними складниками вигорання вважають: емоційне виснаження (відчуття виснаженості та втоми від психологічних зусиль на роботі); цинізм або деперсоналізація (відстороненість, байдужість та негативне ставлення до роботи та людей, з якими працюєш); зниження особистих досягнень (негативна самооцінка, сумніви у власних здібностях та схильність до негативної оцінки результатів роботи).

Складність явища «емоційного вигорання» призвела до його інтенсивного дослідження внаслідок чого почали з'являтися теорії і моделі, автори яких прагнули розкрити його суть, виділяючи етапи розвитку вигорання, його причини та наслідки для особистості. Серед найбільш відомих зокрема, 3-компонентна теорія емоційного вигорання К. Маслач, 5-стадійна теорія розвитку вигорання Дж. Грінберга, 4-стадійна модель професійного вигорання Е. А. Хартмана, Б. Пармана, динамічна фазова модель вигорання Р. Т. Голембієвського та Р. Ф. Мунзенрідера, 3-стадійна модель розвитку емоційного вигорання К. Чернісс, двомірна модель Д. Дирендонка, В. Шауфелі, Х. Сиксма та інші.

Результати дослідження. Це дослідження спрямоване на виявлення особливостей емоційного вигорання медичних працівників. Всього дослідженням за допомогою Гугл-форми охоплено 39 медичних працівників (лікарів, медичних сестер та допоміжного персоналу), які працюють в Національному інституті раку України і які відповідали на питання методики діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) (К. Маслач, С. Джексон) та опитувальника відданості організації (OCQ) (Дж. Груб, Р. Дунхем, М. Кастаньєда).

За допомогою аналізу відсоткових співвідношень емпіричних результатів, отриманих за допомогою методики діагностики синдрому емоційного вигорання (MBI) (К. Маслач, С. Джексон) виявлено, що найчастіше досліджувані мають високі та дуже високі показники прояву таких показників емоційного вигорання як «емоційне виснаження» (сумарно 68,2 %), «деперсоналізація» (сумарно 60,0 %) та «редукція особистих досягнень» (сумарно 74,3%). Ці цифри вказують, що більше двох третин досліджуваних мають високий рівень показників окремих проявів емоційного вигорання, що не може не привертати до себе увагу, адже мова йде про стан емоційного благополуччя персоналу організації, який відповідає за збереження здоров'я інших людей. У медичних працівників з високими проявами показників емоційного вигорання з високою вірогідністю можуть проявлятися такі поведінкові реакції, як байдужість, деформації у стосунках з іншими людьми, цинічність, іронія, нівелюванні особистої гідності, що не може не відображатися на якості професійної діяльності та наводить на думку щодо необхідності проведення заходів з подолання проявів емоційного вигорання у персоналу організації.

Аналіз відсоткових співвідношень результатів за опитувальником дослідження відданості організації (OCQ) (Р. Дунхем, Дж. Груб, М. Кастаньєда) дозволив виявити, що за шкалою «емоційна відданість» переважна більшість працівників мають середні та високі показники емоційної прихильності до організації (сумарно 70,2%), що вказує, що вони мають виражене бажання бути членом своєї організації; прагнуть докладати значних зусиль в інтересах цієї організації; переконаність в корпоративних цінностях і прийняття цілей даної організації.

Однак, майже третина досліджуваних має низькі показники, що може вказувати на незадоволеність своєю організацією та може бути пов'язано з емоційним вигоранням працівника.

За шкалою «прагматична відданість» сумарно 59,1 % досліджуваних мали середні та високі показники, що вказує, що вони працюють в організації, тому що мають певні вигоди (фінансові, нефінансові вигоди, місце розташування тощо), однак, сама організація та робота в ній можуть не подобатися працівнику, але саме ці вигоди кращі, ніж в будь-якому іншому місці. Якщо провідною у працівника є прагматична відданість, то такий працівник працює краще, ніж інші співробітники, але схильний покинути компанію, як тільки з'явиться альтернативне працевлаштування.

За шкалою «відданість з почуття обов'язку» сумарно 76,9% досліджуваних мають середні та високі показники, що означає, що працівники керуються деякими зобов'язаннями щодо організації, вони відчують, що повинні залишатися працювати в організації та демонструють таку поведінку, тому що вважають її правильною і моральною. Відданість з почуття обов'язку позитивно впливає на показники роботи, однак, може бути фактором, що веде до емоційного вигорання.

За допомогою розрахунків Н-критерій Краскела-Уолліса для визначення особливостей емоційного вигорання досліджуваних медичних працівників було виявлено лише два значущих показника. Зокрема, виявлено відмінності за фактором емоційної відданості персоналу своїй організації залежно від посади працівника в організації ($\eta_{\text{емп.}} = 6.63848$, $p = 0.03618$ при $p \leq 0,05$.) та відданість з почуття обов'язку залежно від стажу роботи в організації ($\eta_{\text{емп.}} = 6.60374$, $p = 0.03618$ при $p \leq 0,05$).

Розрахунки коефіцієнтів кореляції Спірмена між показниками емоційного вигорання та відданості організації виявили лише один значущий негативний зв'язок між показником емоційне виснаження та емоційна прихильність $r = -0,41$, $p < 0,01$. Це вказує на те, що високим рівням прояву емоційного вигорання відповідає низький рівень прояву емоційної прихильності до організації і навпаки. Тобто виражена відданість організації своєрідним чином може протистояти емоційному вигоранню.

Висновки і пропозиції. Проведене дослідження виявило високий рівень емоційного вигорання в учасників дослідження – медичних працівників, що підтверджується значними показниками емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистих досягнень у більшості респондентів. Це підкреслює актуальність проблеми та її потенційний негативний вплив на якість медичної допомоги та плинність кадрів. Водночас, аналіз відданості організації показав переважно середній та високий рівень емоційної прихильності, що свідчить про бажання працівників бути частиною організації, докладати зусиль та поділяти її цінності. Статистично значущі результати дослідження вказують на необхідність врахування цих факторів при розробці заходів з профілактики та подолання емоційного вигорання. Отже, дослідження підтверджує наявність проблеми емоційного вигорання серед медичних працівників. Отримані результати є важливими для розробки практичних рекомендацій, спрямованих на збереження психологічного благополуччя медичного персоналу та підвищення ефективності їхньої професійної діяльності.

Література

1. Головенко, Х. В., Сопель, О. М. (2017). Поширеність синдрому емоційного вигорання у медичного персоналу і фактори, які спричиняють його розвиток. *Медсестринство*. № 4. С. 51-53.
2. Карамушка Л. М., Андрєєва І. А. (2012). Психологія відданості персоналу організації. Київ-Львів: Галицький друкар. 212 с.
3. Пилипенко, Н. Г., Шестак, Н. В. (2020). Емпіричне дослідження особливостей емоційного вигорання у медичних працівників. *ГАБІТУС*. Випуск 16. С. 174-179. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.16.28>

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У НАВЧАЛЬНИХ ГРУПАХ СТУДЕНТІВ

У сучасних умовах зростання кількості студентів у закладах вищої освіти та конкуренції на ринку праці соціально-психологічний клімат у студентських групах набуває особливого значення. Він впливає на академічну успішність, емоційний стан, мотивацію до навчання та якість взаємодії між студентами. Негативний клімат може спричинити конфлікти, емоційне вигорання та зниження ефективності, тоді як позитивний сприяє довірі, співпраці й відкритій комунікації. Особливо актуальним це питання стало в умовах дистанційного навчання через пандемію COVID-19, що змінила механізми взаємодії і відповідно психологічний клімат.

Мета дослідження: обґрунтувати соціально-психологічний клімат у навчальних групах студентів.

Для вивчення соціально-психологічного клімату у навчальних групах студентів застосовано три методики: "Соціометрія" за Дж. Морено, "Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі" та "Методика Q-сортування" (В. Стефансон). Перша дозволяє дослідити міжособистісні стосунки, виявити лідерів, аутсайдерів і структуру групи. Друга - оцінити особистісні риси (наприклад, авторитарність, доброзичливість, альтруїзм). Третя - визначити суб'єктивні цінності та поведінкові тенденції (залежність, незалежність, боротьба тощо), а також виявити внутрішні конфлікти. Поєднання цих методик забезпечує комплексне уявлення про динаміку групи й індивідуальні особливості її членів, що є основою для подальших рекомендацій щодо оптимізації взаємодії.

Соціально-психологічний клімат визначається як комплексне внутрішнє оточення групи, що проявляється через поведінку, емоційний стан та міжособистісні стосунки студентів. Соціально психологічний клімат - це не лише сукупність настроїв і відносин між студентами, а й важливий аспект, який впливає на результати навчання та професійне зростання [2]. Позитивний клімат сприяє покращенню мотивації та розвитку відповідальності, а негативний може призвести до стресу і зниження результативності. Серед теоретичних основ варто виділити наступних вчених: Курт Левін розробив "польову теорію", Льюїс Форшайм акцентував увагу на психологічному комфорті для взаємодії, Роберт Бейлс аналізував функціональні ролі в малих групах, Брюс Такман запропонував модель розвитку груп через етапи, а Фред Фідлер у теорії лідерства підкреслював важливість адаптації стилю керівництва для створення сприятливого клімату [3].

Психологічний клімат охоплює набір емоційних та психологічних особливостей, які визначають загальну атмосферу взаємин у колективі, що проявляється у співпраці, взаєморозумінні, підтримці та взаємодії між членами групи. Варто виділити фактори, що впливають на соціально-психологічний клімат у студентських колективах: індивідуальні, міжособистісні, організаційні та культурні. Індивідуальні фактори включають особистісні риси студентів - емоційну зрілість, мотивацію, стресостійкість і стиль комунікації, що визначають їхню взаємодію і реакцію на стрес. Міжособистісні фактори стосуються стилю спілкування, рівня конфліктності та підтримки серед студентів і викладачів; асертивне спілкування і конструктивне вирішення конфліктів сприяють позитивному клімату [1].

Організаційні фактори охоплюють управлінські стратегії, структуру навчального процесу та доступ до ресурсів для розвитку, що підвищують залученість і комфорт. Культурні фактори включають соціальні норми, цінності й культурні особливості, які можуть як збагачувати досвід, так і породжувати конфлікти. Ці фактори визначають рівень комфорту, емоційний

стан, мотивацію до навчання і розвиток здорового соціально-психологічного клімату. Соціально-психологічний клімат (СПК) групи впливає на ефективність взаємодії, емоційний стан, продуктивність і задоволення учасників. У навчальних групах він формує міжособистісні стосунки, сприяє адаптації студентів та створює умови для розвитку. СПК залежить від стилю спілкування, типу взаємодії та індивідуальних характеристик учасників. Організаційні фактори, соціальні й культурні чинники, а також етапи розвитку групи визначають згуртованість і ефективність взаємодії. Індивідуальні особливості студентів, темперамент, здібності, характер і мотивація істотно впливають на СПК.

Проаналізуємо результати емпіричного дослідження. Основною метою було дослідження соціально-психологічного клімату у студентів. У дослідженні взяли участь студенти віком від 17 до 20 років. Більшість респондентів навчаються в Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана, а також були студенти з інших ЗВО. Дослідження проводилося в онлайн форматі за допомогою google forms. Респонденти були попередньо проінформовані про мету та умови участі в опитуванні.

За методикою "Соціометрія" за Дж. Морено у дослідженні чотирьох студентських груп отримано наступні результати. У першій групі студенти мали взаємні зв'язки, деякі були ізольованими; інші мали 1 бал благополуччя, деякі – 0 балів. У другій групі спостерігався рівномірний розподіл виборів, що свідчить про збалансовану взаємодію та високий рівень благополуччя. У третій групі студенти мали взаємозв'язки, усі отримали по 1 балу, що свідчить про гармонійні зв'язки. У четвертій групі студенти отримали лише по одному вибору; деякі мали 1 бал благополуччя, інші – 0 балів, що вказує на слабку підтримку й можливу ізоляцію. Дослідження виявило різні рівні соціального благополуччя та потребу у зміцненні взаємодії.

Наступна "Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі". За допомогою цієї методики вдалося визначити рівень вираженості міжособистісних відносин. У процесі проходження методики більшість учасників (99 %) продемонстрували низький рівень вираженості міжособистісних відносин, що свідчить про адаптаційну поведінку. Деякі респонденти мали високий рівень (9 балів), що свідчить про більш виражені риси в їх поведінці. Результати показують, що більшість 99 % учасників демонструють адаптивну поведінку з гармонійними міжособистісними відносинами та гнучкістю у взаємодії. Учасники з високим рівнем мають виражені риси, які можуть бути як позитивними (лідерство, ініціативність), так і потенційно проблемними (домінантність, впертість). Це вказує на необхідність подальшого аналізу цих рис у міжособистісних стосунках.

"Методика Q-сортування" (В. Стефансон) спрямована на вивчення уявлень людини про себе та оцінку її поведінки в групі. За допомогою цієї методики визначено, які тенденції переважають. 70 % респондентів вибрали відповідь «я сумніваюся», що вказує на нерішучість і ухиляння. Найбільш вираженими тенденціями стали залежність (51,7 %) та товарищівність (55,2 %), що свідчить про схильність до адаптації до групових стандартів і емоційних зв'язків. Тенденція незалежності (32,15 %) залишилась менш вираженою, що вказує на потребу в зовнішніх орієнтирах. Показники щодо прийняття "боротьби" (31,3 %) і уникнення "боротьби" свідчать про наявність різноманітних стратегій взаємодії з іншими, від активної участі до бажання уникати конфліктів.

Згідно з результатами, між групами, оціненими за трьома методиками, існують помірні кореляції. Загалом, залежність, незалежність, товарищівність і боротьба виявилися важливими характеристиками, що впливають на поведінку особистості в групі.

Висновки. Проведене дослідження за трьома методиками дало можливість отримати комплексну картину соціально-психологічного клімату в групі. "Соціометрія" за Дж. Морено дозволила виявити міжособистісні стосунки, структуру групи, наявність лідерів і аутсайдерів, а також проблеми з комунікацією в окремих групах. "Методика діагностики міжособистісних відносин Т. Лірі" розкрила індивідуальні психологічні особливості учасників, їхню самооцінку та поведінкові схильності, що допомогло краще зрозуміти відмінності в особистісних характеристиках. "Методика Q-сортування" (В. Стефансон) виявила внутрішні

протиріччя та особистісні пріоритети, що дозволило глибше проаналізувати соціальні схильності та потенційні конфлікти.

Загалом, комбінація цих методик дозволила сформувати комплексну картину взаємовідносин студентів та соціально-психологічного клімату групи. Це дало змогу виявити як гармонійні, так і напружені аспекти у відносинах, а також створити рекомендації для покращення групової взаємодії та підтримки здорового соціального середовища в колективі.

Література

1. Гладуш В.А. (2014). Педагогіка вищої школи: теорія, практика, історія. Навч. посіб. В.А. Гладуш, Г.І. Лисенко. Дн. 416 с.
2. Столяренко О.Б. (2012). Психологія особистості. Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури. 280 с. URL: <https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/Psykholohia-osobystosti.-Stoliarenko-O.-B.pdf>
3. Bales R.F. (2021). Interaction Process Analysis; a Method for the Study of Small Groups. Creative Media Partners, LLC.

Кір'янов А.Л.

*«Економічна та соціальна психологія», 4 курс
Київський Національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Музичко Л.В.*

ПРОКРАСТИНАЦІЯ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПУТНИК ІНТЕРНЕТ-ЗАЛЕЖНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ

Вступ. В сьогоденнішніх реаліях цифровізації освітнього процесу проблема студентської прокрастинації та інтернет-залежності є дуже актуальною. За даними досліджень, від 80% до 95% студентів час від часу прокрастинують, а близько 75% вважають себе хронічними прокрастинаторами. Разом з цим понад 65% молоді мають ознаки інтернет-залежності різного ступеня (Nazaruk, 2022; Rodina & Chekhovich, 2023). Обидва феномени негативно впливають на академічну успішність та психологічне благополуччя студентів (Dubinina, 2018). Інтернет є важливим інструментом для навчання і разом з цим стає джерелом відволікань і відтермінувань важливих завдань, фомуючи замкнене коло прокрастинації та залежної поведінки. Під час переходу на дистанційне навчання, через пандемію COVID-19, загострилась ця проблема, посиливши роль онлайн-активності у прокрастинації студентів (Chererekhina & Bulanov, 2023). Глибоке дослідження взаємозв'язку прокрастинації та інтернет-залежності у студентської молоді зараз є дуже актуальним. Метою даного дослідження було теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити особливості прояву прокрастинації у студентів з різним рівнем інтернет-залежності.

Методика дослідження. Емпіричне дослідження проводилось в січні 2025 року та мало пошуковий характер. Участь взяли 32 студенти закладів вищої освіти України віком від 17 до 24 років. Збір даних здійснювався онлайн за допомогою Google Forms із застосуванням стандартизованих методик: «Шкала самооцінки впливу Інтернету» (MPIUQ), методика діагностики інтернет-залежності А. Жичкіної, «Шкала загальної прокрастинації» К. Лея, анкета М. Дворника щодо причин прокрастинації та тест інтернет-залежності К. Янга. Для опрацювання результатів використовувалися описова статистика, кореляційний аналіз взаємозв'язку інтернет-залежності та прокрастинації, а також порівняльний аналіз для виявлення відмінностей у проявах прокрастинації серед груп респондентів з різним рівнем інтернет-залежності.

Огляд фахової літератури. Відкладання виконання запланованих справ, незважаючи на можливі негативні наслідки, називається прокрастинація. Цей феномен привертає значну увагу дослідників у сфері психології особистості (Dubinina, 2018). Прокрастинація студентів зумовлена низкою психологічних факторів, зокрема низьким рівнем саморегуляції, побоюванням невдачі, перфекціонізмом та дефіцитом мотивації до навчання. Хронічне відкладання навчальних справ негативно впливає на академічну успішність та психічне здоров'я молоді.

Інтернет-залежність визначається, як надмірне, некероване використання всесвітньої мережі, що призводить до зниження успішності в навчання, ускладнень у взаємодії з іншими людьми та інших негативних проявів (Rodina & Chekhovich, 2023). Студенти, схильні до інтернет-залежності, виявляють непереборне бажання постійно бути онлайн та відчують тривогу чи роздратування, якщо немає можливості користуватися інтернетом. Остання дослідження вказують на тісний зв'язок між прокрастинацією та інтернет-залежністю: обидва явища супроводжуються труднощами з самоконтролем та емоційною регуляцією, а їх взаємодія має циклічний характер (Fumero et al., 2018). Онлайн-діяльність часто застосовується як спосіб уникнути виконання важливих обов'язків, внаслідок чого формується замкнуте коло: інтернет-відволікання підсилюють прокрастинацію, а прокрастинація, у свою чергу, збільшує залученість в онлайн-активності. Така взаємодія прокрастинації та інтернет-залежності підтверджується сучасними теоретичними підходами та емпіричними спостереженнями, що наголошує на необхідності комплексного підходу для вирішення обох проблем.

Результати дослідження. Результати емпіричного дослідження засвідчили тісний зв'язок між надмірною інтернет-активністю та прокрастинаційною поведінкою студентів. Згідно з опитуванням, 53.1% респондентів часто або постійно перевищують запланований час перебування онлайн, а 75% регулярно переглядають соціальні мережі перед початком виконання важливих завдань. Близько 71.9% студентів використовують інтернет як засіб уникнення навчальних справ і 59,4% визнають, що через це регулярно відкладають виконання своїх обов'язків. За шкалою прокрастинації К. Лея майже половина опитаних (46.9%) схильні відкладати навчальні завдання до дедлайну, причому 37.5% з них демонструють високий рівень прокрастинації. Найбільш поширеними причинами прокрастинації студенти назвали відволікання на онлайн-активність (78.5% оцінили цей чинник як "дуже впливовий") та брак мотивації до навчання (68.7%).

Кореляційний аналіз підтвердив статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем інтернет-залежності та схильністю до прокрастинації у студентів ($r=0.72$; $p<0,01$). Зокрема, встановлено, що компульсивне користування інтернетом тісно пов'язане з академічною прокрастинацією ($r=0.68$). Виявлено також негативний вплив інтернет-залежності на навчальні показники: студенти, які проводять в мережі понад 8 годин на добу, мають нижчий середній бал успішності та гіршу відвідуваність занять. Близько 65% опитуваних зізнаються, що втрачають відчуття часу під час перебування онлайн, попри те, що 75% намагалися обмежувати тривалість своєї інтернет-активності. Сукупність отриманих даних свідчить, що прокрастинація є психологічним супутником інтернет-залежності поведінки студентів: ці явища взаємно підсилюють одне одного, утворюючи замкнене коло та спричиняючи зниження академічних досягнень і появу психологічного дискомфорту (зростання тривожності, почуття провини тощо).

Висновки та пропозиції. Прокрастинація справді постає тісно взаємопов'язаним психологічним явищем в контексті інтернет-залежної поведінки студентів. Надмірне захоплення онлайн-заходами є одним з ключових факторів формування прокрастинації в освітній діяльності. Водночас, схильність до прокрастинації сприяє подальшому загостренню інтернет-залежності, створюючи замкнене коло деструктивної поведінки, що негативно впливає на академічні успіхи та психологічний стан студентської спільноти.

Задля профілактики та подолання виявлених проблем необхідно впроваджувати комплексні програми психологічної підтримки студентів, які поєднують роботу з

прокрастинацією та інтернет-залежністю. Такі програми повинні бути орієнтовані на розвиток навичок управління часом, посилення самоконтролю та мотивації до навчання, а також на навчання студентів ефективним способом подолання стресу, не вдаючись до надмірного використання інтернету як способу уникнення. Важливо підвищувати рівень цифрової обізнаності здобувачів освіти та створювати умови для гармонійного балансу між онлайн- та офлайн-активностями. Втілення таких заходів сприятиме руйнуванню “порочного кола” прокрастинації та інтернет-залежності та матиме позитивний вплив на успішність та особистісний розвиток студентської молоді.

Література

1. Cherepekhina, O.A., Bulanov, A.V. (2023). Академічна прокрастинація українських студентів як прояв феномену вимушеного онлайн-навчання. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції «Modern ways of solving the problems of science in the world» (Варшава, 13–15 лютого 2023 р.), с. 343.
2. Dubinina, K.V. (2018). Прокрастинація як проблема психології особистості студента. *Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 12: Психологічні науки*, 7(52), 172–180.
3. Fumero, A., Marrero, R. J., Voltes, D., & Peñate, W. (2018). Personal and social factors involved in internet addiction among adolescents: A meta-analysis. *Computers in Human Behavior*, 86, 387–400.
4. Nazaruk, N.V. (2022). Прокрастинація як психологічний феномен. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*, (3), 66–70.
5. Rodina, Yu., & Chekhovich, P. (2023). Особливості прояву інтернет-залежності у здобувачів вищої освіти. *Вісник Дніпровської академії неперервної освіти. Серія: Філософія, Педагогіка*, 2(2), 36–39.

Кльоц І.Л.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський Національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Завірюха В.В.

ПОЧУТТЯ КОГЕРЕНТНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНИЙ КАПІТАЛ У СТУДЕНТСЬКОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Когерентність, як концепт, запропонований в солютогенній теорії Аароном Антоновським, відображає здатність людини сприймати світ як зрозумілий, керований та значущий [1], має емпірично обґрунтований позитивний зв'язок як із низькою психологічних феноменів - позитивних копінг-стратегій, резильєнтності, психологічного благополуччя, стресостійкості - так і з фізичним здоров'ям та соціальною інтеграцією [7]. І в цьому світлі постає важливим питання пошуку надійного інструменту для розвитку почуття когерентності, яким, з огляду на теоретичну близькість, може стати психологічний капітал – інструмент позитивної психології, створений Фредом Лютенсом – який має емпірично підтверджену програму розвитку [2], [6]. А з огляду на специфіку академічного навчального середовища дослідження взаємозв'язку у студентів між почуттям когерентності, що відображає рівень цілісного сприйняття світу та психологічним капіталом, що включає самоефективність, оптимізм, надію та резилієнтність і являє собою важливий ресурс для подолання викликів та досягнення успіху [2], [3], має важливе значення як для теоретичної психології, так і для практичної роботи зі студентською молоддю. Результати такого дослідження розкривають

важливі механізми психологічного функціонування студентів та сприяють розвитку інтегрованих підходів до підтримки їхнього благополуччя та академічної успішності, створюючи цілісну картину психологічних ресурсів, доступних студентам.

Важливість дослідження цього взаємозв'язку для системи освіти полягає у тому, що розуміння взаємозв'язку між почуттям когерентності та психологічним капіталом дозволить розробляти більш ефективні освітні програми та психологічні інтервенції для студентів. Навчальні заклади можуть впроваджувати цілеспрямовані програми, що одночасно посилюють розуміння та осмисленість навчального процесу (когерентність) та розвивають позитивні психологічні ресурси студентів (психологічний капітал), і такий інтегрований підхід має потенціал значно підвищити якість освітнього досвіду та академічні результати. Взаємозв'язок між когерентністю та психологічним капіталом може бути ключовим механізмом, що сприяє особистісному зростанню та самореалізації студентів, а також може бути важливим компонентом підготовки студентів до професійного життя. Випускники, які мають високий рівень обох конструктів, ймовірно, будуть більш ефективними у професійному середовищі, краще адаптуватимуться до змін на ринку праці та матимуть більше ресурсів для подолання професійних викликів.

Для дослідження взаємозв'язку використано такий доступний та належним чином адаптований діагностичний інструментарій: «Коротка версія шкали когерентності А. Антоновського», «Шкала психологічного капіталу (ПсиКап-12С)», та «Шкала оптимістичного стану». Емпіричне дослідження здійснено онлайн через сервіс Google Forms. Після аналізу опитування сформовано вибірку респондентів 66 осіб. Результати виміру рівня когерентності свідчать про переважно середній рівень прояву когерентності (65,2% вибірки), також високі показники були у 28,8%, низькі показники виявлені в 6,1% опитаних, що не повністю співпадає з припущенням автора концепції, який зазначав, що європейська культурно-соціальна спільнота не сприяє формуванню керованості та передбачуваності світу [1], і переважний рівень когерентності буде від низького до середнього. Також дослідження проведені серед молоді, що проживала в країнах з військовим станом та перебувала в перманентних загрозах повітряних атак, [5] виявляла здебільшого низький рівень когерентності. Аналіз рівня психологічного капіталу у респондентів свідчить про переважно середній рівень цього показнику 76,9% , а також високий у 23,1%, жоден з респондентів не продемонстрував низький рівень психологічного капіталу. Проведений кореляційний аналіз продемонстрував наявність значущого прямого зв'язку між когерентністю та психологічним капіталом, найбільш значущий прямий зв'язок зафіксовано між когерентністю та підшкалою психологічного капіталу Самоефективність, наявність прямого зв'язку виявлені і з під шкалами Надія та Оптимізм.

Таблиця 1

Рівень кореляції між шкалами психологічного капіталу та когерентності

Показник	коефіцієнт кореляції	Показник
Когерентність	0,475***	Психологічний капітал, заг
	0,406***	Самоефективність, підшкала ПсиКап
	0,389**	Надія підшкала ПсиКап
	0,376**	Оптимізм підшкала ПсиКап
	незначимий	Резильєнтність підшкала ПсиКап
	0,314**	Оптимістичний стан
Психологічний капітал, заг	0,498***	

Примітка: рівні значущості коефіцієнта кореляції * 0,5; ** 0,01; *** 0,001.

Враховуючи класичні теоретичні передумови обох конструктів, отримані результати дослідження взаємозв'язку між почуттям когерентності та складовими психологічного капіталу студентів є частково очікуваними, окрім відсутності кореляції з резильєнтністю, що потребує уточнення в рамках більш широкого дослідження цих психологічних явищ. Значущий прямий зв'язок між когерентністю та само ефективністю психологічного капіталу постає очевидним з огляду на теоретичні основи цих явищ. Так само ефективність за А. Бандурою, як віра людини у власну здатність виконувати завдання та досягати цілей, є міцнішою за умов, коли світ студента сприймається ним як зрозумілий, передбачуваний і пояснюваний; висока когерентна керованість світу, тобто розуміння і приймання закономірності процесів, що відбуваються в світі студента та усвідомлення своєї здатності і міри впливати на ці процеси також відповідає міцній впевненості у свою здатність успішно виконувати задачі. Показник «надія» спирається на роботу позитивного психолога К. Ріка Снайдера, включає мотивацію та почуття волі, яке надає людині внутрішню рішучість і силу, щоб вкладати енергію, необхідну для досягнення своїх цілей, має спорідненість до когерентності через призму усвідомлення сенсовості подій, що пояснює важливість та необхідність вкладати енергію. Зрештою оптимізм психологічного капіталу, пов'язаний з роботами М. Селігмана, визначений, як загальне очікування позитивних результатів у майбутньому, що зі сторони когерентності забезпечується зрозумілістю та передбачуваністю світу, створюючи когнітивну базу формування позитивних очікувань (оптимізм).

Отримані результати підтверджують теоретично припущену позитивну кореляцію когерентності та психологічного капіталу, надаючи емпіричної доцільності салютогенному підходу в освіті, що фокусується не на проблемах студентів, а на посиленні їх психологічних ресурсів шляхом запровадження освітніх програм що одночасно посилюють розуміння та осмисленість навчального процесу (когерентність) та розвивають позитивні психологічні ресурси студентів (психологічний капітал). Виходячи за межі освітнього середовища, наявність прямого зв'язку психологічного капіталу і когерентності відкриває перспективу подальших досліджень щодо можливості підвищення когерентності шляхом застосування обґрунтованої ефективної програми розвитку психологічного капіталу [4], що має окрему безперечну важливість, враховуючи пов'язаність когерентності як із чинниками психологічного благополуччя, так і з фізичним здоров'ям та соціальною інтеграцією.

Література

1. Antonovsky, A. Health, Stress and Coping. San Francisco: Jossey-Bass, 1979. <https://archive.org/details/healthstresscopi00antorich/mode/2up>
2. Luthans, F., & Broad, J. (2022) Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment. *Organizational Dynamics* Volume 51, Issue 2, April–June 2022, 100817 DOI:10.1016/j.orgdyn.2020.100817
3. 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
4. Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41-67. doi.org/10.1002/hrdq.20034
5. Braun-Lewensohn, O., & Sagy, S. (2011b). Coping resources as explanatory factors of stress reactions during missile attacks: Comparing Jewish and Arab adolescents in Israel. *Community Mental Health Journal*, 47(3), 300–310
6. Luthans, B. C., Luthans, K. W., & Avey, J. B. (2013). Building the Leaders of Tomorrow. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 191–199. <https://doi.org/10.1177/1548051813517003>
7. Mittelmark, M. B., Bauer, G. F., Vaandrager, L., Pelikan, J. M., Sagy, S., Eriksson, M., Lindström, B., & Meier Magistretti, C. (Eds.) (2022). *The Handbook of Salutogenesis*. (2 ed.) Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-79515-3>

ФЕНОМЕН ПСИХОЛОГІЧНОГО ІМУНІТЕТУ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ ТА ЙОГО ЗВ'ЯЗОК З ЕМОЦІЙНОЮ РЕГУЛЯЦІЄЮ У СТУДЕНТІВ

Вступ. У процесі навчання студенти щоденно зіштовхуються з різноманітними викликами, які потребують емоційної стійкості та адаптивності. Їхнє вміння контролювати власні емоції, справлятися зі стресовими ситуаціями та підтримувати психологічну рівновагу безпосередньо впливає на успішність навчання, міжособистісні відносини та загальне самопочуття. Ці фактори є важливими для досягнення поставлених цілей перед студентами – загальний розвиток та засвоєння навчального матеріалу та теоретичному та практичному рівні для подальшого відтворення під час професійної діяльності. У межах психологічних досліджень увагу приділяють труднощам емоційної регуляції, адже вони можуть суттєво впливати на когнітивні процеси, поведінкові реакції та загальний рівень адаптації студентів до освітнього середовища. Важливо враховувати, що психологічний імунітет відіграє ключову роль у збереженні емоційної рівноваги та подоланні труднощів особистістю, тому вивчення взаємозв'язку цих феноменів є важливим напрямом у сфері психології освіти. Розуміння того, як психологічний імунітет впливає на емоційну регуляцію студентів, дозволяє розробляти ефективні психологічні інтервенції та рекомендації, що сприятимуть підвищенню рівня адаптивності, зниженню рівня стресу та загальному покращенню психоемоційного стану студентської молоді.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити зв'язок між психологічним імунітетом та емоційною регуляцією студентів.

Методи дослідження: теоретичні (теоретико-методологічний аналіз та систематизація літературних наукових джерел, порівняння й узагальнення даних теоретичних та емпіричних досліджень); емпіричні («Опитувальник психологічного імунітету» (А. Oláh, 1996; адаптація Т. Хомуленко та ін., 2022), опитувальник «Соціо-емоційна компетентність» (А. Шашенкова, 2023), «Шкала труднощів емоційної регуляції DERS для дорослих та підлітків» (Gratz & Roemer, 2004; Сак та Федотова 2023) та «Шкала позитивного ментального здоров'я PMH-scale» (Positive Mental Health Scale; адаптація Л. Карамушка, К. Терещенко і О. Креденцер); математико-статистичні (відсотковий аналіз та кореляційний аналіз засобами jamovi v.2.3.4).

У науковій психологічній спільноті поняття «психологічний імунітет» дедалі частіше трактується як динамічна система особистісних утворень, що забезпечує адаптацію до змін середовища, стресів і міжособистісних конфліктів [3, 5, 8]. У роботах М. Селій і Ч. Шнайдера [8] підкреслюється роль реалістичної віри, емоційної гнучкості та саморефлексії як компонентів, що формують здатність індивіда чинити опір деструктивним впливам. Зарубіжні дослідження, зокрема в Канаді, Австралії та Нідерландах, виявили позитивний вплив програм розвитку психологічного імунітету в студентському середовищі, які включали когнітивно-поведінкову терапію та тренінги стресостійкості (2005–2015 рр.). Такі підходи показали високу ефективність у зниженні рівня тривожності та покращенні академічної мотивації, що відкриває потенціал їх впровадження в українському освітньому просторі.

Щодо емоційної регуляції, домінують когнітивно-біхевіоральні моделі (Дж. Грос, Р. Томпсон), які акцентують увагу на стратегіях переробки емоційного досвіду, таких як переоцінювання та пригнічення [2, 6]. У сучасних підходах (особливо в США та Норвегії) велике значення надається усвідомленості (mindfulness), як способу підвищення здатності до емоційної саморегуляції в умовах стресу [4]. В українських дослідженнях (О. Чуприкова, Л. Орбан-Лембрик) все активніше підкреслюється взаємозв'язок між рівнем емоційної

регуляції та загальною психологічною стійкістю студентів, що підтверджує необхідність комплексного підходу до психопрофілактики в університетах [1, 7].

Результати дослідження. Опитування проводилося серед студентів КНЕУ імені В. Гетьмана – в ньому взяло участь 33 респонденти. Узагальнені результати відсоткового аналізу свідчать про високий рівень розвитку ключових психологічних ресурсів у студентів, що брали участь у дослідженні. Зокрема, за результатами опитувальника психологічного імунітету, усі респонденти продемонстрували середній рівень позитивного мислення, а також переважно середній рівень почуття контролю, що свідчить про достатній рівень адаптивності та впевненості у власних силах. Водночас, результати за шкалою соціо-емоційної компетентності є особливо показовими: у 100% студентів виявлено високий рівень загальної соціо-емоційної компетентності, що охоплює емоційну обізнаність, самоусвідомлення, самокерування, соціальні навички та самоефективність, тобто молодь здатна ефективно взаємодіяти з іншими, розуміти як власні, так і чужі емоції, та регулювати свою поведінку. Проте за шкалами DERS простежуються певні труднощі: хоча більшість респондентів мають низький або середній рівень труднощів із емоційною регуляцією, 9% демонструють високі рівні за такими параметрами, як неприйняття емоцій, імпульсивність або труднощі з цілеспрямованістю, що свідчить про потребу в цілеспрямованій роботі над розвитком емоційної саморегуляції. Дані шкали позитивного ментального здоров'я доповнюють загальну картину: майже половина студентів мають високий рівень позитивного психологічного функціонування, тоді як 18,1% — низький, що може свідчити про схильність до емоційного виснаження, тривожності чи апатії. Таким чином, результати вказують на високий потенціал студентської молоді у сфері емоційного розвитку, який потребує підтримки з боку освітнього середовища задля профілактики стресу та збереження психічного здоров'я.

За допомогою кореляційного аналізу встановлено статистично значущі зв'язки між компонентами психологічного імунітету та показниками емоційної регуляції. Зокрема, позитивне мислення, самоусвідомлення, самоефективність та почуття контролю мали зворотні кореляції з імпульсивністю, неприйняттям емоцій та іншими труднощами саморегуляції.

Виявлено, що високий рівень психологічного імунітету позитивно корелює з високими показниками позитивного ментального здоров'я, що дозволяє розглядати його як захисний механізм у стресових і критичних ситуаціях.

Отримані результати підтверджують гіпотезу про взаємозв'язок і взаємовплив психологічного імунітету та емоційної регуляції, що має важливе значення як у контексті розвитку особистості, так і в освітньому середовищі.

Висновки і пропозиції. Психологічний імунітет та емоційна регуляція — взаємопов'язані явища, що забезпечують ефективну адаптацію студентів до навчального навантаження, міжособистісних викликів та життєвих змін. Дослідження підтверджує, що високий рівень імунітету сприяє кращому емоційному функціонуванню, а його недостатність пов'язана з імпульсивністю, труднощами у вираженні емоцій та схильністю до уникнення.

З огляду на світовий досвід (зокрема, впровадження програм емоційної саморегуляції в університетах Канади, Норвегії, Ізраїлю), доцільно розробити в Україні системні заходи з підвищення психологічної стійкості студентів. Пропонується впровадити факультативні курси з тренінгами усвідомленості, кризового консультування та когнітивно-поведінкових технік, інтегруючи їх у структуру освітнього процесу для студентів усіх спеціальностей.

Література

1. Безлюдний О. Роль сім'ї в особистісному розвитку дитини URL: http://library.udpu.org.ua/library_files/poriv_ped_stydii/2011/2011_1_6.pdf.
2. Біленко В. О. Зв'язок копінг-стратегій з емоційними станами студентів в період пандемії. Київ, 2021.
3. Васьківська С. Психологічний імунітет як показник адаптаційних ресурсів особистості. Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди». Педагогіка. Психологія.

Філософія : зб. наукових праць / М-во освіти і науки, молоді та спорту України, Переяслав-Хмельн. держ. пед. унт ім. Г. Сковороди. Переяслав Хмельницький. 2012. Вип. 25. С. 241–246.

4. Гандзілевська Г. Життєві сценарії українських емігрантів (психолого-акмеологічний дискурс): монографія. Острог: Вид-во Національного університету «Острозька академія», 2018. 458 с.

5. Гандзілевська, Галина and Ратінська, Олена and Škorvagová, Eva (2025) Українські народні казки як засіб розвитку метакогнітивних ресурсів психологічного імунітету молодших школярів (Ukrainian Folk Tales as a Means of Developing Metacognitive Resources of Psychological Immunity of Junior Schoolchildren). Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки (Вип.23). pp. 23-37

6. Гринців М. В. Роль емоцій в розвитку здатності до саморегуляції. Збірник наукових праць «Психологічні науки». Київ. 2014. Том 2. Випуск 10 (91). С. 84-88

7. Доукіна М. О. Феномен терпимості: характеристика, сутність, структура. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/8123/1/Dokukina.pdf>

8. Кіпоть Л. та Дрожек Л. Емоційна регуляція навчально-пізнавальної діяльності молодших школярів. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ba71f634-2558-484a-8bfa-f9d396be8663/content> С. 129

Коновалова В.Ю.

«Економічна та соціальна психологія», 5 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології Колесніченко Л.А.

ДІАГНОСТИКА МОРАЛЬНОЇ ТРАВМИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Актуальність теми дослідження. Моральна травма є складним психологічним явищем, що виникає внаслідок порушення внутрішніх моральних норм і цінностей. Актуальність дослідження зумовлена зростанням числа людей, які переживають моральну травму через бойові дії, професійну діяльність або соціальні катастрофи.

Мета дослідження – дослідити особливості прояву моральної травми та оцінити ефективність її діагностики за допомогою шкали MIOS в українських реаліях.

Методи дослідження. У дослідженні використовувались аналіз літературних джерел, метод психометричного тестування із застосуванням шкали Moral Injury Outcome Scale (MIOS), а також метод порівняльного аналізу клінічних даних.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Моральна травма у науковій літературі все частіше розглядається як окреме психічне явище, що не зводиться виключно до проявів посттравматичного стресового розладу (ПТСР). Її відмінність полягає в емоційно-моральному конфлікті, який виникає внаслідок участі в діях або свідчення подій, що суперечать особистісним моральним нормам. Litz та колеги (2009) вперше систематизували підходи до моральної травми, виокремивши її ознаки та описавши модель морального відновлення [1]. Ліц та Магуен (2012) наголосили, що моральна травма може виникати навіть у відсутності безпосередньої загрози життю, якщо особа пережила ситуацію, що спричинила глибоке відчуття провини, сорому або зради власних цінностей [2]. Такий підхід розширює уявлення про психологічну травматизацію й робить актуальним пошук специфічних методів діагностики та терапії. У Європі активно впроваджуються інструменти скринінгу моральної травми серед військових, рятувальників і працівників медицини. Зокрема, дослідження Хельда та інші (2022) показали, що шкала Moral Injury Outcome Scale (MIOS) має високу психометричну надійність і краще відображає глибину морального дистресу, ніж загальні

ПТСР-орієнтовані інструменти [3]. Також Брайян та співавтори (2018) виявили зв'язок між моральною травмою, суїцидальними намірами та порушенням соціальної адаптації у ветеранів [4]. Таким чином, сучасна наукова думка схиляється до визнання моральної травми окремим клінічним феноменом, що потребує цілеспрямованих інструментів діагностики, адаптованих до культурних і професійних контекстів.

Результати дослідження. Застосування шкали MIOS дало змогу виявити ключові домени моральної травми: відчуття провини, сорому, втрати довіри до інших та до себе. У вибірці дослідження 45% респондентів (військовослужбовці та медичні працівники) продемонстрували високі показники морального дистресу. Було встановлено, що моральна травма супроводжується зниженням рівня соціальної інтеграції та підвищенням ризику депресивних і суїцидальних тенденцій. Аналіз даних показав, що в Україні існує нагальна потреба у впровадженні методик ранньої діагностики моральної травми серед ветеранів та працівників критичних професій. Крім того, використання шкали MIOS сприяє розробці індивідуалізованих програм психокорекції та психологічної реабілітації. Результати підтверджують дані попередніх досліджень [3].

Висновки і пропозиції. Шкала MIOS має високу культурну адаптивність та може бути ефективно застосована в українських реаліях. Подальші дослідження потребують розширення вибірки та залучення представників інших професійних груп (психологів, рятувальників, журналістів). Моральна травма є окремим видом психічного травмування, що потребує спеціалізованих діагностичних інструментів, таких як шкала MIOS. Її впровадження в клінічну практику в Україні сприятиме ранньому виявленню та ефективній психологічній реабілітації постраждалих осіб. Доцільним є розроблення державної програми з психосоціальної підтримки для осіб, які зазнали моральної травми, із застосуванням сучасних методів скринінгу та терапії. Залучення до подальших досліджень різних категорій фахівців також підтримується в літературі [4].

Література

1. Litz, B. T. et al. (2009). Moral injury and moral repair in war veterans: A preliminary model and intervention strategy. *Clinical Psychology Review*, 29(8), 695–706.
2. Maguen, S., & Litz, B. T. (2012). Moral injury in veterans of war. *PTSD Research Quarterly*, 23(1), 1–6.
3. Held, P. et al. (2022). Using the Moral Injury Outcome Scale (MIOS) to assess moral injury in diverse populations. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 923928.
4. Bryan, C. J. et al. (2018). Moral injury, PTSD, and suicidal behavior among National Guard personnel. *Psychological Services*, 15(3), 410–415.

Криворучкіна О.А.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Ловка О.В.*

ДОСЛІДЖЕННЯ СИТУАЦІЇ СІМЕЙНОЇ КРИЗИ ПІД ВПЛИВОМ ВІЙНИ ТА МІГРАЦІЇ

Військовий конфлікт в Україні, що триває з 2014 року та значно загострився після повномасштабного вторгнення Росії у лютому 2022 року, спричинив безпрецедентні масштаби вимушеної міграції населення. За даними ООН, станом на 2024 рік, понад 6 мільйонів

українців, переважно жінки та діти, знайшли притулок у країнах Європи та світу, тоді як чоловіки призовного віку часто залишаються в Україні. Ця ситуація породжує новий феномен "дистанційних сімей", коли жінки з дітьми перебувають за кордоном, а чоловіки залишаються на батьківщині (Berry, 1997; Boss, 2006; Губаль, 2022) та сімейних криз.

Актуальність дослідження психологічних чинників сімейних криз і розлучень, пов'язаних із війною та еміграцією жінок, зумовлена гострою потребою розуміння глибинних трансформацій, яких зазнає інститут сім'ї в умовах збройного конфлікту та вимушеної міграції. Розлука, невизначеність щодо майбутнього, адаптація до нових культурних середовищ, зміна ролей у сім'ї, психологічні травми війни – усе це створює значний тиск на сімейні системи, що може призводити до їхньої дестабілізації та руйнування (Walsh, 2016; Sluzki, 1979; Титаренко, 2017).

Сімейні зв'язки є важливою системою підтримки, яка забезпечує стійкість і взаємодопомогу під час кризи (Rizzi, D., Ciuffo, G., Sandoli, G., Mangiagalli, M., De Angelis, P., Scavuzzo, G., Nych, M., Landoni, M., & Ionio, C. (2022); Слюсар (2023). Війна порушила ці зв'язки і самі сімейні структури, що призвело до сімейних криз, розлучень, збільшення кількості неповних сімей, сиріт і дітей, які живуть без батьків. Особливо складними ці чинники стають для жінок, які стикаються з проблемами адаптації в іншій країні, збереженням родинних зв'язків на відстані та вихованням дітей в умовах цивілізаційних розбіжностей (Marks, 2006; Левченко, 2023). Успішне подолання цих криз залежить від рівня психологічної стійкості, рефлексивності у прийнятті рішень та вміння мобілізувати необхідні ресурси (Bonanno, 2004; Коробейнікова, 2021).

Сімейні кризи та розлучення завжди були важливими соціокультурними феноменами. В умовах війни та масової еміграції ці проблеми набувають нових вимірів і суттєвих складнощів. Війна, що супроводжується втратою домівок, близьких, вимушеною еміграцією та розривом соціальних зв'язків, ставить подружжя в унікальні психологічні умови, що вимагають нових підходів до дослідження (Hobfoll, 2002; Boss, 2017; Пилипенко, 2023).

Метою нашого дослідження є вивчення та аналіз психологічних чинників, що призводять до сімейних криз і розлучень у контексті війни та еміграції жінок, а також розроблення рекомендацій щодо їх профілактики і подолання. Проблема дослідження полягає у виявленні та систематизації основних психологічних чинників сімейних криз та розлучень в умовах війни й еміграції, а також у розробці ефективних підходів до психологічної підтримки таких сімей.

Було розроблено Анкету "Фактори сімейних криз", яка містить шість блоків:

1. *Загальна інформація* (вік, стаж шлюбу, кількість дітей, рівень освіти, місце проживання);
2. *Індивідуальні фактори* (підтримка партнера, спільні цінності, основні занепокоєння);
3. *Сімейні фактори* (розподіл обов'язків, інтимне життя, основні джерела конфліктів);
4. *Соціальні фактори* (вплив родичів, суспільний тиск, соціальна підтримка);
5. *Культурні фактори* (культурні та релігійні цінності, гендерні ролі, вплив соціальних і політичних подій);
6. *Шляхи вирішення сімейної кризи* (ключові чинники впливу, варіанти розв'язання проблеми).

У дослідженні також використовувалися такі діагностичні методики: Тест "Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності" адаптований варіант методики Г. Айзенка) та Опитувальник "Оцінка ситуації сімейної кризи під впливом війни та міграції" (Ловка О.В., Панасенко Н.М.).

Опитування було анонімним і проведене за допомогою онлайн-платформи Google Forms. Кількісні результати оброблялися методами описової статистики (M, SD, %), одновибірковим t-критерієм Стюдента, t-критерієм для незалежних вибірок та коефіцієнтом кореляції r Пірсона, U-критерієм Манна-Уїтні.

В нашому дослідженні взяли участь 44 жінки: 50% віком від 36 до 45 років; по 22,7% - віком від 26 до 35 років і жінки старше 45 років; 4,5% - жінки до 25 років. Серед

досліджуваних жінок: 43,2% - мають одну дитину; 25% - 2 дитини; 13,6 – 3 дитини і більше; а 18,2% - не мають дітей. Стаж шлюбу: 50% - більше 10 років; 20,5 % - від 1 до 5 років; 18, 2% - від 6 до 10 років; 11,4% - менше року.

Було визначено (таблиця 1), що 9,4% жінок нашої вибірки мають високий рівень тривожності, 58,2% - середній рівень тривожності, а 32,5% - низький рівень. Зазначимо, що людина з підвищеним рівнем тривожності та невротизації є дуже вразливою, тяжче їй довше переживає сварки й конфлікти, їй важко "узяти себе в руки", вона часто пригнічена й засмучена, оскільки постійна тривога виснажує і не дає можливості повноцінно радіти життю.

46,4 % жінок нашої вибірки мають здебільшого середній рівень фрустрації. 44,2% жінок мають високий рівень фрустрації, що може призводити до дезорганізації свідомості й діяльності, появи безнадійності, втрати перспективи, може викликати у них агресивність, діяльність за інерцією, депресивні стани, невпевненість, безсилля відчай. 9,4% жінок нашої вибірки мають низький рівень фрустрації, що вказує на те, що вони мають високу самооцінку, стійкі до невдач і не бояться труднощів. Ригідність на високому рівні спостерігається у 6,9% жінок нашої вибірки; на середньому рівні – у 53,6% жінок та на низькому рівні – у 39,5% жінок. Ригідна особистість – це особистість, яка здебільшого інертна, повільно звикає до нового оточення, нетовариська, вкрай егоцентрична й не схильна до компромісів.

Таблиця 1

Результати дослідження за тестом "Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності" (адаптований варіант методики Г. Айзенка)

№ з/п		Рівень	Кількість осіб	%
1	Тривожність	низький	14	32,5
		середній	25	58,2
		високий	4	9,4
2	Фрустрація	низький	4	9,4
		середній	20	46,4
		високий	19	44,2
3	Агресивність	низький	15	34,9
		середній	26	60,5
		високий	2	4,6
4	Ригідність	низький	17	39,5
		середній	23	53,6
		високий	3	6,9

У таблиці 2 наведено результати за Опитувальником "Оцінка ситуації сімейної кризи під впливом війни та міграції"(Ловка О.В., Панасенко Н.М.).

Результати за Опитувальником "Оцінка ситуації сімейної кризи під впливом війни та міграції"(Ловка О.В., Панасенко Н.М.)

№ з/п	Назва шкали	Рівень	Кількість осіб	%
1	Шкала оцінки сімейної кризи і причин розлучення	низький	21	48,8
		середній	17	39,6
		високий	5	11,6
2	Шкала підтримки	низький	16	37,2
		середній	17	39,5
		високий	10	23,3
3	Шкала оцінки емоційного стану	низький	19	44,2
		середній	12	27,9
		високий	12	27,9
4	Шкала впливу культурних і соціальних факторів	низький	22	51,3
		середній	18	41,8
		високий	3	6,9
5	Шкала адаптації до нових умов	низький	7	16,4
		середній	18	41,8
		високий	18	41,8
6	Загальний показник сімейної кризи	низький	11	25,6
		середній	25	58,1
		високий	7	16,3

За шкалою оцінки сімейної кризи і причин розлучення, ми бачимо, що 11,6% жінок мають високий рівень; 39,6% – середній, а 48,8 – низький. Ця шкала оцінює, які є проблеми у сімейних стосунках, що могли спричинити кризу або розлучення. Вона включає аналіз основних причин, таких як конфлікти, фінансові труднощі, розбіжності в цінностях, вплив війни та вимушеної міграції. Метою є виявлення чинників, що найбільше вплинули на стосунки, та розуміння характеру цих змін.

За шкалою підтримки 37,2% жінок мають низький рівень підтримки; 39,5% – середній, а 23,3% – високий. Ця шкала спрямована на оцінку рівня емоційної, матеріальної та соціальної підтримки. Вона визначає, чи відчуває жінка підтримку і допомогу від родини, друзів, громади чи державних структур, а також які аспекти цієї підтримки є найбільшими значущими.

За шкалою оцінки емоційного стану 44,2% жінок мають низький рівень; 27,9% – середній, а 27,9% – високий рівень. Ця шкала фокусується на визначенні емоційного стану, включаючи рівень тривожності, стресу та загального психологічного комфорту. Вона також враховує вплив травматичних подій, пов'язаних з війною чи міграцією.

За шкалою впливу культурних і соціальних факторів 51,3% жінок нашої вибірки мають низький рівень; 41,8% – середній, а 6,9% – високий рівень. Ця шкала досліджує, як культурні та соціальні фактори впливають на життя респондентів у нових умовах. Вона охоплює питання, пов'язані з адаптацією до іншої культури, стигматизацією, соціальними очікуваннями та взаємодією.

За шкалою адаптації до нових умов 16,4% мають низький рівень; 41,8% – середній і 41,8% – високий рівень. Ця шкала оцінює здатність респондентів пристосуватися до нових життєвих

умов, викликаних війною та міграцією. Вона включає оцінку успішності в подоланні труднощів, прийнятті змін і освоєнні нових соціальних та особистих ролей.

В таблиці 3 наведено кореляційний аналіз взаємозв'язків показників опитувальника "Оцінка впливу міграції та війни та шлюб" (Ловка О.В., Панасенко Н.М.) та Тесту "Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності".

Таблиця 3

Показники кореляцій між шкалами анкети "Оцінка впливу міграції та війни та шлюб" (Ловка О.В., Панасенко Н.М.) та тесту "Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності"

Шкали анкети	Психічні стани			
	Тривожність	Фрустрація	Агресивність	Ригідність
Шкала оцінки сімейної кризи і причин розлучення	,238	,168	,306*	,221
Шкала підтримки	,222	,185	,145	,260
Шкала оцінки емоційного стану	,502**	,599**	,112	,541**
Шкала впливу культурний і соціальних факторів	,145	,109	-,249	,266
Шкала адаптації до нових умов	,247	,243	-,164	,468**
Загальний показник сімейної кризи	,363*	,353*	,058	,462**

Як ми можемо бачити з таблиці 3, показники за шкалами "Оцінка емоційного стану" ($p \leq 0.01$) та «Загальний показник сімейної кризи» ($p \leq 0.05$) пов'язані тісними кореляційними зв'язками з показниками тривожності. Тобто, чим вищим є рівень тривожності, тим більш вірогіднішим є погіршення як емоційного стану, так і сімейної кризи. Така сама тенденція спостерігається і за показниками фрустрації. Показники шкали "Оцінка сімейної кризи і причин розлучення" також мають тісні кореляційні зв'язки із показниками агресивності. Тобто, чим вищою є агресивність, тим більш негативною є оцінка сімейної кризи і причин розлучення. А шкали "Оцінка емоційного стану", "Адаптація до нових умов" та «Загальний показник сімейної кризи» мають тісні кореляційні зв'язки із показниками ригідності на рівні $p \leq 0.01$. Оскільки більше половини жінок нашої вибірки мають здебільшого показники ригідності на середньому рівні, то така тенденція впливатиме як на їхню здатність до адаптації до нових умов, так і на погіршення їхнього емоційного стану і на сімейну кризу.

Результати дослідження можуть бути використані у сфері сімейного консультування, психологічної підтримки та соціальної роботи з вимушеними мігрантами та їхніми сім'ями, а також для розроблення програм профілактики сімейних криз у періоди суспільних потрясінь.

Література

1. Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34.
2. Boss, P. (2006). *Loss, Trauma, and Resilience: Therapeutic Work with Ambiguous Loss*. W. W. Norton & Company.
3. Boss, P. (2017). *The Myth of Closure: Ambiguous Loss in a Time of Pandemic and Change*. W. W. Norton & Company.
4. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience. *American Psychologist*, 59(1), 20-28.
5. Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324.

6. Marks, L. (2006). Religion and family relational health: A qualitative examination of practicing Latter-day Saint families. *Family Relations*, 55(2), 212-224.
7. Rizzi, D., Ciuffo, G., Sandoli, G., Mangiagalli, M., De Angelis, P., Scavuzzo, G., Nych, M., Landoni, M., & Ionio, C. (2022). Running Away from the War in Ukraine: The Impact on Mental Health of Internally Displaced Persons (IDPs) and Refugees in Transit in Poland. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19. <https://doi.org/10.3390/ijerph192416439>.
8. Sluzki, C. E. (1979). Migration and family conflict. *Family Process*, 18(4), 379-390.
9. Walsh, F. (2016). Strengthening family resilience. *Guilford Publications*.
10. Губаль, М. (2022). Психологічні аспекти адаптації мігрантів. *Український психологічний журнал*, 12, 45-58.
11. Слюсар, Л. (2023). Українська родина в умовах війни. *Демографія та соціальна економіка*. <https://doi.org/10.15407/dse2023.02.003>
12. Титаренко, Н. (2017). Трансформація сімейних відносин в умовах соціальної кризи. *Вісник психології*, 5, 123-137.
13. Пилипенко, І. (2023). Психологічна підтримка сімей військовослужбовців. *Сучасна психологія*, 18, 89-104.

Кулачек Н.В.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Ловка О.В.*

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ЖІНОК З РОДИН ВОЮЮЧИХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

Повномасштабна війна в Україні, яка почалася у лютому 2022 року, спричинила безпрецедентні соціальні та психологічні виклики для всього українського суспільства. Особливо вразливою категорією є родини військовослужбовців, які безпосередньо залучені до захисту суверенітету та територіальної цілісності держави. Жінки – матері, дружини, доньки, сестри – які чекають своїх рідних з фронту, перебувають у стані хронічного психоемоційного напруження. Цей стан зумовлений постійним страхом за життя близької людини, непередбачуваністю подій на лінії зіткнення, вимушеною зміною звичного укладу життя, збільшенням відповідальності за родину та побутові питання, а також ризиком вторинної травматизації від новин про війну та втрати. Такий комплекс стресових факторів негативно впливає на психоемоційний стан жінок, часто призводячи до розвитку тривожних і депресивних розладів, порушень сну, посттравматичних стресових реакцій та загального виснаження. Як наслідок, суттєво ускладнюється їхня соціально-психологічна адаптація – здатність ефективно функціонувати в соціумі, підтримувати здорові стосунки, реалізовувати свій потенціал та долати життєві труднощі в нових, екстремальних умовах. Актуальність дослідження зумовлена масштабами військового конфлікту в Україні та значною кількістю жінок, чії родини безпосередньо зачеплені війною і які потребують кваліфікованої психологічної допомоги. Необхідність розробки та впровадження цільових, науково обґрунтованих програм психологічної підтримки для жінок з родин воюючих військовослужбовців є очевидною та нагальною. Така підтримка має сприяти не лише зниженню рівня психологічного дистресу, але й формуванню ефективних копінг-стратегій, посиленню соціальної підтримки та підвищенню загальної стійкості перед обличчям тривалих стресових факторів війни.

Аналіз питання психологічної підтримки дружин військовослужбовців можна базувати на теорії прив'язаності Джона Боулбі, у який він підкреслює важливість емоційної безпеки для адаптації в кризових ситуаціях [5]. Також варто відзначити здобутки у цій проблематиці Т. Дж. Руссо та М. А. Фаллон (2015), які підкреслювали важливість соціальної підтримки, залучення до спільноти, збереження звичних рутин та відкритої комунікації між членами родини для підвищення стійкості у небезпеці. Саме комплексний підхід, що включає підтримку з боку родини, друзів, військової спільноти й професійних служб, дозволяє подолати стресові ситуації та сприяє адаптації до змін, пов'язаних із військовою службою [6].

В українських наукових джерелах вагомий внесок у дослідження психологічної підтримки дружин військовослужбовців зробили Н.Ю. Журавльова та Т.С. Гурлева (2017), які акцентують увагу на партнерському стилі спілкування психолога з жінками з родин воїнів, що сприяє зміцненню їхніх внутрішніх ресурсів [1]. О. А. Сорокіна та Л.В. Шинкарьова (2020), у своїй роботі підкреслюють важливість пошуку особистісних ресурсів та їх важливість впливу на соціально-психологічну адаптацію [4]. У дослідженні О.В. Кравченко та Н.В. Коломієць (2020) відзначається роль психоедукації і розвитку особистісних ресурсів як ключових компонентів адаптації жінок у складних життєвих обставинах [2]. Також у контексті українських реалій важливим є досвід порівняння соціально-психологічної допомоги, розглянутий у роботах Л.М. Ковальчук та В.С. Петрової (2023), які аналізують специфіку підтримки сімей військових в Україні та США [3]. Ці дослідження формують наукову базу для розробки ефективних програм психологічної підтримки жінок із родин воюючих військовослужбовців.

Мета нашого дослідження: розробити, апробувати та перевірити на результативність програму психологічної підтримки жінок з родин воюючих військовослужбовців для покращення їхньої соціально-психологічної адаптації в умовах повномасштабної війни в Україні.

Для досягнення поставленої мети було розроблено спеціальну програму для дружин воюючих військовослужбовців, спрямовану на підвищення рівня їхньої соціально-психологічної адаптації та перевірено її результативність за допомогою порівняння показників досліджуваних груп до та після психологічного втручання.

Вибірку дослідження склали 40 жінок із родин воюючих військовослужбовців, які працюють на одному підприємстві. Учасниці були розподілені на дві групи: експериментальну ($n=20$), яка проходила програму психологічної підтримки, та контрольну ($n=20$), яка не отримувала цільового втручання протягом періоду дослідження. Для оцінки соціально-психологічної адаптації та психоемоційного стану респондентів було застосовано комплекс стандартизованих психодіагностичних методик: Опитувальник «Діагностика соціально-психологічної адаптації» (СПА) К. Роджерса і Р. Даймонда (в адаптації А. Осницького) для оцінки рівня адаптованості; Шкала психологічного стресу PSM-25 для вимірювання рівня суб'єктивного стресу; Шкала реактивної та особистісної тривожності Спілбергера–Ханіна (STAI) для діагностики ситуативної та особистісної тривожності; Шкала позитивного і негативного афекту PANAS для оцінки інтенсивності переживання позитивних та негативних емоцій; Методика діагностики рівня депресії Бека для виявлення депресивних симптомів. Отримані дані були оброблені за допомогою методів математичної статистики, включаючи описову статистику для узагальнення даних, кореляційний аналіз Пірсона для встановлення взаємозв'язків між змінними, а також незалежний t-критерій Стьюдента та непараметричний U-критерій Манна–Уїтні для порівняння середніх значень показників в експериментальній та контрольній групах до та після проведення програми.

Розроблена програма психологічної підтримки ґрунтувалася на інтегративному підході, що поєднує релевантні для роботи з наслідками стресу, травми та адаптації принципи і техніки з кількох провідних психотерапевтичних напрямків. До її основи було покладено елементи когнітивно-поведінкової терапії (для роботи з дезадаптивними когніціями та поведінкою), травмо-фокусованого підходу (із фокусом на безпеці, психоедукації щодо травми та технік її стабілізації), гуманістичного підходу (для розвитку самоусвідомлення, пошуку ресурсів та

використання потенціалу групової динаміки), а також методи регуляції психофізіологічного стану (дихальні вправи, релаксація) та проєктивні й арт-терапевтичні техніки (для невербального опрацювання емоцій). Також були включені блоки, спрямовані на гармонізацію сімейних стосунків з позицій системного підходу. Програма була розрахована для 20 жінок на 6 тижнів та реалізовувалася у змішаному форматі, що поєднував групові заняття (для взаємопідтримки та обміну досвідом) та індивідуальні консультації (для більш глибокого опрацювання особистих запитів).

Тиждень 1 присвячений діагностиці та інтеграції в групу. Учасниці проходять первинну психодіагностику за допомогою анкетування для оцінки вихідного рівня стресу, тривожності та адаптації. Вступний груповий воркшоп триває 90-100 хвилин, де учасниці знайомляться, отримують навігацію програмою та спільно створюють перший простір взаємодії. Головна мета тижня – провести оцінку стану, сприяти знайомству, згуртувати групу, розробити та прийняти правила, створити атмосферу безпеки та ознайомити всіх зі структурою програми.

Тиждень 2 фокусується на управлінні емоціями та стресом. Учасниці розвивають навички емоційної саморегуляції через вправи на усвідомлення та контроль емоцій. Вони опановують різні методи релаксації, такі як дихальні техніки ("Квадрат", "4-7-8"), прогресивна м'язова релаксація та техніки заземлення ("5-4-3-2-1"). Також проводиться практикум з моделювання складних ситуацій та пошуку конструктивних рішень. Групове заняття триває 60-75 хвилин і спрямований на підвищення емоційної компетентності, розуміння та конструктивне управління власними емоціями, а також зниження рівня напруження.

Тиждень 3 присвячений роботі з травматичним досвідом. Учасниці знайомляться з техніками когнітивної реструктуризації для зміни негативних переконань, пов'язаних з травмою. Проводиться психоедукація на тему "Переживання втрати та ПТСР: як допомогти собі?". Використовуються методи арт-терапії та наративні техніки ("Зміна наративу") для опрацювання досвіду. Групове заняття триває 60-90 хвилин і має на меті надати психоедукаційну інформацію про травму, нормалізувати реакції та ознайомити з безпечними техніками стабілізації.

Тиждень 4 сфокусований на відновленні відносин у сім'ї. Проводиться психоедукація для членів родин військових щодо особливостей їхнього стану та способів підтримки. Розвиваються навички ефективної комунікації, такі як активне слухання, використання "Я-повідомлень" та конструктивне вираження потреб і почуттів. Для покращення взаєморозуміння проводяться практикуми та рольові ігри ("Емоційний телефон", "Слухач та оповідач", "Складна розмова"). Групова зустріч тривалістю 60-75 хвилин сприяє усвідомленню динаміки змін у сімейних стосунках під впливом військового досвіду та розлуки, допомагає ідентифікувати комунікативні бар'єри та опанувати ефективні навички спілкування.

Тиждень 5 присвячений соціальній адаптації та особистісному розвитку. Учасниці працюють з ціннісно-сисловою сферою, виконують вправи на пошук життєвих цінностей та постановку реалістичних цілей. Групові вправи спрямовані на пошук ресурсів та підтримки у соціальному оточенні. Заняття триває 60-75 хвилин і має на меті підвищити рівень обізнаності щодо природи стресу, його впливу та сформувані навички стресостійкості, саморегуляції та самопідтримки.

Тиждень 6 є підсумковим: тут закріплюються результати та планується майбутнє. Проводиться повторна психодіагностика для оцінки динаміки показників. Учасниці складають індивідуальні плани особистого розвитку та підтримки досягнутих результатів. Відбувається групове обговорення змін, усвідомлення отриманого досвіду та закріплення набутих навичок. Програма також сприяє формуванню групи взаємопідтримки серед учасниць після її формального завершення. Завершальний воркшоп тривалістю 60-75 хвилин також фокусується на адаптації сім'ї після повернення військовослужбовця, розумінні його психологічних особливостей та отриманні стратегій для підтримки партнера та самопідтримки.

Важливим завданням даного дослідження була емпірична оцінка впливу розробленої програми психологічної підтримки на психологічний стан та адаптивність жінок з родин військовослужбовців. Для досягнення цієї мети було проведено порівняльний статистичний

аналіз показників експериментальної групи (N=20, після інтервенції) та контрольної групи (N=20, без інтервенції). Відповідно, до характеристик розподілу даних та загальноприйнятих методичних рекомендацій для порівняння незалежних вибірок використовувались параметричний t-критерій Стюдента та непараметричний U-критерій Манна-Уїтні. Статистично значущими вважалися відмінності при рівні значущості $p < 0.05$.

Результати статистичного порівняння груп за основними психологічними показниками зведені в таблиці 1.

За результатами статистичного порівняння, в експериментальній групі, яка пройшла програму психологічної підтримки, виявлено статистично значущо нижчі показники ситуативної ($p=0.0008$) та особистісної тривожності ($p < 0.001$), а також нижчий рівень сприйнятого стресу за шкалою PSM-25 ($p=0.0384$) порівняно з контрольною групою. Щодо афективного стану, учасниці експериментальної групи продемонстрували значно вищий рівень позитивного афекту ($p < 0.001$) та нижчий рівень негативного афекту ($p=0.0038$). Також зафіксовано статистично значущо вищий рівень адаптивності за опитувальником СПА ($p=0.0131$).

Таблиця 1

**Результати статистичного порівняння експериментальної і контрольної груп
за основними психологічними показниками**

Показник	Тест	Статистика	p-значення	Значуща різниця ($p < 0.05$)
ситуативна_тривожність	U-критерій Манна-Уїтні	76.0	0.0008	Так
особистісна_тривожність	t-критерій Стюдента	-7.644	0.0	Так
Рівень стресу psm25	U-критерій Манна-Уїтні	123.0	0.0384	Так
депресія	t-критерій Стюдента	-1.025	0.3117	Ні
адаптивність	U-критерій Манна-Уїтні	292.0	0.0131	Так
дезадаптивність	t-критерій Стюдента	-1.863	0.0722	Ні
ПАНАС_ПА	U-критерій Манна-Уїтні	392.0	0.0	Так
ПАНАС_НА	U-критерій Манна-Уїтні	307.0	0.0038	Так

Таким чином, проведений порівняльний аналіз переконливо демонструє наявність статистично значущих позитивних відмінностей у психологічному стані жінок, які пройшли програму психологічної підтримки, порівняно з контрольною групою, яка такої підтримки не отримувала. Ці відмінності спостерігаються за широким спектром показників:

1. Зниження рівня стресу і тривожності: учасниці експериментальної групи показали значно нижчі рівні як ситуативної, так і особистісної тривожності, а також нижчий рівень сприйнятого стресу. Це є ключовим свідченням ефективності інтервенції у редукції психоемоційної напруги.

2. Покращення афективного балансу: програма підтримки сприяла значному підвищенню рівня позитивного афекту та зниженню рівня негативного афекту, що свідчить про загальне покращення емоційного фону та суб'єктивного благополуччя.

3. Підвищення адаптаційних ресурсів: Учасниці програми продемонстрували значно вищий рівень соціально-психологічної адаптивності, що вказує на посилення їхніх можливостей ефективно справлятися з життєвими труднощами та вимогами середовища.

Отримані результати дають вагомі підстави стверджувати про ефективність застосованої програми психологічної підтримки для жінок з родин військовослужбовців у аспектах зниження тривожності та стресу, покращення емоційного стану та підвищення адаптаційних можливостей.

Висновки. Проведене дослідження переконливо демонструє, що повномасштабна війна в Україні створює надзвичайні психоемоційні виклики для жінок з родин військовослужбовців,

що проявляється у високому рівні тривожності, стресу та труднощах із соціально-психологічною адаптацією. Тому для підвищення їхньої соціально-психологічної адаптації необхідно проводити програми психологічної підтримки. Отримані результати апробації розробленої авторської програми психологічної підтримки дружин воюючих військовослужбовців засвідчили її високу результативність у зниженні рівня ситуативної та особистісної тривожності, зменшенні інтенсивності суб'єктивного стресу, нормалізації афективного стану (збільшенні позитивного та зменшенні негативного афекту), а також у значному підвищенні показників адаптивності учасниць. Ці дані підкреслюють критичну важливість та необхідність впровадження цільових, науково обґрунтованих програм психологічної підтримки для цієї вразливої категорії населення. Така підтримка не лише сприяє полегшенню їхнього психоемоційного стану та підвищенню особистісної стійкості, але й є важливим фактором збереження стабільності сімей військовослужбовців, що, в свою чергу, має значення для морально-психологічного забезпечення оборони країни в цілому. Таким чином, результати дослідження надають вагомі аргументи на користь використання подібних програм у практиці роботи з родинами захисників України.

Література

1. Журавльова, Н. Ю., Гурлева, Т. С. (2017). Психологічна допомога дружинам демобілізованих військовослужбовців: партнерський стиль спілкування. *Психологічний журнал*. 34(1), 56–64. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/707628/>
2. Кравченко, О. В., Коломієць, Н. В. (2018). Особистісні ресурси дружин учасників бойових дій у подоланні складних життєвих ситуацій. *Психологія і суспільство*. 9(1), 45–60. <https://studbase.kubg.edu.ua/article/3228>
3. Ковальчук, Л. М., Петрова, В. С. (2023). Особливості психоемоційного стану дружин учасників бойових дій. *Психологія освіти*. 13(0), 45–55. https://archer.chnu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6616/educ_2023_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. Сорокіна О.А., Шинкарьова Л.В. Особистісні ресурси дружин учасників бойових дій у складних життєвих ситуаціях. Київський університет імені Бориса Грінченка. 2020. Режим доступу: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2020-3-7>
5. Holmes, J. (2014). John Bowlby and Attachment Theory (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315879772>
6. Russo, T. J. & Fallon, M. A. (2015). Coping with stress: Supporting the needs of military families and their children. *Early Childhood Education Journal*. 43, 407–416 <https://doi.org/10.1007/s10643-014-0665-2>

Куліда С.А.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Муzychко Л.В.

ЧИННИКИ ФОРМУВАННЯ ІДЕНТИЧНОСТІ ЧОЛОВІКІВ У ЦИФРОВУ ЕПОХУ

В умовах стрімкої цифровізації суспільства відбуваються фундаментальні зміни у формуванні, сприйнятті та вираженні особистісної ідентичності, особливо серед чоловіків. Цифрові технології створюють безпрецедентні форми соціалізації, комунікації та самовираження, що суттєво впливає на традиційні уявлення про маскуліність та чоловічу роль у сучасному суспільстві. Трансформація соціальних інститутів, економічні зміни та

глобалізаційні процеси в поєднанні з технологічною революцією формують принципово нові умови для конструювання чоловічої ідентичності. Виникає не лише суто теоретична проблема, а й прикладна, що потребує дослідження.

Теоретичний аналіз чоловічої ідентичності в умовах цифровізації виявив її багаторівневу природу. Психоаналітичні концепції (З. Фройд [1], Ж. Лакан [5], О. Кернберг [2], Х. Кохут [4]), створюють теоретичну базу для розуміння глибинних механізмів формування й трансформації маскулінності. Сучасні дослідження (Ш. Теркл [6], Н. Карра [2], Дж. Твенге [7]) поглиблюють розуміння безпосереднього впливу цифрових технологій на особистість. Виявлено, що цифрові технології призводять до розвитку «множинних ідентичностей», формування «постійної часткової уваги», появи «емпатійного розриву» та утвердження поверхневого фрагментованого мислення. Економічні зміни, цифровізація, трансформація сімейних відносин та вплив глобальних медіа фундаментально змінюють традиційні чоловічі ролі, створюючи як нові можливості, так і нові форми нерівності та кризи ідентичності.

На основі інтеграції цих підходів обґрунтовано авторський концепт діджитального егоцентризму (ДЕ) як специфічної форми нарцисичної організації особистості, що характеризується глибинною трансформацією психічної структури під впливом цифрового середовища. Цей феномен проявляється через формування особливої форми адаптації, де цифровий простір стає первинним полем для конструювання та підтримки ідентичності, що призводить до розщеплення психічного досвіду на реальний та цифровий компоненти. Його можна розглядати як захисну стратегію, спрямовану на подолання екзистенційної тривоги в умовах швидкої трансформації традиційних гендерних ролей та соціальних інститутів.

Для збору емпіричних даних було використано авторську методику – «Структурно-функціональний опитувальник діджитального егоцентризму», який дозволяє вимірювати прояву відповідних аспектів цього явища. Методика пройшла всі етапи перевірки психометричних показників, підтвердивши її високу надійність та валідність, а також була стандартизована і має оцінну шкалу для інтерпретації результатів. Також застосовувались «Шкала інтернет-залежності» (CIAS) С.Х. Ченга; Опитувальник нарцисизму, (NPI-14) Д. Амес та ін.; опитувальник «Досвід близьких стосунків» К. Бреннанта та ін. (адаптація: М. Казанжи, Ю. Вторнікова); «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (BBC-SWB), П. Понтін та ін. (адаптація Л.М. Карамушки та ін.). Для статистичної обробки застосовувався регресійний аналіз.

У дослідженні взяли участь 54 чоловіків у віці від 18 до 60 років, які проводять в мережі від 1 год і більше 9 год.

Встановлено, що у 57,02% чоловіків структурний компонент ДЕ (специфічне злиття реального та цифрового Я, що характеризується одночасною дифузією та розщепленням цих аспектів ідентичності) помірного рівня, 34,21% низького і лише 8,77% мають високий рівень; 71,93% виявили помірний рівень функціонального компонента ДЕ (формування специфічних механізмів підтримки самооцінки, опосередкованих цифровими технологіями), 21,93% – низький рівень і лише 6,14% мали високий. Цікаво, що прояви цих компонентів ДЕ певним чином пов'язані з часом, який чоловіки проводять в мережі; чим менше часу в мережі, тим нижчі показники обох компонентів, в усіх випадках показники ФДЕ дещо вищі, що говорить про зміни, які відбуваються на поведінковому рівні.

В результаті регресійного аналізу було встановлено, що на прояв СДЕ впливає нічка чинників, а саме: інтернет-залежна поведінка ($\beta=0.38$, $p<.001$; чим більше залежність, тим сильніше виражений СДЕ), вік ($\beta=-0.23$, $p=0.003$; молодші чоловіки більше ототожнюють себе з цифровим «Я»), нарцисизм ($\beta=0.19$, $p=0.012$; чоловіки з нарцисистичними рисами частіше вважають себе центром цифрового простору.); уникаюча прив'язаність ($\beta=0.17$, $p=0.021$; уникаючи реальної близькості, чоловіки частіше будують цифрове Я, як захисний механізм). Чинниками формування ФДЕ є такі: інтернет-залежна поведінка ($\beta=0.35$, $p<.001$; активна поведінка в мережі підкріплюється залежністю), нарцисизм ($\beta=0.30$,

$p < .001$; прагнення до уваги й схвалення стимулює цифрову самопрезентацію), тривожна прив'язаність ($\beta = 0.18$, $p = 0.018$; прагнення постійного підтвердження власної важливості через онлайн-реакції.), вік ($\beta = -0.15$, $p = 0.053$; тенденція проявляється частіше у молодших, хоча зв'язок дещо слабший).

Вочевидь, що чоловіки, в яких сформований діджитальний егоцентризм, є достатньо молодими (25–30 років), їхня цифрова присутність стала важливішою за реальні стосунки. Їхній СДЕ проявляється в тому, що вони майже повністю ототожнює себе зі своїм онлайн-образом: аватар, фото, сторіс — це не просто засоби самовираження, а ядро їхнього «Я». Таким чоловікам складно визначити себе поза соціальними мережами — вони починають відчувати тривогу, якщо контент не отримує достатньо реакцій, і часто переглядають власні публікації, шукаючи «віддзеркалення» себе.

Прояви їхнього ФДЕ — це активна поведінка в цифровому середовищі, спрямована на контроль враження: такі чоловіки ретельно планують, як виглядають онлайн, часто редагують фото, використовують фільтри, підлаштовують контент під очікування аудиторії. Їхні профілі — не просто записи подій, а проєкт особистості, з яким вони працюють як бренд-менеджери.

Цифрова активність компенсує емоційну уразливість: можливо, такі чоловіки уникають глибоких міжособистісних стосунків або ж бояться бути відкинутими. У стосунках з іншими спостерігається високий рівень тривожності або уникнення, а також схильність до нарцисизму, що підживлює прагнення до визнання онлайн.

У таких чоловіків формується гіперсоціалізована, фрагментована цифрова ідентичність, де «Я» існує переважно в оцінках інших. Вони дедалі менше спираються на внутрішні орієнтири, і все більше — на цифрове дзеркало. Реальна ідентичність розмивається, зливаючись з образом, який вони транслюють онлайн. Це робить їх вразливими до психологічного виснаження, порушень самооцінки та емоційного вигорання.

Можемо зробити висновок, що вік виступає негативним предиктором, підтверджуючи, що молодь — основна цільова група для проявів ДЕ; нарцисизм впливає і на СДЕ, і на ФДЕ, але з більшою силою на останній, де важливіша поведінкова демонстрація; різні типи прив'язаності пов'язані з різними аспектами ДЕ, що вказує на глибину внутрішніх емоційних механізмів, які лежать в основі цифрового егоцентризму.

Отримані результати доцільно використати для розробки психопрофілактичних інтервенцій, орієнтованих на молодь із високим рівнем інтернет-залежності та особливостями прив'язаності.

Література

1. Фройд, З. (2020). Психологія мас і аналіз людського я. Фоліо.
2. Carr, N. (2010). The shallows: What the internet is doing to our brains. W. W. Norton & Company.
3. Kernberg, O. (1984). Severe personality disorders: Psychotherapeutic strategies. Yale University Press.
4. Kohut, H. (2009). The restoration of the self. University of Chicago Press.
5. Lacan, J. (1988). The ego in Freud's theory and in the technique of psychoanalysis. W. W. Norton & Company.
6. Turkle, S. (2011). Alone together: Why we expect more from technology and less from each other. Basic Books.
7. Twenge, J. (2017). iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy – and completely unprepared for adulthood. Atria Books.

НАУКОВА ДОКАЗОВІСТЬ МЕТОДУ НЛП У ПСИХОТЕРАПІЇ

Вступ. Нейролінгвістична психотерапія (НЛПт) – це інтегративний клінічний напрям, що поєднує техніки нейролінгвістичного програмування (НЛП) із сучасними доказовими підходами. З 2024 року НЛП офіційно визнано в Україні доказовим методом психотерапії, а у низці європейських країн цей підхід отримав державну акредитацію як ефективний психотерапевтичний інструмент.

Актуальність дослідження. Зростання поширеності тривожних, депресивних, соматоформних та стресових розладів вимагає впровадження швидких, гнучких і ефективних психотерапевтичних інтервенцій. НЛПт пропонує унікальні технології, які дозволяють досягати результатів у короткостроковій перспективі, забезпечуючи при цьому стійкість змін і високу задоволеність клієнтів. Актуальність роботи полягає в аналізі сучасних доказів, що підтверджують наукову обґрунтованість методу, зокрема в контексті його визнання Європейською асоціацією психотерапії (ЕАР), державами-членами ЄС та Міністерством Охорони Здоров'я України.

Методи дослідження. Проведено системний аналіз наукових публікацій, мета-аналізів та клінічних досліджень ефективності НЛПт, опублікованих у період 2019–2025 рр. Використано дані з міжнародних наукових баз (SCOPUS, WoS, National Library of Medicine, PubMedCentral (USA), Psychiatria Danubina, ResearchGate), Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського, офіційних документів Європейської асоціації нейролінгвістичної психотерапії EANLPt і МОЗ України.

Огляд фахової літератури. За визначенням Європейської асоціації психотерапії (ЕАР), нейролінгвістична психотерапія – це системний образно-орієнтований метод психотерапії, який базується на інтегративно-когнітивному підході, основна ідея якої полягає у цілеспрямованій роботі з особистістю з опорою на репрезентативні системи, метафоричні конструкції та матриці міжособистісної взаємодії [de Rijk, 2020]. Відмінність від класичних підходів полягає у роботі зі способом мислення, а не змістом думок, а також в орієнтації на правопівкульні (образні, аналогові) механізми мислення [Schütz, 2020].

Феноменологічна природа НЛПт ускладнює процедури, необхідні для статистичної обробки, на що вперше звернули увагу Л.Уейк і колеги, які закликали розвивати наукову базу НЛПт згідно з американськими стандартами клінічних досліджень типу А, до яких відносять рандомізовані, контрольовані клінічні випробування на людях із залученням експериментальних і контрольних груп [Wake, Gray, & Bourke, 2013]. З розвитком нейробіології та клінічних досліджень НЛПт в останні роки доказова база методу стрімко зростає [Adams et al., 2023; Doğan, Sarıtaş, 2021; Dormandy & Grimley, 2024; Sturt et al., 2023; Valentine et al., 2019].

Результати дослідження. Рандомізовані контрольовані дослідження та мета-аналізи підтверджують ефективність НЛПт у роботі з ПТСР, тривожними розладами, фобіями, депресією, ОКР та психосоматичними станами [Zaharia et al., 2015; Valentine et al., 2019].

Протокол реконсолідації травматичних спогадів (RTM), розроблений R. Gray та F. Bourke у методі НЛПт, показав ремісію симптомів ПТСР за 3–5 сесій з довгостроковою стійкістю ефекту [Gray, Bourke, 2015]. 20-тижневе пілотне порівняльне дослідження НЛПт з тривмафокусованою КПТ показало зникнення симптоматики і зняття діагнозу ПТСР у 48% пацієнтів в групі НЛПт проти 16% у групі ТФ КПТ [Sturt et al., 2023].

Мета-аналізи демонструють середній розмір ефекту від 0,54 до 0,79 при роботі з тривожністю, депресією, стресом та психосоматикою, що відповідає клінічно значущому рівню [Zaharia et al, 2015; Valentine et al., 2019].

Техніки НЛПт довели свою ефективність у клінічній психології, зокрема, у зменшенні післяопераційного болю [Doğan A, Sarıtaş S., 2021], страху перед дантистом [Adams et al, 2023].

З 2024 року НЛПт внесено до переліку доказових методів психотерапії в Україні (Наказ МОЗ №2118 від 13.12.2023), а також акредитовано на державному рівні в Австрії, Італії, Великобританії. Європейська асоціація психотерапії (EAP) включила НЛПт до реєстру схвалених методів, що підтверджує її відповідність міжнародним стандартам якості та ефективності.

НЛПт має ряд переваг над іншими методами. Вона дозволяє досягати позитивних змін вже за 3–8 сесій, що значно скорочує тривалість терапевтичного процесу порівняно з класичними підходами [Gray, Bourke, 2015; de Rijk, 2020]. Індивідуалізація, орієнтація на унікальну «карту світу» клієнта забезпечує гнучкість і високу релевантність інтервенцій. Чітко структуровані техніки легко інтегруються у різні психотерапевтичні та коучингові формати, сприяючи швидкому навчанню клієнтів саморегуляції й управлінню емоціями. НЛПт дозволяє клієнту швидко інтегрувати ефективні патерни поведінки, мислення та емоційної саморегуляції. Ефективно застосовується для терапії фобій, тривожних і депресивних розладів, психосоматичних симптомів, а також у коучингу, бізнес-консультуванні, освіті.

Незважаючи на зростаючу кількість науково обґрунтованих, неспростованих емпіричних свідочств непересічної ефективності методу НЛПт, у науковому дискурсі досі переважає думка критиків, які представляють більш усталені методи психотерапії і змушені конкурувати з НЛПт як молодого наукою. Така критика носить здебільшого маніпулятивний характер і ігнорує доказову базу НЛПт 2013-2025 років, маючи на меті не допустити конкуренцію з боку нового методу (науковий гейткіпінг) [Dormandy, Grimley, 2025].

Окрім того, важливий для Європи австрійський осередок НЛПт [Schütz, 2000] орієнтується на німецькомовні публікації, які за рахунок мовного фактору менш доступні світовій науковій спільноті.

Висновки і пропозиції. НЛПт – це сучасний, науково обґрунтований, офіційно визнаний у деяких європейських країнах включно з Україною метод психотерапії, що має значну емпіричну підтримку з боку міжнародних досліджень та практичного досвіду. Його переваги - швидкість, гнучкість, універсальність і стійкість результатів – дозволяють ефективно вирішувати широкий спектр психічних і поведінкових проблем, підвищуючи якість життя клієнтів. Важливо поширювати об'єктивні знання про НЛПт серед населення і професійної спільноти.

Для широкого визнання методу НЛПт необхідні подальші високоякісні емпіричні, мультицентрові рандомізовані клінічні дослідження, нейробіологічні та міждисциплінарні дослідження та мета-аналізи. Рекомендується співпраця українських психологів і психотерапевтів з міжнародними організаціями НЛПт з метою підвищення міжнародного і національного статусу доказового НЛПт та поширення новітніх високоефективних методів, протоколів і технік (наприклад, РТМ, імагінативна психотерапія, гіпнотерапія), які блискуче зарекомендували себе у терапії ПТСР, фобій, тривожних розладів та ін.

Література

1. Наказ МОЗ України № 2118 від 13.12.2023 "Про затвердження переліку методів психотерапії з доведеною ефективністю".
2. Adams, L., Martínez-Rives, N., Edwards, A. M., Komorowska, M. A., & Kotera, Y. (2023). Communication in dentistry: Application of Neuro-Linguistic Programming to reduce patients' anxiety. *International Journal of Spa and Wellness*, 6(2), 296–303. <https://doi.org/10.1080/24721735.2023.2204545>
3. de Rijk, A. (2020). NLPt: A European model for psychotherapy. European Association for Psychotherapy.

4. Doğan, A., & Saritaş, S. (2021). The effects of neuro-linguistic programming and guided imagery on the pain and comfort after open-heart surgery. *Journal of Cardiac Surgery*, 36(7), 2389-2397. <https://doi.org/10.1111/jocs.15505>
5. Dormandy, K., & Grimley, B. (2024). Gatekeeping in science: Lessons from the case of psychology and Neuro-Linguistic Programming. *Social Epistemology*, 38(3), 392–412. <https://doi.org/10.1080/02691728.2024.2326828>
6. Gray, R., & Bourke, F. (2015). Remediation of intrusive symptoms of PTSD in fewer than five sessions: A 30-person pre–post clinical study. *Journal of Traumatic Stress*.
7. Schütz, P. (2000). Neurolinguistische Psychotherapie (NLPt). In: Stumm, G., Pritz, A. (eds) Wörterbuch der Psychotherapie. Springer, Vienna. https://doi.org/10.1007/978-3-211-99131-2_1230
8. Sturt, J., Rogers, R., Armour, C., Cameron, D., De Rijk, L., Fiorentino, F., Forbes, T., Glen, C., Grealish, A., Kreft, J., Meye de Souza, I., Spikol, E., Tzouvara, V., & Greenberg, N. (2023). Reconsolidation of traumatic memories protocol compared to trauma-focussed cognitive behaviour therapy for post-traumatic stress disorder in UK military veterans: A randomised controlled feasibility trial. *Pilot and Feasibility Studies*, 9(1), 175. <https://doi.org/10.1186/s40814-023-01396-x>
9. Valentine, K. E., Milling, L. S., Clark, L. J., & Moriarty, C. L. (2019). The efficacy of hypnosis as a treatment for anxiety: A meta-analysis. *International Journal of Clinical and Experimental Hypnosis*, 67(3), 336-363. <https://doi.org/10.1080/00207144.2019.1613863>
10. Wake, L., Gray, R., & Bourke, F. (Eds.). (2013). *The clinical effectiveness of neurolinguistic programming: A critical appraisal* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203083666>
11. Zaharia, C., Reiner, M., & Schütz, P. (2015). Efficacy of NLPt: A meta-analysis. *European Journal of Psychotherapy*.

Лапутько С.М.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс

Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника

Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана

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

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність теми дослідження. Реалії життєдіяльності пересічної особистості характеризуються надзвичайно високим рівнем стресу, переоцінкою цінностей, погіршенням емоційних станів, які так чи інакше впливають на рівень психологічного благополуччя, особливо в умовах воєнного стану в Україні. Так, вищевикреслене обумовлює зростання інтересу до проблеми психологічного благополуччя та емоційного інтелекту. Тому дослідження та виявлення особливостей взаємозв'язку між показниками емоційного інтелекту та психологічного благополуччя, а також такими якостями та властивостями особистості, як резильєнтність та ментальне здоров'я є актуальною проблемою психологічної наук. Дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту з психологічним благополуччям особистості обумовлена його значенням для всебічного розвитку особистості. Людина, яка перебуває у стані психологічного благополуччя, характеризується високим рівнем самоусвідомлення, позитивним самосприйняттям, здатністю будувати гармонійні стосунки з оточуючими та ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. Психологічне благополуччя є ключовим поняттям, що відображає гармонію внутрішнього світу людини та її здатність ефективно взаємодіяти із соціумом у всіх сферах життя людини. Воно охоплює широкий спектр емоційних, когнітивних та соціальних аспектів, які визначають якість життя особистості, допомагаючи їй відчувати себе щасливою та повноцінною особистістю.

Методи дослідження. Теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення положень психологічних теорій та наукових підходів. Емпіричні методи: опитування з використанням психодіагностичних методик: Українськомовна адаптація опитувальника рівня і структури емоційного інтелекту з метою психологічного добору поліцейських (В.І. Барко, В.П. Остапович та П.С. Олешко). Структура опитувальника «EI» включає низку тверджень, що відображають різні прояви емоційного інтелекту. Респондентам пропонувалося оцінити ступінь своєї згоди з кожним твердженням за п'ятибальною шкалою Лайкерта, така шкала дала змогу якісно оцінити частоту прояву певних емоційних компетентностей або поведінкових реакцій. «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя БіБіСі» (The Modified BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)) (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai, & M. Kinderman) в адаптації українських дослідників Л.М. Карамушки, К.В. Терещенко та О.В. Креденцер. Дана методика включає 3 шкали: «психологічне благополуччя» – оцінює здатність людини контролювати власне життя, відчувати оптимізм щодо майбутнього, впевненість у своїх думках і переконаннях, можливість особистісного зростання та розвитку; «фізичне здоров'я та благополуччя» – вимірює задоволеність фізичним здоров'ям, якістю сну, працездатністю, можливістю здійснювати повсякденну життєву активність, займатись фізичною активністю та відпочивати; «стосунки» – досліджує якість міжособистісних взаємин, комфортність у спілкуванні з іншими людьми, наявність задовільних дружніх і особистих відносин, здатність звертатися за допомогою до інших, задоволеність своїм сексуальним життям. Ця субшкала відображає соціальний компонент благополуччя, що є критично важливим для повноцінного функціонування особистості.

Аналіз фахових публікацій. Дослідження проблеми психологічного благополуччя завжди було в центрі уваги дослідників, таких як Д. Біррен, Е. Бюлер, Е. Еріксон, Б. Ньюгартен, Г. Олпорт, К. Роджерс, К. Юнг та ще багато інших видатних науковців. Н. Волинець та Д. Отич в своїх працях зазначають, що сучасні дослідження в галузі психологічного благополуччя спираються на роботи таких видатних психологів, як А. Адлер, Д. Бьюдженталь, І. Бонівелл, П. Вонг, М. Селігман, З. Фрейд, В. Франкл, Е. Фромм, К. Хорні та інші [4]. Аналіз психологічного благополуччя в сучасній психології неможливий без урахування двох основних теоретичних поглядів, які є взаємодоповнюючими – це гедоністичний та еудемоністичний. Гедоністичний підхід, в своїй суті, є орієнтований на задоволення та комфорт, розглядаючи благополуччя як максимізацію позитивних емоцій та мінімізацію негативних. Натомість, еудемоністичний підхід пропонує більш цілісне розуміння благополуччя, пов'язуючи його з реалізацією потенціалу, відчуттям сенсу та особистісним зростанням.

У контексті нашого дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку між емоційним інтелектом і психологічним благополуччям, наступним кроком є детальне розкриття сутності поняття «емоційний інтелект». термін «емоційний інтелект» був уперше використаний Пітером Саловеем та Джоном Майєром у 1990 році в їхній спільній праці «Emotional intelligence» [3]. Вчені визначили емоційний інтелект як вид соціального інтелекту, що передбачає здатність відстежувати власні та чужі емоції, розрізняти їх та використовувати цю інформацію для спрямування мислення та дій. Згодом автори уточнили концепцію, розглядаючи EI як здатність сприймати, розуміти, керувати та використовувати емоції у розумовій діяльності.

За Кас'яною С.Б.. емоційний інтелект визначається як здатність розпізнавати, розуміти, використовувати та управляти емоціями. Він охоплює широкий спектр навичок, що дозволяють ефективно взаємодіяти з емоціями, як власними, так і інших людей. Емоційний інтелект є важливим фактором успішної адаптації, міжособистісної взаємодії та професійної діяльності [2].

З моменту виходу у світ знакового бестселера Деніела Гоулмана «Емоційний інтелект» у 1995 році, ця концепція стрімко набула популярності далеко за межами академічних кіл [1]. На відміну від більш вузького академічного трактування Джона Майєра та Пітера Саловея, підхід Гоулмана вирізняється розширеним розумінням емоційного інтелекту, що охоплює не

лише здатність до усвідомлення та керування емоціями, але й такі важливі особистісні якості, як внутрішня мотивація, здатність до емпатії, розвинені соціальні навички та ефективний самоконтроль. Ця широта інтерпретації сприяла активному обговоренню та застосуванню ідей емоційного інтелекту в різноманітних сферах.

Емоційний інтелект – це складна система, що охоплює здатність ідентифікувати та інтерпретувати власні емоційні стани, застосовувати розумові здібності для їхнього контролю та спрямування. Розвиток емоційного інтелекту є ключовим фактором для досягнення психологічного комфорту, побудови зрілих соціальних зв'язків, формування емоційної грамотності та підвищення особистої продуктивності.

Результати дослідження. На етапі планування було розроблено програму дослідження, визначено ключові етапи його реалізації, а також обґрунтовано вибір опитування як основного методу збору даних. Вибірка дослідження склала 45 осіб різного віку та соціально-професійних груп, що дозволило отримати різноманітні дані для подальшого аналізу. Збір даних здійснювався в онлайн-форматі для забезпечення зручності та широкого охоплення респондентів. Емпіричне дослідження особливостей взаємозв'язку між емоційним інтелектом та психологічним благополуччям особистості продемонструвало важливі тенденції в досліджуваній групі. Різноманіття рівнів емоційного інтелекту, від низького до високого, вказує на неоднорідність розвитку емоційної сфери серед респондентів. Водночас, оцінка психологічного благополуччя виявила значну кількість осіб із низькими показниками, особливо в контексті їхнього психологічного стану та якості міжособистісних зв'язків, що є тривожним сигналом. Переважно середні рівні позитивного ментального здоров'я та оптимізму, поряд зі значною часткою респондентів з низькими значеннями, свідчать про потенційні зони ризику для їхнього загального благополуччя. Аналіз стресостійкості, хоча й показав переважання середнього рівня, також виявив осіб з низькою здатністю протистояти стресу.

Висновки і пропозиції. Узагальнюючи, отримані результати підкреслюють, що емоційний інтелект та психологічне благополуччя є взаємопов'язаними, але складними конструктами, які проявляються по-різному в індивідів. Виявлення значної кількості респондентів з низькими показниками за окремими аспектами психологічного благополуччя та емоційного інтелекту наголошує на необхідності глибшого розуміння механізмів цієї взаємодії. Отримані дані можуть слугувати основою для розробки та впровадження психологічних інтервенцій, спрямованих на підвищення емоційної компетентності та покращення психологічного благополуччя особистості, особливо в таких вразливих сферах, як психологічний стан та міжособистісні стосунки. Подальші дослідження можуть бути зосереджені на вивченні специфічних механізмів впливу емоційного інтелекту на різні складові психологічного благополуччя та розробці диференційованих підходів до психологічної допомоги.

Література

1. Гоулман, Д. (2024) Емоційний інтелект. / пер. з англ. С.Л. Гумецької. Харків: Віват, 2024. 512 с.
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.
4. Seligman, M. E. P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 55(1), 5–14.

Міняйло І.В.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Науково-навчальний інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Колесніченко Л. А.*

ЗВ'ЯЗОК ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ НАПРУЖЕНОСТІ З ПСИХОЛОГІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ ПРАЦІВНИКІВ

Сучасні організації все частіше стикаються з проблемою організаційної напруженості, яка може негативно впливати на психологічну безпеку працівників. В умовах війни в Україні, що спричиняє додатковий рівень соціально-економічного та психологічного напруження, ця проблема стає ще більш актуальною. Психологічна безпека працівників у таких умовах є важливим чинником підтримки ефективності роботи організацій і збереження психічного здоров'я персоналу.

Організаційну напруженість ми визначаємо як сукупність стресових ситуацій, факторів і умов, що виникають у робочому середовищі та впливають на емоційний, психологічний і фізичний стан працівників, їхню продуктивність і задоволеність роботою.

Психологічна безпека – це стан працівника в організації, за якого він відчуває себе захищеним від стресових факторів, невизначеності та негативного соціального впливу, що можуть зашкодити його емоційному стану, продуктивності чи мотивації.

Метою дослідження є визначення зв'язку організаційної напруженості з психологічною безпекою працівників, зокрема, в умовах змін у соціально-економічному середовищі. Дослідження спрямоване на аналіз основних чинників напруженості, їхнього зв'язку з психологічним станом персоналу та можливих наслідків для ефективності роботи колективу.

У дослідженні використовувалися як теоретичні, так і емпіричні методи. Емпіричні методи: "Діагностика психологічної безпеки особистості" (І. І. Приходько), "Діагностика психологічної безпеки на роботі" (PSI), "Індекс організаційної напруженості" (Р. Л. Кан та ін.), "Шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності" (Ч. Д. Спілбергера – Ю. Л. Ханіна), "PERMA-Профайлер" для оцінки загального добробуту. Дослідження проводилося серед працівника АТ "Київгаз" віком від 22 до 57 років. Збір даних здійснювався за допомогою онлайн-опитування.

Організаційна напруженість є багатфакторним явищем, що формується під впливом внутрішніх (структура, культура, управління) та зовнішніх чинників (економічна нестабільність, ринкова конкуренція). Основними джерелами напруженості виступають нечітка організаційна структура, неефективне управління, конфлікти у колективі, погані умови праці та нестабільність зайнятості. Наслідки організаційної напруженості включають зниження продуктивності праці, зростання професійного вигорання, погіршення психологічного клімату та збільшення плинності кадрів. Психологічна безпека працівників розглядається як ключовий ресурс, що забезпечує емоційний комфорт, розвиток особистості та підвищення організаційної ефективності. Вона включає такі компоненти, як відчуття довіри, підтримка з боку керівництва та можливості професійного зростання. Формування психологічно безпечного середовища сприяє зниженню рівня стресу, підвищенню залученості працівників і позитивному іміджу організації. Таким чином, забезпечення психологічної безпеки персоналу є стратегічною умовою сталого розвитку організації в сучасному VUCA-середовищі.

Світовий досвід дослідження організаційної напруженості та психологічної безпеки працівників представлений працями дослідників зі США та Нідерландів у період з 2000-х до 2020-х років. Зокрема, Емі Едмондсон (США) вивчала вплив психологічної безпеки на інноваційність та ефективність команд, а Майкл Лейтер і Крістіна Маслач досліджували зв'язок організаційної напруженості з професійним вигоранням. Крім того, Пітер Сенге

акцентував увагу на розвитку психологічно безпечного середовища через організаційне навчання.

Результати аналізу психологічної безпеки показали, що за всіма шкалами переважає середній рівень психологічної безпеки (60-70%). Проте, спостерігається нижчий рівень морально-комунікативної (20%) складової.

За методикою "Індекс організаційної напруженості" було виявлено, що 50-70% працівників перебувають у стані середньої організаційної напруженості. Найвищий рівень напруженості (32%) спостерігається у зв'язку із соціально-економічними факторами та умовами праці.

За даними "PERMA-Профайлера", загальний рівень добробуту працівників оцінюється як середній. Найвищі показники були зафіксовані за шкалою "Досягнення" (745). Водночас, найнижчий рівень спостерігається у сфері відносин (13%).

Рівень особистісної тривожності є підвищеним: 52% працівників мають високий рівень тривожності.

Для встановлення взаємозв'язку між психологічною безпекою, організаційною напруженістю, тривожністю та компонентами добробуту був проведений кореляційний аналіз.

Загальний рівень психологічної безпеки має зворотній значущий зв'язок з організаційною напруженістю, а саме напруженістю щодо робочого навантаження та рівня інформованості персоналу ($r = -.605$, $p = .000$). Компонент психологічної безпеки на роботі – «Взаємна довіра\повага» має прямий значущий зв'язок з благополуччям ($r = .601$, $p = .000$). Також коефіцієнт кореляції $r = 0,632$ між негативними емоціями (компонент благополуччя) та особистісною тривожністю свідчить про наявність прямої значущої статистичної залежності між цими двома змінними.

Результати дослідження підтверджують значущий зв'язок між рівнем психологічної безпеки, організаційною напруженістю, тривожністю та компонентами добробуту. Встановлено, що психологічна безпека має зворотний зв'язок з напруженістю, зумовленою робочим навантаженням. Взаємна довіра та повага в колективі позитивно впливають на загальне благополуччя працівників. Також виявлено, що високий рівень особистісної тривожності корелює з негативними емоціями. Попри це, середній рівень психологічної безпеки більшості працівників вказує на наявність ресурсів для збереження позитивного психологічного клімату в організації. Це дозволяє розглядати напрямки подальших досліджень щодо механізмів регуляції організаційної напруженості та її впливу на психологічний стан працівників.

З метою підвищення психологічної безпеки працівників і зниження організаційної напруженості доцільно впроваджувати заходи для покращення інформованості персоналу, оптимізації робочого навантаження, розвитку культури взаємної довіри й підтримки в колективі. Рекомендується також проводити тренінги зі стрес-менеджменту, сприяти професійному розвитку працівників та розвивати програми підтримки психологічного здоров'я в організації.

Література

1. Bond, F. W., & Bunce, D. (2023). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057–1067.
2. Bouhof, J. (2020). The relationship between psychological safety, employee voice and engagement: A survey among Dutch employees (Master's thesis, University of Amsterdam).
3. Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2023). Psychological safety and organizational culture: Latest insights from theory to practice. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 87–110.
4. Giorgi, G., Shoss, M. K., & Leon-Perez, J. M. (2020). Going beyond workplace stressors: Economic crisis and perceived employability in relation to psychological distress and job dissatisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(14), Article 5170.
5. Kerrissey, M. J., & Edmondson, A. C. (2023). Psychological safety as an enduring resource for employees amid organizational crisis. *Academy of Management Proceedings*, 2023(1).

6. Savchenko, O., та ін. (2022). Psychological flexibility as a factor in staff's psychological well-being. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3–4(27), 118–129.
7. Винославська, О., & Кононець, М. (2022). Психологічна безпека підприємця в умовах пандемічних обмежень. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25).
8. Карамушка, Л. М., Терещенко, К. В., Креденцер, О. В., та ін. (2021). Психолого-організаційні детермінанти забезпечення психологічного здоров'я персоналу освітніх організацій в умовах соціальної напруженості(монографія). Київ–Львів: Видавець Вікторія Кундельська.
9. Ткаченко, О. П. (2022). Управління конфліктами та забезпечення психологічної безпеки у колективі. Запоріжжя: ЗНУ.
10. Чубіна, Т. Д., & Дмитренко, М. Й. (2024). Організаційна психологія: навчальний посібник. Черкаси: ЧПБ.

Мішута Н.С.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Ловка О.В.*

ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ ЖІНКИ В КОНТЕКСТІ ШЛЮБНИХ ВІДНОСИН: ШЛЯХИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЖИТТЄВИХ СФЕР

Проблема гармонійного поєднання професійної самореалізації та шлюбних стосунків є однією з ключових для сучасних жінок в умовах трансформації гендерних ролей та соціально-економічних змін в Україні. Прагнення до кар'єрного зростання та особистісного розвитку часто вступає у протиріччя з традиційними очікуваннями щодо виконання сімейних обов'язків, що призводить до рольових конфліктів, психологічного дискомфорту та перевантаження. Актуальність дослідження визначається необхідністю наукового осмислення детермінант, що впливають на цей баланс, та пошуку шляхів підтримки жінок у їхньому прагненні до повноцінної реалізації в обох важливих сферах життя.

Метою даної роботи є вивчення особливостей взаємозв'язку між характеристиками шлюбних стосунків та рівнем професійної самореалізації жінок, а також обґрунтування шляхів їх гармонізації. Результати мають практичне значення для психологічного консультування, розробки тренінгових програм та формування більш сприятливого соціального середовища для самореалізації жінок.

Для вирішення поставленої мети було застосовано комплексний підхід, що включав теоретичні методи, такі як аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури, та емпіричні методи. Збір даних здійснювався шляхом онлайн-опитування з використанням наступного психодіагностичного інструментарію: авторська анкета Ловкої-Мішти «Суб'єктивне бачення дружиною взаємостосунків у своїй сім'ї», опитувальник професійного самоздійснення О.М. Кокуна, шкала співзалежності Б. та Дж. Уайнхолд (адаптація А.С. Кочарян), методика «Маскулінність-фемінінність» Сандри Бем. Математико-статистична обробка даних проводилась за допомогою описової статистики, кореляційного аналізу та порівняльного аналізу з використанням програмного забезпечення Jamovi 2.6.2.0.

Теоретичний аналіз фахової літератури підтвердив комплексність та складність феноменів шлюбних стосунків та професійної самореалізації жінок. Шлюб розглядається як динамічна система взаємодії, що включає емоційний, комунікативний, рольовий, ціннісний та інші компоненти, а його гармонійність залежить від сумісності, зрілості партнерів, ефективності комунікації та здатності долати кризи. Професійна самореалізація жінки визначається як процес розкриття потенціалу у професійній сфері, що охоплює об'єктивні та суб'єктивні критерії.

Питання взаємозв'язку шлюбних стосунків і професійної самореалізації жінок розглядається в контексті соціальної психології, гендерних досліджень та управлінських наук. Теоретичну основу дослідження становлять праці українських науковців, які розробляли проблематику самореалізації та самоактуалізації особистості (О.М. Кокун (2018), Ю. Швалб (2015), психології сімейних відносин (Р.Федоренко (2024), О. Цільмак (2020), Т. Говорун (2013), гендерних аспектів професійної діяльності (О. Бондарчук (2023), Л. Карамушка (2023), О. Кісь (2019), Н. Лавриненко (2016).

Наукові підходи, а саме теорії балансу, конфлікту та збагачення ролей, гендерний та системний підходи підтверджують тісний взаємозв'язок між сімейною та професійною сферами у житті жінки. Шлюб може бути як ресурсом, що забезпечує підтримку та стабільність, так і джерелом стресу, що спричиняє рольовий конфлікт та подвійне навантаження, що особливо актуально в контексті сучасної трансформації гендерних ролей.

Емпіричне дослідження виявило наступні тенденції: учасниці демонструють загалом високий рівень задоволеності шлюбом ($M=16.6$), взаєморозуміння ($M=15.1$) та довіри спілкування з партнером ($M=14.9$), з тенденцією до егалітарних стосунків (низькі середні значення за патріархальністю $M=9.91$ та конкуренцією $M=10.2$) та помірно високим рівнем залежності від партнера ($M = 14.0$). Рівень професійного самоздійснення респондентів є помірно високим ($M=79.1$), але з великою варіативністю ($SD=18.0$, $Min=20$, $Max=118$). Рівень співзалежності досить низький ($M=39.2$), а переважає у вибірці андрогінний тип гендерної ідентичності (IS індекс $M=0.347$). Позитивні аспекти шлюбу такі як довіра спілкування, взаєморозуміння між подружжям, схожість поглядів та задоволеність шлюбом позитивно взаємокорелюють (схожість поглядів та задоволеність шлюбом: $\rho=0.681$, $p<.001$; взаєморозуміння та довіра: $\rho=0.338$, $p=0.005$) та негативно пов'язані з конкуренцією (взаєморозуміння та конкуренція: $\rho=-0.477$, $p<.001$) та співзалежністю (довіра та співзалежність: $\rho=-0.265$, $p=0.030$). Підтверджено тісний зв'язок між компонентами професійного самоздійснення (загальний та внутрішній: $\rho=0.968$, $p<.001$), а важливим результатом є також відсутність прямого значущого зв'язку між задоволеністю шлюбом та рівнем професійного самоздійснення ($\rho=0.002$, $p=0.989$).

Проте виявлено опосередковані зв'язки, які наведені нижче в таблиці 1: патріархальні установки стійко негативно корелюють з усіма аспектами професійного самоздійснення, виступаючи значущим бар'єром в професійному розвитку; співзалежність негативно корелює як з якістю шлюбу, зокрема, з довірою спілкування, так і з професійним самоздійсненням. Маскулінність позитивно корелює з професійним самоздійсненням, а фемінінність – негативно, причому фемінінність пов'язана зі співзалежністю. Робота за освітою є єдиним демографічним показником, що показав статистично значущий позитивний зв'язок з професійним самоздійсненням ($t=-3.956$, $p<.001$).

Таблиця 1

Ключові кореляції (коефіцієнт Спірмена ρ)

Змінні	Коефіцієнт
Патріархальні установки та загальний рівень професійного самоздійснення	$\rho=-0.434^{***}$ ($p<.001$)
Співзалежність та загальний рівень професійного самоздійснення	$\rho=-0.290^*$ ($p=0.017$)
Співзалежність та довіра спілкування	$\rho=-0.265^*$ ($p=0.030$)
Маскулінність та загальний рівень професійного самоздійснення	$\rho=0.573^{***}$ ($p<.001$)
Фемінінність та загальний рівень професійного самоздійснення	$\rho=-0.295^*$ ($p=0.015$)
Фемінінність та співзалежність	$\rho=0.331^{**}$ ($p=0.006$)

Примітка: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Дослідження підтвердило гіпотезу про існування взаємозв'язку між шлюбними стосунками та професійною самореалізацією жінки, виявивши його комплексний, опосередкований характер. Ключовими детермінантами, що опосередковують цей зв'язок, є не стільки загальна задоволеність шлюбом, скільки глибинні установки щодо гендерних ролей (патріархальних чи егалітарних), особистісні риси, такі як співзалежність, маскуліність та фемінінність, а також відповідність професійної діяльності освіті. Патріархальні установки та співзалежність виступають значущими перешкодами для професійного самоздійснення, тоді як маскуліні риси та робота за фахом – сприяють професійному розвитку жінки.

На основі цих висновків розроблено рекомендації та програму "Гармонія в дії: баланс сім'ї, кар'єри та особистого розвитку", що пропонують шляхи гармонізації цих двох важливих сфер життя жінки: 1) Когнітивна спрямованість - критична рефлексія та трансформація гендерних стереотипів та патріархальних установок; 2) побудова егалітарного партнерства через покращення навичок комунікації (активне слухання, ненасильницька комунікація тощо) та спільне цілепокладання; 3) подолання співзалежності та розвиток здорової автономії, зміцнення самооцінки та розвиток асертивності; 4) активізація професійного самоздійснення через розвиток інструментальних навичок та роботу з кар'єрними та професійними цілями, аналіз відповідності роботи освіті та цінностям жінки; 5) Ресурсний менеджмент, який включає опанування техніками управління часом та енергією та розширення мережі соціальної підтримки. Впровадження запропонованих стратегій та програми в психологічне консультування та тренінгову роботу є доцільним і може сприяти покращенню психологічного благополуччя жінок та їх успішній самореалізації в обох значущих сферах життя. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вивчення динаміки взаємозв'язку на різних етапах життєвого циклу сім'ї та в різних соціокультурних умовах.

Література

1. Бондарчук, О. І., Карамушка, Л. М. (2023). Психологічні особливості професійної самореалізації жінок в умовах соціальних змін. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(27), 7-16.
2. Говорун, Т. В. (2013). Гендерна психологія сім'ї: монографія. Київ: Видавничий дім "Академія".
3. Кісь, О. Р. (2019). Гендерні стереотипи та професійна самореалізація українських жінок: соціокультурний аспект. *Народознавчі зошити*, 3(147), 649-664.
4. Кокун, О. М. (2018). Психофізіологічне забезпечення професійного самоздійснення фахівця в умовах соціально-економічних перетворень. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України.
5. Кравець, В. П., Говорун, Т. В., Кікінежді, О. М., та ін. (2013). Гендерні дослідження: прикладні аспекти. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан.
6. Лавриненко, Н. В. (2016). Гендерні відносини в українській родині. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, 1, 138-155.
7. Федоренко, Р. П. (2024). Психологія сім'ї (3-тє вид.). Луцьк: Вежа-Друк.
8. Цільмак, О. М. (Ред.). (2020). Психологія сім'ї та шлюбу: таблиці, схеми, коментарі. Київ: Видавництво Ліра-К.
9. Швалб, Ю. М. (2015). Самоактуалізація особистості: психологічні механізми та бар'єри. *Проблеми сучасної психології*, 29, 729-741.

ВИЯВЛЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У МІЖОСОБИСТІСНІЙ ВЗАЄМОДІЇ В ОСІБ З ПІДВИЩЕНОЮ ТРИВОЖНІСТЮ

Проблема впливу тривожності на міжособистісні стосунки становить значний науковий і практичний інтерес, особливо в контексті сучасних соціально-політичних реалій України, де підвищений рівень тривожності населення обумовлений тривалим періодом нестабільності.

Мета дослідження полягає у визначенні особливостей міжособистісних стосунків у осіб з підвищеною тривожністю.

Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розуміння психологічних механізмів адаптації особистості до стресових умов та виявлення специфіки міжособистісної взаємодії у людей з підвищеною тривожністю для розробки ефективних стратегій психологічної допомоги. Згідно з даними ВООЗ, тривожні розлади є найпоширенішою категорією психічних розладів у світі, а в умовах військового конфлікту їх поширеність значно зростає.

Методи дослідження. Використано комплекс психодіагностичних методик: шкала оцінки рівня реактивної (ситуативної) та особистісної тривожності Ч.Д. Спілберга, опитувальник з генералізованої тривоги GAD-7, опитувальник міжособистісних стосунків Шутца (в адаптації Рукавішнікова) та методика "Q-сортування" за В. Стефансоном. Для статистичної обробки даних застосовано кореляційний аналіз за Пірсоном, що дозволило встановити наявність та характер взаємозв'язків між досліджуваними параметрами.

Теоретичний аналіз наукової літератури демонструє різноманіття підходів до розуміння природи міжособистісних стосунків та тривожності. Вагомий внесок у вивчення проблематики зробили представники різних психологічних напрямів: психоаналітичного (З. Фройд, К. Хорні, які розглядали тривожність як наслідок внутрішньопсихічних конфліктів) [10, 12], біхевіорального (Дж. Вольпе, Д. Барлоу, які пояснюють тривожність як результат негативного підкріплення) та когнітивного (А. Бек, який пов'язував тривожність із дисфункціональними схемами мислення) [1]. У сучасних дослідженнях особливу увагу приділено концепції прив'язаності (С. Хазан, Ф. Шейвер), що пояснює зв'язок між ранніми моделями взаємодії та особливостями стосунків у дорослому віці [11] та впливу соціокультурних факторів на прояви тривожності в міжособистісних стосунках (Г. Тріандіс, Г. Хофстеде).

Дослідження останніх десятиліть свідчать про суттєві зміни характеру міжособистісних стосунків під впливом цифрових технологій (Ш. Теркл, Л. Розен) [7, 9], культурних особливостей та соціально-економічних умов [5]. Особливої уваги заслуговують дослідження впливу тривожності на когнітивні, емоційні та поведінкові аспекти міжособистісної взаємодії (Вільямс, Чанг, Мак, О'Тул) [6, 13], що дозволяють виявити специфіку сприйняття та інтерпретації соціальних ситуацій тривожними особами.

Результати дослідження. Дослідження проведено на вибірці з 64 респондентів (56 жінок та 8 чоловіків) віком переважно 26-44 роки (70,3%).

Аналіз результатів вимірювання рівня тривожності за шкалою Спілберга виявив високі показники як ситуативної, так і особистісної тривожності у значної частини досліджуваних. 58% респондентів мають високий рівень ситуативної тривожності, 37% - середній і лише 5% - низький. Особистісна тривожність характеризується ще більш вираженими показниками: 75% досліджуваних мають високий рівень, 25% - середній, при повній відсутності осіб з низьким рівнем особистісної тривожності. Ці дані свідчать про загальну тенденцію до підвищеної тривожності у вибірці, що може бути пов'язано з актуальною соціально-політичною ситуацією в Україні.

Показники за опитувальником GAD-7, який вимірює рівень генералізованої тривоги, демонструють дещо інший розподіл: високий рівень виявлено лише у 13% респондентів, помірний - у 23%, слабкий - у 42% і мінімальний - у 22%. Така розбіжність у результатах може пояснюватись специфікою вимірювання - шкала Спілберга оцінює більш широкий спектр тривожних проявів, тоді як GAD-7 фокусується на симптомах генералізованого тривожного розладу з часовим обмеженням (останні 2 тижні).

Дослідження міжособистісних стосунків за методикою Шутца виявило певні особливості взаємодії у вибірці. У сфері включення більшість респондентів (53%) демонструє середній рівень вираженого включення (Ie), тобто помірну потребу включати інших у свою діяльність. У сфері контролю виявлено високі показники вираженого контролю (Ce) - 47% з дуже високим рівнем, що свідчить про прагнення до домінування та структурування ситуацій. У сфері афекту спостерігається переважання низького рівня вираженого афекту (Ae) - 47%, що вказує на емоційну стриманість і обережність у встановленні близьких стосунків.

За методикою Q-сортування виявлено переважання середнього рівня залежності (69%), низького рівня незалежності (58%), середнього рівня товариськості (70%), низького рівня нетовариськості (81%), низького рівня прийняття "боротьби" (56%) та середнього рівня уникнення "боротьби" (70%). Такий профіль свідчить про орієнтацію досліджуваної групи на кооперативну взаємодію, уникнення конфліктів та помірну конформність.

Кореляційний аналіз виявив статистично значущий позитивний зв'язок між особистісною тривожністю та шкалою бажаного афекту (Aw) за методикою Шутца ($r=0,246^*$, $p=0,050$), що свідчить про підвищену потребу тривожних осіб в емоційній підтримці та близьких емоційних контактах. Також виявлено тенденцію до статистичної значущості зв'язку між особистісною тривожністю та шкалою бажаного контролю (Cw) ($r=0,240$, $p=0,056$), що вказує на прагнення тривожних осіб перебувати в структурованих соціальних ситуаціях.

Цікаво, що кореляції між ситуативною та генералізованою тривожністю і показниками міжособистісних стосунків виявилися статистично незначущими. Це може свідчити про те, що саме особистісна тривожність як стійка характеристика має більший вплив на патерни міжособистісної взаємодії, ніж тимчасові тривожні стани. Не виявлено статистично значущих кореляцій між усіма видами тривожності та показниками методики Q-сортування.

Висновки і пропозиції. На основі проведеного дослідження можна зробити висновок, що особистісна тривожність має специфічний, хоча й обмежений, вплив на міжособистісні стосунки, який виражається переважно у підвищеній потребі в емоційній підтримці та структурованості соціальних взаємодій. Виявлений підвищений рівень особистісної тривожності у 75% респондентів потребує особливої уваги в контексті сучасних українських реалій та може розглядатися як реакція на тривалу соціально-політичну нестабільність. Особливості міжособистісних стосунків тривожних осіб (орієнтація на кооперацію, уникнення конфліктів, потреба в емоційній підтримці) можуть трактуватися як адаптивні механізми психологічного захисту в умовах хронічного стресу.

Отримані результати мають практичне значення для розробки програм психологічної допомоги особам з підвищеною тривожністю. Рекомендовано впровадження групових форм роботи, спрямованих на розвиток навичок емоційної регуляції, формування адаптивних когнітивних схем та корекцію дисфункціональних патернів міжособистісної взаємодії. Важливим напрямком подальших досліджень є вивчення гендерних відмінностей у проявах тривожності та їх впливу на міжособистісні стосунки, а також більш детальний аналіз взаємозв'язку між різними видами тривожності та міжособистісними стосунками. Доцільним є також дослідження культурно-специфічних проявів тривожності в українській популяції та розробка відповідних культурно-адаптованих діагностичних та психотерапевтичних підходів.

Література

1. Beck, A. T., Emery, G., & Greenberg, R. L. (2005). *Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective*. Basic Books.

2. Davidson, R. J., & McEwen, B. S. (2012). Social influences on neuroplasticity: Stress and interventions to promote well-being. *Nature Neuroscience*, 15(5), 689-695. <https://doi.org/10.1038/nn.3093>
3. Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13(1), 81-84. <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00415>
4. Johnson, S. M. (2019). *Attachment theory in practice: Emotionally focused therapy (EFT) with individuals, couples, and families*. Guilford Press.
5. Kahneman, D., & Deaton, A. (2010). High income improves evaluation of life but not emotional well-being. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(38), 16489-16493. <https://doi.org/10.1073/pnas.1011492107>
6. O'Toole, M. S., Zachariae, R., & Mennin, D. S. (2017). Social anxiety and emotion regulation flexibility: Considering emotion intensity and type as contextual factors. *Anxiety, Stress, & Coping*, 30(6), 716-724. <https://doi.org/10.1080/10615806.2017.1346792>
7. Rosen, L. D., Lim, A. F., Carrier, L. M., & Cheever, N. A. (2011). An empirical examination of the educational impact of text message-induced task switching in the classroom: Educational implications and strategies to enhance learning. *Psicología Educativa*, 17(2), 163-177. <https://doi.org/10.5093/ed2011v17n2a4>
8. Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., Lushene, R., Vagg, P. R., & Jacobs, G. A. (1983). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (Form Y)*. Consulting Psychologists Press.
9. Turkle, S. (2017). *Alone together: Why we expect more from technology and less from each other* (3rd ed.). Basic Books.
10. Freud, S. (2006). *The psychology of anxiety: The psychoanalytic interpretation*. W. W. Norton & Company. (Original work published 1926).
11. Hazan, C., & Shaver, P. (1987). Romantic love conceptualized as an attachment process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(3), 511-524. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.3.511>
12. Horney, K. (2013). *The neurotic personality of our time*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315010526>
13. Chang, L. J., & Mak, M. C. K. (2019). Social anxiety in the digital age: The measurement and modification of online social anxiety. *International Journal of Psychology*, 54(6), 834-841. <https://doi.org/10.1002/ijop.12553>

Москаленко О.Я.

«Економічна та соціальна психологія», 3 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Борисенко Л.Л.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ОПТИМІЗМУ ТА ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ СТУДЕНТІВ

Актуальність теми дослідження. В умовах війни у масовій свідомості людей виникають стани емоційного напруження, песимізму, безпорадності, безперспективності, невпевненості, зневіри та нездатності долати труднощі. Це вимагає від людини вибору правильної життєвої стратегії управління власним життям, яка б сприяла збереженню особистісної цілісності, психічного здоров'я та досягненню самореалізації в майбутньому. Позитивне прийняття себе та інших, оптимістичне ставлення до життя допомагають людині зберегти психічне здоров'я, душевну рівновагу, розкрити власні ресурси, долати життєві труднощі. Проблема взаємозв'язку оптимізму та локусу контролю особистості є досить важливою, оскільки існує багато подій, які ми можемо контролювати та ті обставини, які не залежать від наших зусиль.

Як наслідок це впливає на наш емоційний стан та на подальші дії в майбутньому. Дослідження даної проблеми в подальшому дозволить виявити, наскільки перебування в оптимістичному стані впливає на контроль подій в нашому житті. Оскільки оптимістичні риси можна вважати складовими ресурсної сфери особистості, що реалізується у вигляді когнітивно-вольових та практичних дій, спрямованих на переживання ситуації невизначеності, оволодіння нею та особистісних очікувань від майбутнього в цілому.

Мета дослідження: розкрити сутність оптимізму як психологічного феномену, проаналізувати та емпірично виявити його зв'язок з іншими психологічними конструктами: локусом контролю та самоуправлінням особистості.

Методи дослідження: теоретичні: аналіз наукових джерел про дослідження оптимізму та локусу-контролю. – емпіричні: проведення опитування використовуючи обрані методики:

1. Шкала Самоконтролю Та Самоуправління (SCMS): Українськомовна Адаптація Савченко. О. В. та Лавриненко. Д. Г.; Методика вимірює ступінь контролю людини над своєю поведінкою та управління враженням про неї в оточуючих, тобто самоконтроль та самоуправління [2].

2. Шкала оптимістичного стану: адаптація (Савченко. О. В., Лавриненко Д. Г.) Ця психодіагностична методика призначена для кількісної оцінки оптимістичного стану, що характеризується позитивними очікуваннями щодо майбутнього «тут і зараз». Методика була розроблена для фіксації саме цих коливань оптимізму, які можуть залежати від ситуації, контексту, стану здоров'я чи впливу інтервенцій, на відміну від диспозиційного оптимізму, який розглядається як стабільна риса особистості [3].

3. Тест суб'єктивної локалізації контролю (СЛК) модифікація шкали Дж. Роттера (С. Пантелєєв, В. Столін) [4]. Методика дозволяє оцінити сформований рівень суб'єктивного контролю досліджуваного над різними життєвими ситуаціями.

– математико-статистичні: опрацювання отриманих даних за допомогою статистичних методів (коефіцієнт кореляції Пірсона).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У зарубіжній літературі оптимізм розглядається в межах двох основних підходів: теорії *атрибутивного стилю* М. Селігмана та *концепції диспозиційного оптимізму* Ч. Карвера, М. Шейєра. Згідно з теорією М. Селігмана, оптимізм є варіантом атрибутивного стилю особистості, який залежить від особливостей опису та пояснення людиною результатів власної діяльності та важливих для неї життєвих подій (як позитивних, так і негативних). Теорія атрибутивного стилю вказує, що оптимістичні люди оцінюють стресові ситуації більш позитивно та вірять у позитив, який може відбутися в майбутньому, на відміну від людей із песимістичним атрибутивним стилем із протилежними настановленнями [1]. І саме це робить оптимізм захисним чинником щодо впливу на здоров'я стресу, зумовленого несприятливими життєвими подіями [5].

Американські дослідники М. Шейєр і Ч. Карвер визначають оптимізм та песимізм через очікування людини: оптимісти мають позитивні очікування щодо майбутнього, песимісти – негативні. Вони виявили зв'язок цих рис із психічним і фізичним благополуччям, схильністю до депресії, рівнем стресу та соціальними контактами. Відмінності між оптимістами й песимістами пояснюються стабільними особистісними особливостями. Дослідники також виділили диспозиційний оптимізм—особистісний фактор, що визначає загальне очікування сприятливого результату майбутніх подій [4].

Українські дослідники О. Савченко і Д. Лавриненко розглядають оптимізм як рису особистості, що традиційно досліджується в контексті позитивних очікувань майбутнього, орієнтованих на досягнення мети; а оптимістичний стан як динамічне психологічне явище, яке, порівняно з рисою оптимізму, значною мірою залежить від контексту подій та ситуацій. Цей стан може змінюватися під впливом зовнішніх факторів, таких як, зміни у рівнях самооцінки, впевненості, соціальних ресурсів, очікувань негативних результатів, а також стану здоров'я [3].

Важливо приділити увагу розгляду локусу контролю особистості, оскільки він є глибинним, стійким елементом структури саморегуляції особистості, що безпосередньо

впливає на конструктивність її соціальної поведінки. За Дж. Роттером (1966), локус контролю – це сприйняття людиною причин подій у житті, що формується через підкріплення. Він розмежував 2 види очікувань: екстернали пояснюють їх зовнішніми обставинами, а інтернали — власними здібностями й зусиллями. Локус контролю — це суб'єктивне сприйняття, а не об'єктивна реальність. Інтернальність сприяє антистресовій стійкості та пошуковій активності, допомагаючи долати труднощі й розвиватися. Її відсутність може призвести до "навченої безпорадності" та особистісної стагнації.

Результати дослідження. У дослідженні взяли участь 30 студентів юнацького віку, а саме студенти 1-4 курсів та магістр. З них 21 - жінок та 9 - чоловіків. Віком від 17-19 років (18 студентів); 20-22 років (10 студентів); 26-28 років (2 студенти).

У дослідженні оптимізму за методикою «Шкала оптимістичного стану «State Optimism Measure (SOM)» у студентів юнацького віку переважає середній рівень (40%). Це означає, що студенти здатні бачити як позитивні, так і негативні аспекти ситуації, фокусуючись на вирішенні проблем та підтримці інших. За методикою «Тест суб'єктивної локалізації контролю Дж. Роттера» (С. Пантелєєв, В. Столін) домінує середній рівень інтернальності (60%), що свідчить про амбівалентність: особистість коливається між вірою у власні сили та впливом зовнішніх факторів, змінюючи впевненість і сумніви. За україномовною адаптивною методикою «Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS)» виявлено середній рівень самомоніторингу (66,7%), самооцінювання (66,7%), самопосилення (73,3%) та інтегрального показника «самоконтроль та самоуправління» (50,0%). Такий результат вказує на те, що студенти демонструють збалансований підхід до цих процесів. Це означає, що вони помічають свої сильні сторони та слабкості, свої реакції на різні ситуації.

Кореляційне дослідження не виявило значущого зв'язку між оптимізмом та локусом контролю, але показало позитивний зв'язок між інтернальним локусом контролю та самомоніторингом ($r = 0,323$; $p = 0,091$), самопосиленням ($r = 0,307$; $p = 0,027$), самоконтролем та самоуправлінням ($r = 0,359$; $p = 0,051$), що свідчить про краще усвідомлення дій та ефективнішу адаптацію поведінки у студентів-інтерналів.

Висновки і пропозиції. Оптимізм та локус контролю відіграють важливу роль у саморегуляції та адаптації особистості. Оптимізм сприяє позитивному настрою та соціальній взаємодії, а локус контролю визначає, наскільки людина покладається на власні зусилля або зовнішні обставини. Емпіричне дослідження показало, що студенти здебільшого мають середній рівень оптимізму, що сприяє їхній адаптації до труднощів. При цьому вони схильні приписувати свої успіхи та невдачі зовнішнім факторам, що свідчить про переважання екстернального локусу контролю.

Хоча між оптимізмом і локусом контролю не виявлено прямого кореляційного зв'язку, інтернали демонструють кращі навички самомоніторингу та управління поведінкою, що позитивно позначається на їхній ефективності.

Отримані дані можуть бути використані для розробки психологічних програм підтримки молоді, спрямованих на підвищення рівня оптимізму та зміцнення внутрішнього локусу контролю. Це може включати тренінги з розвитку навичок саморегуляції, впевненості у власних силах та формування реалістичного сприйняття впливу зовнішніх факторів. Розуміння переважання екстернального локусу контролю може допомогти адаптувати комунікаційні стратегії в освітніх та соціальних ініціативах, враховуючи очікування молоді щодо зовнішньої підтримки та можливостей.

Література

1. Завгородня О. В., Степура. Є. В. (2023). Вплив оптимізму на ментальне здоров'я особи. *Науковий журнал «Габітус»*. Випуск 46/ 2023 – С 139-143.
2. Савченко О В., Лавриненко Д. Г. (2024). Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS): українськомовна адаптація методики та її психометричні характеристики // *Журнал «Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)*. 2024. No 8(42).

3. Савченко О. В., Лавриненко Д. Г. (2023). Шкала оптимістичного стану: адаптація методики та її психометричні показники. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Психологія. 2023. No 2. С. 10-16 URL: <https://doi.org/10.32782/psyvisnyk/2023.2.2> (date of access: 05.08.2024).

4. Діагностичні методики: збірник [текст] / [уклад.: М. В. Лемак, В. Ю. Петрище]. – Вид. 2-ге, виправл.- Ужгород: Видавництво Олександри Гаркуші, 2012. – 616с.:

5. Kanfer, F. H., Karoly, P. Self-control: A behavioristic excursion into the lion's den. *Behavior Therapy*. 1972. Vol. 3, no. 3. P. 398–416. URL: [https://doi.org/10.1016/s0005-7894\(72\)80140-0](https://doi.org/10.1016/s0005-7894(72)80140-0) (date of access: 05.08.2024).

Орлова О.В.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології Креденцер О.В.*

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ПРАЦЮЮЧИХ ЖІНОК

Вступ. Проблема суб'єктивного благополуччя особистості набуває особливої актуальності в умовах сучасних соціальних викликів в Україні. В контексті війни, соціально-економічної нестабільності та психологічних криз важливим є розуміння чинників, що сприяють підтриманню психологічного благополуччя різних категорій населення, зокрема працюючих жінок. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розробки ефективних програм психологічної підтримки, які враховують специфіку переживання благополуччя різними соціально-демографічними групами. Метою дослідження є теоретичний аналіз основних підходів до розуміння суб'єктивного благополуччя та виявлення його особливостей у різних соціально-професійних групах населення, що створить основу для подальшого емпіричного дослідження чинників благополуччя працюючих жінок.

Методи дослідження. Методологічною основою дослідження виступає системний підхід, який дозволяє розглядати суб'єктивне благополуччя як інтегральний феномен, що включає різні компоненти та залежить від взаємодії внутрішніх і зовнішніх чинників. Використано методи теоретичного аналізу, систематизації та узагальнення наукових джерел з проблеми суб'єктивного благополуччя. Застосовано порівняльний аналіз різних теоретичних підходів до розуміння благополуччя та контент-аналіз наукових публікацій, присвячених даній проблематиці.

Огляд фахової літератури. Аналіз фахової літератури свідчить про наявність трьох основних підходів до розуміння суб'єктивного благополуччя – гедоністичного, евдемоністичного та інтегрального. Гедоністичний підхід акцентує увагу на емоційній складовій благополуччя, розглядаючи його як прагнення до максимізації задоволення і мінімізації страждання [6]. Евдемоністичний підхід фокусується на досягненні особистісного зростання, автономії, самореалізації та усвідомленого життя.

Інтегральний підхід поєднує елементи гедонізму й евдемонії та пропонує комплексне бачення благополуччя як цілісного переживання життя в різних його аспектах. Українські дослідники [2; 1] наголошують на важливості евдемоністичного компоненту суб'єктивного благополуччя, пов'язаного з почуттям життєвої реалізованості, соціальної підтримки та відчуття сенсу, особливо в умовах соціальних викликів. В українському контексті особливого

значення набуває дослідження ресурсних аспектів суб'єктивного благополуччя, які допомагають особистості зберігати психологічну стійкість та знаходити сенс життя навіть у найскладніших обставинах.

Результати дослідження. Результати теоретичного дослідження свідчать про варіативність суб'єктивного благополуччя залежно від вікових та соціально-професійних характеристик особистості. Виявлено, що для дітей та підлітків ключовими чинниками благополуччя є емоційна підтримка з боку батьків, позитивне шкільне середовище та відчуття безпеки [1]. Для студентської молоді пріоритетним стає пошук сенсу життя, автономії та професійної ідентичності.

У дорослих осіб на перший план виходить баланс між професійною реалізацією та особистим життям, що особливо актуально для персоналу освітніх закладів [5]. Особливе значення має дослідження суб'єктивного благополуччя в умовах війни. Встановлено, що для підтримання психологічного благополуччя в кризових умовах важливими є ефективні копінг-стратегії, толерантність до невизначеності та соціальна підтримка [2].

Для працюючих жінок ключовими чинниками благополуччя виступають:

- організаційна підтримка на робочому місці;
- можливість професійного розвитку та кар'єрного зростання;
- баланс робочого навантаження та особистого життя;
- визнання професійних досягнень;
- сприятливий психологічний клімат у колективі;
- відчуття значущості виконуваної роботи.

Дослідження показують, що вимушена міграція та переміщення суттєво впливають на суб'єктивне благополуччя жінок. Група дослідників [3] виявила, що для вимушено переміщених осіб важливими факторами психологічного благополуччя є життєстійкість, оптимізм, самоефективність та соціальна підтримка.

В умовах цифровізації освіти та дистанційної роботи особливого значення набувають віртуальні середовища підтримки суб'єктності дорослих. М. Смульсон, П. Дітйок та М. Назар [4] підкреслюють важливість проєктування віртуального освітнього простору, який би сприяв розвитку суб'єктності та благополуччя дорослих, зокрема працюючих жінок.

Суб'єктивне благополуччя працюючих жінок має свою специфіку, пов'язану з необхідністю поєднувати професійні та сімейні ролі. Дослідження показують, що для цієї категорії населення особливо важливим є відчуття підтримки з боку родини та колег, а також наявність організаційних умов, які сприяють гармонійному поєднанню різних сфер життя. Зокрема, практики гнучкого робочого графіку, можливість віддаленої роботи та наявність корпоративних програм підтримки материнства позитивно впливають на рівень суб'єктивного благополуччя працюючих жінок.

В умовах війни та соціальної нестабільності для працюючих жінок зростає значення психологічних ресурсів, таких як життєстійкість, оптимізм та самоефективність. Ці особистісні характеристики допомагають зберігати відносно високий рівень суб'єктивного благополуччя навіть у складних соціальних умовах.

Висновки і пропозиції. На основі проведеного аналізу можна зробити висновок, що суб'єктивне благополуччя є динамічною структурою, яка змінюється відповідно до вікових етапів і соціального контексту. Для комплексного розуміння суб'єктивного благополуччя працюючих жінок необхідно враховувати як гедоністичні (емоційне задоволення, баланс позитивних і негативних емоцій), так і евдемоністичні (самореалізація, сенс життя, особистісне зростання) компоненти.

Запропоновано використовувати інтегральний підхід для розробки програм психологічної підтримки працюючих жінок, що передбачає врахування як внутрішніх ресурсів особистості (життєстійкість, оптимізм, самоефективність), так і зовнішніх факторів (організаційна підтримка, сприятливий клімат у колективі, можливості для професійного розвитку). Такий підхід дозволить створити ефективні інтервенції, спрямовані на підвищення суб'єктивного благополуччя жінок у різних професійних сферах, особливо в умовах соціальних трансформацій.

Література

1. Харитинський, А. (2022). Психологічний зміст поняття суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 3(27), 149-159. <https://doi.org/10.31108/2.2022.3.27.15>
2. Карамушка, Л., Креденцер, О., Терещенко, К., Лагодзінська, В., Івкін, В., & Ковальчук, О. (2022). Особливості психічного здоров'я персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1(25), 62-73. <https://doi.org/10.31108/2.2022.1.25.7>
3. Карамушка, Л., Креденцер, О., & Терещенко, К. (2023). Суб'єктивне благополуччя освітнього персоналу в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 4(30), 23-35. <https://doi.org/10.31108/2.2023.4.30.3>
4. Смульсон, М., Дітюк, П., & Назар, М. (2024). Проєктування віртуального освітнього простору розвитку суб'єктності дорослих. *Психологічні чинники благополуччя*, 9(2), 124-137.
5. Su, R., Tay, L., & Diener, E. (2014). The development and validation of the Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) and the Brief Inventory of Thriving (BIT). *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 6(3), 251-279.
6. Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 41-79. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9020-7>

Тютюнник М.А.

*ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Вельдбрехт О. О.*

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОСОБИСТІСНИХ РЕСУРСІВ ТА СТРЕСОСТІЙКОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ

Повномасштабна війна в Україні створила безпрецедентні виклики для психічного здоров'я та адаптаційних можливостей населення. Хронічний стрес, зумовлений постійною загрозою життю, втратами, вимушеним переміщенням, руйнуванням соціальних зв'язків та глибокою невизначеністю майбутнього, вимагає глибокого розуміння механізмів психологічної стійкості. У цьому контексті проблема вивчення особистісних ресурсів як внутрішніх чинників, що дозволяють людині не лише протистояти руйнівному впливу стресорів війни, але й потенційно зростати в умовах кризи, набуває критичної важливості [5].

Незважаючи на значну кількість досліджень стресу та адаптації, існує потреба в глибшому аналізі специфіки функціонування та взаємодії особистісних ресурсів саме в умовах тривалого воєнного конфлікту, що переживає Україна. Метою даного дослідження є комплексний аналіз особистісних ресурсів як чинника стресостійкості в умовах війни, виявлення взаємозв'язків між різними типами ресурсів, стресостійкістю, сприйняттям стресу, толерантністю до невизначеності, когерентністю та визначення найбільш ефективних стратегій подолання стресу для українців. Актуальність результатів полягає у можливості їх використання для розробки науково обґрунтованих програм психологічної підтримки, профілактики дезадаптації та цілеспрямованого розвитку стресостійкості на індивідуальному та суспільному рівнях в умовах війни та повоєнного відновлення.

Емпіричне дослідження проводилося з лютого по березень 2025 року на вибірці з 90 дорослих респондентів (83,3% жінок, 16,7% чоловіків) віком від 20 до 59 років, які проживають в Україні та за кордоном, включаючи осіб з досвідом вимушеного переміщення (24,4%). Методологічною основою слугували системний та ресурсний підходи. Було використано комплекс психодіагностичних методик: «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач) [6], Шкала сприйнятого стресу (PSS-10, адаптація О. Вельдбрехт, Н. Тавровецької) [7], ресурсоорієнтована модель стресодолаття BASIC Ph (М. Лахад) [3], Шкала стресостійкості Коннор-Девідсона-10 (CD-RISC-10, адаптація Н. Школіної та ін.) [8], Шкала інтолерантності до невизначеності (IUS-12, адаптація Г. Громової) [9], Коротка версія шкали когерентності (SOC, адаптація Т. Хомуленко, Ю. Греся) [10] та анкета для збору демографічних даних. Статистична обробка включала описову статистику, перевірку на нормальність розподілу (критерій Шапіро-Уїлка), кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмена), множинний регресійний аналіз та порівняльний аналіз груп (критерій Краскела-Уолліса з post-hoc тестами DSCF).

Теоретичні засади дослідження стресу сягають робіт В. Кеннона та Г. Сельє, проте сучасне розуміння значною мірою базується на когнітивно-транзакційній теорії Р. Лазаруса та С. Фолкман, яка підкреслює роль суб'єктивної оцінки ситуації та наявних ресурсів. Стрес в умовах війни має специфічні характеристики: тривалість, інтенсивність, множинність стресорів, загроза базовій безпеці, що призводить до значного психоемоційного напруження та ризику розвитку стресових розладів [5]. Стресостійкість, визначена Американською Психологічною Асоціацією як процес та результат успішної адаптації до складних обставин через гнучкість та пристосування [2], розглядається не як статична риса, а як динамічна властивість, що формується у взаємодії індивіда та середовища і може розвиватися.

Концепція особистісних ресурсів, що набула розвитку завдяки теорії збереження ресурсів (COR) С. Хобфолла, визначає ресурси як цінні для людини об'єкти, стани, характеристики чи енергії, втрата яких або загроза втрати спричиняє стрес [1]. В умовах війни, що є ситуацією масованої втрати ресурсів, здатність зберігати та мобілізувати ресурси (оптимізм, самоефективність, життєстійкість, сенс життя, соціальна підтримка) стає критично важливою для стресостійкості. Модель BASIC Ph М. Лахада, розроблена в контексті збройних конфліктів в Ізраїлі, пропонує багатовимірний підхід до аналізу індивідуальних каналів подолання стресу (Віра, Афект, Соціум, Уява, Когніція, Фізична активність) [3], що є особливо релевантним для українського контексту. Почуття когерентності (SOC) А. Антоновського (зрозумілість, керованість, осмисленість) [4] також розглядається як ключовий мета-ресурс, що сприяє адаптації. Вагомий внесок у вивчення ресурсності та стресостійкості, зокрема в українському контексті, зробили такі дослідники, як О. Савченко, С. Сукач [6], Т. Титаренко [5], О. Вельдбрехт [7], Г. Громова [9], Т. Хомуленко [10] та інші, адаптуючи методики та аналізуючи психологічні реакції населення на виклики війни.

Емпіричне дослідження виявило низку значущих взаємозв'язків між особистісними ресурсами та стресостійкістю в умовах війни. Підтверджено ключову роль особистісних ресурсів: виявлено сильний позитивний взаємозв'язок між загальним рівнем ресурсної наповненості ($\rho=0,542$). Це свідчить, що вищий рівень суб'єктивно оцінених ресурсів асоціюється з кращою здатністю долати стрес війни. Також виявлено очікувані від'ємні зв'язки між стресостійкістю та сприйнятим стресом ($\rho=-0,227$) і між ресурсною наповненістю та сприйнятим стресом ($\rho=-0,272$).

За показниками стресостійкості Коннор-Девідсона (CD-RISC-10) середній рівень у вибірці становив $27,3 \pm 7,13$ бали, що відповідає помірному рівню стресостійкості. Це значно вище порівняно з даними всеукраїнського опитування «Твоя життєстійкість в умовах війни» (О. Кокун, 2022), де середній показник психофізіологічної стійкості за тією ж методикою становив $22,86 \pm 7,93$ бали [11]. Така різниця може свідчити про певну адаптацію населення до умов війни з плином часу.

Середній показник сприйнятого стресу ($20,0 \pm 2,65$) виявився дещо нижчим від даних, отриманих у перші місяці повномасштабного вторгнення (О. Вельдбрехт, Н. Тавровецька, 2022), коли цей показник становив $25,64 \pm 6,72$ [7]. Попри це, рівень стресу українців

залишається стабільно високим порівняно з довоєнними показниками та результатами зарубіжних досліджень.

Аналіз специфічних ресурсів та характеристик показав важливість толерантності до невизначеності: виявлено значущі від'ємні кореляції між інтолерантністю до невизначеності та стресостійкістю ($\rho=-0,349$), а також ресурсною наповненістю ($\rho=-0,487$). Це підкреслює адаптивну роль здатності приймати непередбачуваність в умовах війни.

Найбільш значущим результатом став надзвичайно сильний позитивний взаємозв'язок між стресостійкістю та почуттям когерентності ($\rho=0,747$), а також між ресурсною наповненістю та когерентністю ($\rho=0,491$). Порівняльний аналіз груп з різним рівнем стресостійкості підтвердив цю тенденцію: особи з високою стресостійкістю демонстрували значно вищі показники когерентності порівняно з групою з низькою стресостійкістю ($H=39,77$, $p<0,001$). Це свідчить про те, що здатність сприймати світ як зрозумілий, керований та осмислений є потужним ресурсом стресостійкості навіть в хаотичних умовах війни, що узгоджується з теоретичними положеннями А. Антоновського [4].

Аналіз стратегій подолання стресу за моделлю BASIC Ph виявив, що найбільш тісно зі стресостійкістю пов'язані когнітивний канал (C -- Cognition, thought; $\rho=0,497$), канал віри та цінностей (B -- Belief & values; $\rho=0,461$) та фізичний канал (Ph -- Physical; $\rho=0,335$). Порівняльний аналіз підтвердив, що ці канали значно більш виражені у групі з високою стресостійкістю. Натомість, канали афекту (A), соціалізації (S) та уяви (I) не показали значущого прямого зв'язку зі стресостійкістю в даній вибірці, хоча їх опосередкована роль не виключається.

Дослідження емоційних чинників виявило сильний від'ємний зв'язок між емоційною спустошеністю та загальним рівнем ресурсної наповненості ($\rho=-0,764$), а також значущий від'ємний зв'язок зі стресостійкістю ($\rho=-0,386$). Гнітюча тривога також сильніше негативно корелювала зі стресостійкістю ($\rho=-0,439$) та ресурсною наповненістю ($\rho=-0,585$), ніж прогностична тривога. Це вказує на те, що емоційне виснаження та відчуття безпорадності є ключовими факторами, що підривають ресурси та стійкість особистості в умовах війни.

За результатами регресійного аналізу встановлено, що ключовими предикторами стресостійкості в умовах війни є почуття когерентності ($B=0,50$), когнітивні стратегії подолання стресу ($B=0,34$) та загальний рівень ресурсної наповненості ($B=0,18$). Побудована регресійна модель пояснює 73,7% дисперсії стресостійкості, що свідчить про її високу прогностичну здатність.

Проведене дослідження підтверджує, що особистісні ресурси є ключовим чинником стресостійкості дорослого населення України в умовах тривалої війни. Виявлено, що вищий рівень ресурсної наповненості, ефективне використання когнітивних, ціннісно-сміслових та фізичних стратегій подолання стресу [3], а також вища толерантність до невизначеності [9] асоціюються з кращою психологічною стійкістю. Водночас, емоційна спустошеність та гнітюча тривога суттєво знижують як ресурсний потенціал, так і стресостійкість. Особливої уваги заслуговує надзвичайно сильний позитивний зв'язок між почуттям когерентності [4, 10] та стресостійкістю, що підтверджує ключову роль здатності сприймати світ як зрозумілий, керований та осмислений для адаптації в екстремальних умовах війни.

На основі отриманих результатів пропонується зосередити зусилля психологічної підтримки та програм розвитку стресостійкості на таких напрямках: 1) розвиток почуття когерентності (формування цілісного розуміння ситуації, зміцнення відчуття керованості та пошук сенсу); 2) розвиток когнітивних навичок (аналіз ситуації, планування, критичне мислення, інформаційна гігієна); 3) зміцнення ціннісно-сміислової сфери (пошук сенсу, опора на цінності, практики вдячності); 4) підтримка фізичної активності та навичок тілесної саморегуляції; 5) формування толерантності до невизначеності та когнітивної гнучкості; 6) профілактика та подолання емоційного виснаження і тривожних станів [2, 5]. Важливо враховувати специфіку українського контексту при розробці цільових інтервенцій для різних груп населення. Необхідні подальші лонгітюдні дослідження динаміки особистісних ресурсів та стресостійкості в умовах тривалого воєнного конфлікту.

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. American Psychological Association. (n.d.). Resilience. APA Topics. <https://www.apa.org/topics/resilience>
3. Lahad, M. (2017). From victim to victor: The development of the BASIC PH model of coping and resiliency. *Traumatology*, 23(1), 27-34. <https://doi.org/10.1037/trm0000105>
4. Antonovsky, A. (1987). Unraveling the mystery of health: How people manage stress and stay well. San Francisco: Jossey-Bass.
5. Панок, В. Г., Максименко, С. Д., Слюсаревський, М. М., Прохоренко, Л. І., Чепелєва, Н. В., Куліш, Т. І., Чуніхіна, С. Л., Губеладзе, І. Г., Ткачук, І. І., & Ярмола, Н. А. (2024). Захист і підтримка ментального здоров'я українців в умовах воєнного стану: виклики і відповіді. Київ: НАПН України. <https://doi.org/10.32405/978-617-7118-51-9-2024-188>
6. Савченко, О. В., Сукач, С. А., & Тімакова, А. В. (2022). Методика Особистісні ресурси: валідація та стандартизація на вибірці осіб юнацького віку. *Габітус*, 44, 114-122. <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.44.19>
7. Вельдбрехт, О. О., & Тавровецька, Н. І. (2022). Шкала сприйнятого стресу (PSS-10): адаптація та апробація в умовах війни. *Проблеми сучасної психології*, 2, 16-27. <https://doi.org/10.26661/2310-4368/2022-2-2>
8. Школіна, Н. В., Шаповал, І. І., Орлова, І. В., Кедик, І. О., & Станіславчук, М. А. (2020). Адаптація та валідація україномовної версії шкали стресостійкості Коннора — Девідсона-10 (CD-RISC-10): апробація у хворих на анкілозівний спондиліт. *Український ревматологічний журнал*, 2(80), 66-72. <https://doi.org/10.32471/rheumatology.2707-6970.80.15236>
9. Громова, Г. М. (2020). Інструменти вимірювання толерантності до невизначеності. Адаптація тесту Шкала інтолерантності до невизначеності Н. Карлетона. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, 47(50), 115-130.
10. Хомуленко, Т. Б., Гресь, Ю. Ю., Хомуленко, С. В., Сорока, О. В., & Цапко, Г. І. (2022). Переклад, адаптація та психометрична перевірка короткої версії шкали когерентності Антоновського українською мовою. *Освіта і розвиток обдарованої особистості*, (11), 49–55. [https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-11\(92\)-49-55](https://doi.org/10.32405/2309-3935-2022-11(92)-49-55)
11. Кокун, О. М. (2022). Всеукраїнське опитування Твоя життєстійкість в умовах війни: препринт. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України. https://lib.iitta.gov.ua/731505/1/Препринт_Кокун.pdf

Федотова Т.К.

ОПП «Практична психологія», магістратура 2 курс
Навчально-науковий інститут бізнес-освіти імені Анатолія Поручника
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Колесніченко Л.А.

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ САМОТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Самотність є актуальною проблемою сучасного суспільства, що впливає на психологічний стан, соціальну адаптацію та якість життя особистості. Філософи розглядають самотність як невід'ємну частину людського буття. М. Гайдеггер у праці «Буття і час» зазначав, що самотність є необхідною умовою для саморефлексії та усвідомлення власної ідентичності. Він вважав, що людське існування визначається через поняття «закинутості у світ» (Geworfenheit), а самотність допомагає індивіду осмислити власне буття та прийняти екзистенційні виклики.

Вона може бути як тимчасовим явищем, так і стійким станом, зумовленим низкою соціально-психологічних чинників, серед яких соціальна ізоляція, комунікативні труднощі та емоційне вигорання.

Мета дослідження: виявити та проаналізувати соціально-психологічні чинники самотності, дослідити її вплив на особистість, а також визначити шляхи подолання цього стану через формування ефективних стратегій соціальної взаємодії.

Самотність є однією з найактуальніших проблем сучасного суспільства, що впливає на психологічний стан, соціальну адаптацію та якість життя особистості. Вона може бути як тимчасовим явищем, так і стійким станом, що формує особистісні особливості та поведінкові стратегії індивіда. Соціально-психологічні чинники самотності охоплюють широкий спектр аспектів, зокрема індивідуально-типологічні особливості особистості, соціальну ізоляцію, комунікативні труднощі та емоційне вигорання.

У дослідженні використовувалися як теоретичні, так і емпіричні методи. Емпіричні: методика діагностики суб'єктивного відчуття самотності (Д. Рассел і М. Фергюсон); шкала соціальної та емоційної самотності для дорослих (Social and Emotional Loneliness Scale for Adults, SELSA); шкала «Сприйняття значущості життя» та опитувальник психологічної ресурсності особистості (за О. С. Штепою).

Самотність розглядається як складний феномен із емоційними, соціальними та екзистенційними вимірами. Вона може виникати як через об'єктивну ізоляцію, так і через суб'єктивне відчуття відчуження, навіть у присутності інших людей. Філософські, психологічні та соціологічні підходи підкреслюють як негативні (депресія, ізоляція), так і конструктивні (саморефлексія, особистісний розвиток) аспекти самотності.

У сучасних дослідженнях соціально-психологічними чинниками самотності називають особистісні риси (низька самооцінка, тривожність), міжособистісні труднощі, ситуативні обставини (зміна середовища, втрати), а також соціокультурні впливи, такі як урбанізація та цифровізація. Ефективне подолання самотності можливе лише за умови комплексного підходу, що включає розвиток комунікативних навичок і підтримку соціальних зв'язків.

Виявлено наявність різних рівнів та видів самотності у досліджуваних.

У дослідженні брало участь 30 респондентів, серед яких 25 жінок (83,4%) та 5 чоловіків (16,6%). Вік учасників коливався від 20 до 60 років.

За результатами опитування, лише 3 респонденти (10%) проживають за кордоном. Решта респондентів, 27 осіб (90%), проживають в Україні.

Результати дослідження показують, що 60% опитаних мають низький рівень самотності, 36,6% – середній і лише 3,4% – високий, що свідчить про достатній рівень соціалізації серед респондентів. Водночас найбільш проблемною сферою є романтична самотність: 26,7% учасників відчувають її нестачу, що може свідчити про гострий дефіцит інтимно-емоційних стосунків, що може супроводжуватися відчуттям відчуженості, непотрібності або нерозуміння в романтичному плані. Соціальна самотність більш збалансована – 46,6% мають низький рівень, 53,4% – середній.

Для встановлення взаємозв'язку між суб'єктивним відчуттям самотності, соціальної та емоційної самотності, сприйняття значущості життя та психологічної ресурсності був проведений кореляційний аналіз.

Аналіз кореляцій показує, що суб'єктивне відчуття самотності має значущі зв'язки з різними аспектами життєвого сприйняття. Наприклад, воно негативно корелює з пошуком сенсу життя ($r = -0,663$, $p < 0,01$), прийняттям його неминучості ($r = -0,779$, $p < 0,01$). Це свідчить, що чим вища самотність, тим нижче здатність знаходити та приймати сенс життя. Також самотність має значний зв'язок із сімейною ($r = 0,612$, $p < 0,01$) та соціальною самотністю ($r = 0,479$, $p < 0,05$), що підкреслює важливість підтримки соціального оточення для зниження відчуття ізоляції.

Спостерігається обернений зв'язок між упевненістю у собі та відчуттям самотності ($-0,485$, $p = 0,010$), що свідчить про те, що чим вище рівень упевненості в собі, тим нижче відчуття самотності. Цей зв'язок є статистично значущим.

Також упевненість у собі (0,643, $p = 0,000$), є найбільш важливим фактором, що впливає на сприйняття цінності життя.

Висновки. Результати дослідження підкреслюють тісний взаємозв'язок між суб'єктивним відчуттям самотності та сприйняттям сенсу та цінності життя. Аналіз підтверджує важливість соціальних зв'язків для подолання самотності. Виявлено значущий прямий зв'язок самотності з сімейною та соціальною самотністю, що підкреслює, що відчуття ізоляції в одній сфері часто супроводжується подібними відчуттями в інших соціальних контекстах. Це підкреслює необхідність підтримки та зміцнення соціального оточення як важливого фактора для зниження рівня самотності. Дане дослідження свідчить про те, що боротьба з відчуттям самотності може бути тісно пов'язана з роботою над пошуком та прийняттям сенсу життя, а також з підтримкою та розвитком міцних соціальних зв'язків.

На основі результатів дослідження соціально-психологічних чинників самотності особистості доцільно запропонувати розробку програми розвитку впевненості в собі як ключового ресурсу протидії самотності; впровадження психологічних втручань, спрямованих на подолання романтичної самотності, оскільки ця сфера виявилася найбільш проблемною для значної частини учасників, організацію тренінгів соціальних компетенцій для формування навичок ефективної міжособистісної взаємодії, що сприятиме зниженню соціальної самотності, створення груп психологічної підтримки для осіб, які переживають гострий дефіцит інтимно-емоційних стосунків.

Література

1. Бедан В.Б. Індивідуально-типологічні особливості схильності особистості до переживання самотності : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.01 : 05 / наук. кер. О. П. Саннікова; Державний заклад "Південноукр. нац. пед. ун-т ім. К. Д. Ушинського". Одеса, 2018. 319 с.
2. Вітюк Н.Р., Бігун Т.Я. Соціально-психологічні чинники переживання самотності у ранньому юнацькому віці. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Том. 35 (74). № 6.
3. Гаврилюк А.В. Соціально-психологічні особливості переживання почуття самотності в студентському віці. Хмельницький, 2024. 50 с.
4. Дмитренко А.О., Рєпнова Т.П. Соціально-психологічні чинники самотності особистості молоді. Головний редактор. Одеса, 2023. С. 215.
5. Дмитренко О.Ю. Індивідуально-психологічні особливості переживання самотності серед молоді. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2012. Т. 20. Вип. 18. С.74-79.
6. Дячок О.В. Психологічні особливості переживання самотності за умов освітньої соціалізації: кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису (дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія»). Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка, 2020. 269 с.
7. Кудрич Ю. Соціально-психологічні чинники функціонування феномену самотності у молоді. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2022. 52 с.
8. Кулаєва Т. Психологічна програма сприяння конструктивному переживанню самотності в дорослому віці. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. Сер. Соціальні та поведінкові науки. Сер. Управління та адміністрування. Початок*, 2023, Вип. 25 (54). С. 70-83.
9. Кулешова О.В., Міхєєва Л.В. Самотність як психічний феномен: особливості прояву та причини виникнення. Усамітнення та самотність в житті особистості: Збірник тези за матеріалами круглого столу (24 квітня 2020 р.). Київ: ДП Інформаційно-аналітичне агентство, 2020. С. 33-38.
10. Лавренко О.В. Самотність як соціально-психологічний феномен: матеріалами наукового круглого столу on-line: «Усамітнення та самотність в житті особистості» (м. Київ, 24 квітня 2020 року). С. 39-42.
11. Леонова І.М. Соціально-психологічні особливості переживання почуття самотності жінками–внутрішньо переміщеними особами. *Вчені записки*, 2021, Том. 32 (71). № 1. С. 51-56.

12. Марцинюк М., Миненок Н. Самотність як ресурс розвитку в юнацькому віці. *Науковий вісник Мукачівського державного університету*. 2017. № 22. С. 87.
13. Матова Ю.С. Соціально-психологічні фактори самотності в ранньому дорослий період. Київ. 2023. 54 с.
14. Медвідь Є.С. Основи глибинної психології: навчальний посібник. Ніжин: Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, 2016. 203 с.
15. Миронець М.Г. Психологічні особливості переживання самотності в підлітковому віці. *Наука і освіта*. 2013. № 1-2. С. 66-68.
16. Тітова К.В. Індивідуально-психологічні особливості ставлення до страху самотності. *Наука і освіта*. 2014. № 9. С. 185-188.

Шевченко Є.Ю.

*«Економічна та соціальна психологія», 5 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри педагогіки та психології Колесніченко Л. А.*

АСЕРТИВНІСТЬ ТА ЇЇ ВАЖЛИВІСТЬ ДЛЯ СОЦІАЛЬНОГО КЛІМАТУ ПРАЦІВНИКІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Актуальність роботи. Продуктивність організацій може значно знижуватися через часті соціальні конфлікти між працівниками. Замість того, щоб використати час та ресурси з користю для розвитку організації, вони йдуть на вирішення суперечок. Основними причинами таких конфліктів часто стають непорозуміння і невміння висловити свою думку відкрито та водночас поважаючи інших. Коли працівники не можуть конструктивно комунікувати, їхні переживання й занепокоєння залишаються невисловленими або передаються в агресивній чи пасивній формі, що призводить до напруженості в колективі [1].

Невміння висловити свою думку чесно, але з повагою до інших може перешкоджати ефективній роботі та погіршувати соціальний клімат колективу. Працівники можуть уникати вираження власної точки зору зі страху образити когось, бути покараними або через відсутність впевненості. Це, своєю чергою, призводить до замовчування важливих питань або невисловлення креативних ідей, які могли б принести користь організації.

У результаті виникає ситуація, під час якої незадоволення зростає, оскільки важливі аспекти роботи залишаються неврегульованими. Таке накопичення негативних емоцій послаблює командний дух, а згодом і загальну результативність колективу. У цьому контексті асертивність стає необхідною для ефективної взаємодії, оскільки вона дозволяє доносити свої думки прямо і водночас з повагою до прав та емоцій інших.

Мета: дослідити значення асертивної поведінки в професійному середовищі як чинника, що сприяє зменшенню соціальних конфліктів і підвищенню ефективності взаємодії між працівниками.

Методи: аналіз та систематизація теоретичних джерел.

Дослідження підтверджують позитивний вплив асертивності на продуктивність працівників. Згідно з дослідженням, проведеним в Нігерії, працівники з високими асертивними навичками демонструють вищі показники результативності порівняно з менш асертивними колегами. На це вказує виявлена суттєва позитивна кореляція між асертивними навичками та продуктивністю праці. Це означає, що асертивні працівники мають більше шансів досягати успіхів у роботі завдяки вмінню ефективно спілкуватися та захищати свої інтереси без шкоди для інших [2].

Позитивний вплив асертивності на продуктивність пояснюється тим, що з цією якістю люди здатні впевнено виражати свої думки і потреби, запобігаючи конфліктам. Вони можуть

відкрито задавати запитання, вказувати на проблеми та пропонувати свої ідеї, що посилює командний дух і зменшує ймовірність непорозумінь. Дослідження також відзначає, що асертивність, надає працівникам почуття приналежності і дозволяє їм ефективніше виконувати свою роботу, що сприяє зміцненню організаційної культури, більшій згуртованості колективу та покращенню соціального клімату.

Таким чином, підвищення рівня асертивності серед працівників може бути ефективним підходом до поліпшення продуктивності праці, згуртованості колективу та соціального клімату в середині організації.

Розвиток асертивності у працівників організації вимагає систематичного підходу, що враховує навчальні потреби та психологічну готовність співробітників до зміни комунікаційних моделей. Для покращення асертивних навичок можна застосувати різні стратегії, техніки, вправи, тренінги. Під час аналізу компонентів асертивності було запропоновано дві стратегії.

Перша стратегія передбачає формування навичок самоусвідомлення та розвиток емоційного інтелекту. Через тренінги й практичні заняття, учасники навчаються розпізнавати власні емоції та потреби, а також ідентифікувати ситуації, що провокують агресію або пасивність. Це закладає основу для використання "Я-повідомлень", які допомагають працівникам асертивно висловлювати свої почуття, зберігаючи при цьому нейтральність. Додатково, тренінги надають можливість моделювання реальних комунікаційних ситуацій, у яких відпрацьовують навички асертивного спілкування в безпечному середовищі. Цей підхід дозволяє співробітникам поступово інтегрувати новий стиль комунікації у робочі процеси[3].

Другою стратегією є заохочення асертивного зворотного зв'язку через навчання навичкам активного слухання та емоційної емпатії. Важливо, щоб працівники не лише вміли чітко формулювати свої думки, але й були здатні слухати колег, демонструючи інтерес до їхньої позиції та емоцій. Навчання активному слуханню допомагає уникати конфліктів, оскільки воно сприяє фокусуванню на вирішенні питань. Організація може сприяти розвитку цих навичок, інтегруючи їх у політику корпоративного навчання та регулярно заохочуючи до використання асертивних підходів у робочих командах. Таким чином, працівники зможуть зміцнити командну співпрацю та підвищити рівень задоволення від комунікації, що сприятиме покращенню соціального клімату.

Для посилення асертивної поведінки працівників можна впровадити програми наставництва та зворотного зв'язку, де досвідчені фахівці допомагатимуть менш досвідченим колегам закріпити асертивні навички. Наприклад, наставники можуть допомагати працівникам розв'язувати складні комунікаційні ситуації, формувати навички конструктивної відмови та надання зворотного зв'язку. За таких умов співробітники не лише отримують підтримку, але й більше зацікавлені в розвитку комунікаційної компетентності, що сприяє зростанню загальної асертивності. Регулярний аналіз зворотного зв'язку дозволяє працівникам бачити свій прогрес, усвідомлювати значення асертивності для їхньої професійної ефективності. Такий інтегрований підхід сприяє стійкому розвитку асертивної культури всередині організації.

Висновки. Підвищення рівня асертивності серед працівників сприяє значному зниженню рівня соціальних конфліктів і покращенню ефективності міжособистісної взаємодії в колективі. Асертивні працівники мають можливість відкрито висловлювати свої думки, не побоюючись критики чи агресії, що створює атмосферу довіри та взаємоповаги. Це, в свою чергу, знижує рівень стресу і сприяє покращенню загального морального стану в команді, оскільки працівники почуваються більш компетентними та впевненими у своїй здатності вирішувати комунікаційні проблеми. Розвиток асертивності також позитивно позначається на продуктивності праці, збільшуючи рівень задоволеності працею та сприяючи формуванню згуртованості колективу, що має безпосередній вплив на загальний успіх організації.

Тому системне впровадження стратегій розвитку асертивності через тренінги, програми наставництва та активне заохочення зворотного зв'язку є ефективними інструментами для покращення соціального клімату та підвищення ефективності роботи працівників.

Література

1. Лєскова, Л. Ф. (2017). Формування сприятливого соціально-психологічного клімату у колективі установи соціальної сфери. *Молодий вчений*, 4, 98–103. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_4_26 (Дата звернення: 28.10.2024)
2. Okramen, K. O., et al. (2021). The role of assertive skills on employees' work performance: As key to organisational sustainability. *IJORET*, 6(3), 137–147. URL: <http://ijoret.com/volume6/issue3/IJORET-V6I3P12.pdf> (Date of access: 23.10.2024)
3. Гедфілд, С., & Гессон, Дж. (2022). Як завжди стояти на своєму (пер. Д. Кожедуба). Віват.

Шевчук Ю. В.

«Психологія», 6 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор,

професор кафедри педагогіки та психології Романюк Л.В.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ТА САМООЦІНКИ В РАНЬОМ ДОРОСЛОМУ ВІЦІ

Актуальність дослідження. Попри значну кількість досліджень, присвячених проблемі самооцінки та цінностей окремо, комплексне вивчення саме ціннісних аспектів розвитку самооцінки у осіб раннього дорослого віку досі залишається недостатньо дослідженим. Це зумовлює актуальність обраної теми та необхідність проведення емпіричного дослідження, яке дозволить поглибити наукове розуміння цього феномену.

Мета дослідження – здійснення емпіричного дослідження для виявлення взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та самооцінки в ранньому дорослому віці

Методи дослідження:

– емпіричні методи: «Шкала самоповаги М. Розенберга (Rosenberg Self-Esteem Scale (RSES))» [7]; «Шкала загальної самооефективності Р. Шварцера і М. Єрусалема (General Self-Efficacy Scal (GSE)) (адаптація українською мовою І.Галецька)» [2]; «Методика Ш. Шварца PVQ «Портрет цінностей» (адаптація Семків І.)» [3].

– математико-статистичні: кореляційний аналіз за коефіцієнтом лінійної кореляції К. Пірсона (в програмі SPSS).

Основні результати. У психологічній науці самооцінка трактується як ключовий елемент структури особистості, що істотно впливає на регуляцію поведінки та різних форм діяльності індивіда. Вона виступає як відносно самостійна характеристика, яка виконує роль ядра особистості та формується в процесі активної внутрішньої взаємодії людини з собою. Самооцінка відображає унікальні риси внутрішнього світу особистості, її уявлення про себе, значущість своїх якостей і можливостей [1].

Вперше термін «самооцінка» був запропонований дослідником Вільямом Джеймсом, який розглядав це явище у контексті базових емоційних переживань, таких як гнів чи відчуття задоволення. У загальному значенні самооцінку можна трактувати як рівень особистої задоволеності або незадоволеності собою [5].

С. Куперсміт визначав самооцінку як ставлення людини до себе, яке формуються поступово і стає звичним. Це ставлення проявляється через схвалення або несхвалення власної особистості, причому рівень цього ставлення визначає переконаність людини у своїй цінності та значущості [4].

Крістофере Мрука, який запропонував двокомпонентну модель самооцінки, у якій самооцінка = самоповага + самоефективність. Також, він визначав самооцінку, як зв'язок між компетентністю та самоцінністю [6].

Він базується на ідеях Куперсміта, але розвиває їх, додаючи структуроване розділення типів самооцінки за рівнями цих двох компонентів [4; 6].

К. Мрука виділяє такі типи самооцінки:

1. Автентична (істинна) – висока самоповага + висока самоефективність. Людина і себе поважає, і вважає здатною досягати успіху.
2. Помірна – обидва компоненти на середньому рівні.
3. Негативна – обидва компоненти низькі або майже не виражені.
4. Я-центрована – висока самоповага, але низька/середня самоефективність. Людина себе цінує, але сумнівається у своїх силах.
5. Успіх-центрована – висока самоефективність, але низька/середня самоповага. Людина вважає себе здатною, але не дуже себе цінує [6].

Емпіричне дослідження проводилося серед осіб раннього дорослого віку, студентів Київського національного економічного університету ім. В.Гетьмана (КНЕУ). Вибірку склали – 30 респондентів, а саме 21 (70%) особа жіночої статті та 9 (30%) осіб чоловічої статті, віком від 17-21.

Дослідження проводилося в онлайн форматі, була створена Google-форма, яка поширювалася серед респондентів у таких соціальних мережах як: Telegram, Instagram, Viber та WhatsApp.

Щоб визначити взаємовплив та взаємозв'язок самоповаги та самоефективності з ціннісними орієнтаціями в групі осіб раннього дорослого віку ми здійснили кореляційний аналіз за Пірсоном. Результати яких представлені в табл. 1.

При використанні кореляційного аналізу Пірсона Було виявлено зворотній значущий кореляційний зв'язок між самоповагою та цінністю традиція ($r = -0,405$; $p < 0,05$). Це свідчить про те, що в осіб раннього дорослого віку сильна орієнтація на традиційні норми та правила може супроводжуватися меншою впевненістю у собі, така прив'язаність до зовнішніх очікувань стримує особистісну автономію та самовираження.

Таблиця 1

**Результати кореляційного аналізу (за Пірсоном)
взаємозв'язку самоповаги та самоефективності з ціннісними орієнтаціями
в групі осіб раннього дорослого віку (n= 30)**

Цінності особистості	Самоповага	Самоефективність
Конформізм	0,022	0,167
Традиція	-0,405*	-0,366*
Доброзичливість	-0,182	-0,159
Універсалізм	-0,270	-0,220
Самостійність	0,230	0,280
Стимуляція	0,130	0,205
Гедонізм	-0,042	-0,002
Досягнення	0,239	0,405*
Влада	0,427*	0,310
Безпека	0,296	0,395*

Примітка: *значущість зв'язку при $p < 0,05$.

Значущий кореляційний зв'язок було виявлено між самоповагою та такою цінністю особистості як влада ($r = 0,427$; $p < 0,05$). Даний позитивний зв'язок свідчить про те, що особи раннього дорослого віку, які прагнуть впливу та контролю, зазвичай мають вищий рівень самоповаги. Для них важливо відчувати власну значущість і спроможність впливати на події чи людей, що й підтримує позитивне ставлення до себе.

В групі осіб раннього дорослого віку, на відміну від групи підлітків, були виявлені взаємозв'язки між самоефективністю та цінностями особистості. Так, самоефективність має зворотній значущий кореляційний зв'язок з цінністю традиція ($r = -0,366$; $p < 0,05$). Це говорить про те, що особи цього віку, які менше орієнтуються на традиційні норми та правила, зазвичай більше вірять у власні сили. Менша залежність від усталених зразків поведінки сприяє більшій впевненості у власній здатності приймати рішення та досягати цілей.

Ми, також, виявили значущий кореляційний зв'язок самоефективності з цінністю досягнення ($r = 0,405$; $p < 0,05$). Це свідчить про те, що особи, які прагнуть успіху та результативності, частіше вірять у власні здібності, орієнтація на досягнення мотивує їх діяти впевнено та цілеспрямовано.

Значущий кореляційний зв'язок був виявлений між самоефективністю та особистісною цінністю безпека ($r = 0,395$; $p < 0,05$). Це говорить про те, що особи раннього дорослого віку, для яких важливе відчуття стабільності та захищеності, зазвичай мають вищу впевненість у власних силах. Також, для них почуття безпеки створює сприятливі умови для прояву особистісної ефективності.

Висновки. Отримані результати дослідження підтверджують, що самооцінка є багатовимірним психологічним конструктом, тісно пов'язаним із системою цінностей особистості. Зокрема, було встановлено, що у осіб раннього дорослого віку самоповага та самоефективність мають специфічні кореляційні зв'язки з окремими ціннісними орієнтаціями. Негативна кореляція з цінністю традицій свідчить про те, що орієнтація на усталені норми може стримувати розвиток впевненості у собі, тоді як позитивні зв'язки з цінностями влади, досягнення та безпеки демонструють, що прагнення до впливу, результативності та стабільності сприяють формуванню позитивного ставлення до себе та впевненості у власних силах. Таким чином, самооцінка у молоді не є сталим утворенням, а розвивається у взаємодії з особистісними цінностями, які виступають важливим чинником її формування та підтримки. Це підкреслює доцільність врахування ціннісної системи індивіда у психологічному супроводі молодих людей, зокрема в контексті розвитку здорової самооцінки.

Література

1. Алексеенко, Т. Ф. (2017). Тенденції розвитку і класифікація батьківсько-дитячих стосунків в умовах сучасної сім'ї. У В. М. Князев & М. І. Пірен (Ред.), *Збірник наукових праць Української Академії державного управління при Президентіві України* (с. 192). Київ.
2. Галецька, І. І. (2003). Самоефективність у структурі соціально-психологічної адаптації. *Вісник Львівського університету. Серія «Філософські науки»*, 5, 433–442.
3. Семків, І. І. (2013). Адаптація методики Ш. Шварца «Портрет цінностей» українською мовою. *Практична психологія та соціальна робота*, 1, 12–28.
4. Coopersmith, S. (1959). A method for determining types of self-esteem. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 59(1), 87–94. <https://doi.org/10.1037/h0048002>
5. James, W. (1891). *The principles of psychology*. New York, NY: Henry Holt and Company.
6. Mruk, C. J. (2006). *Self-esteem: Research, theory, and practice: Toward a positive psychology of self-esteem* (3rd ed.). Springer Publishing Company.
7. Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press. Retrieved from https://archive.org/details/societyadolescen0000rose_x4g0

РОЛЬ КОПІНГ-СТРАТЕГІЙ ТА СОЦІО-ЕМОЦІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ПОДОЛАННІ СОЦІАЛЬНОЇ НАПРУГИ

Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне встановлення взаємозв'язку між соціальною напругою та психологічним благополуччям персоналу в умовах кризових подій, а також визначення психологічних посередників цього зв'язку для розробки практичних рекомендацій. Зокрема, розглядатиметься як деструктивний вплив соціальної напруги на психологічне благополуччя, так і потенційна здатність рівня психологічного благополуччя зменшувати або посилювати загальний рівень соціальної напруги в трудовому колективі.

Актуальність дослідження взаємозв'язку соціальної напруги та психологічного благополуччя соціальних груп набуває особливої гостроти в умовах безпрецедентних глобальних соціальних змін. Вплив пандемії COVID-19 та повномасштабної війни в Україні створив не лише фізичні, а й глибокі психологічні бар'єри для соціальної стабільності. Ці події значно вплинули на емоційний стан і поведінку людей, спричиняючи зростання тривожності, невизначеності та почуття загрози. Негативні емоційні стани у працівників безпосередньо позначаються на ефективності їхньої роботи, адже низький рівень психологічного благополуччя може посилювати переживання соціальної напруженості, що, в свою чергу, призводить до зниження продуктивності, креативності та стійкості до стресу.

В кризових умовах здатність співробітників ефективно справлятися з емоційним навантаженням, зберігати психологічну стабільність та підтримувати високий рівень благополуччя є критично важливою для успішного функціонування організацій, які є ключовою ланкою економічного розвитку та соціальної стабільності. Психологічне благополуччя персоналу виступає не лише важливим індикатором індивідуальної адаптивності, але й маркером ефективності організаційного управління та здатності протистояти негативним наслідкам соціальної напруги. Розуміння механізмів цього взаємозв'язку відкриває нові можливості для розробки та впровадження психологічних інтервенцій, спрямованих на подолання кризових ситуацій, зміцнення соціальної єдності та покращення психологічного благополуччя суспільства в цілому.

Проблематика соціальної напруженості та психологічного благополуччя є предметом дослідження багатьох зарубіжних та вітчизняних науковців. Класичні соціологічні теорії, такі як структурний функціоналізм Т. Парсонса, теорія масової поведінки Г. Лебона та конфліктна теорія Р. Дарендорфа, закладають підґрунтя для розуміння соціальної напруги як колективного феномену. Теорія когнітивного дисонансу Л. Фестінгера також є важливою для розуміння психологічних реакцій на соціальну нестабільність. Концепція психологічного благополуччя активно розроблялася такими дослідниками, як К. Ріфф, яка виділила шість основних компонентів (самосприйняття, позитивні відносини з іншими, автономія, управління життям, особистісний ріст і наявність життєвої мети), Н. Бредберн, Е. Дінер та представники гуманістичної психології, зокрема А. Маслоу.

Серед українських дослідників вагомий внесок у вивчення соціальної напруги зробили Л. Карамушка, О. Креденцер, Т. Титаренко, Л. Сердюк, Т. Данильченко, О. Злобіна, Є. Сірий, О. Плахова, Л. Бевзенко, С. Белай та інші. Питання психологічного благополуччя в українському контексті досліджуються Т. Титаренко, Л. Сердюк, Л. Карамушка, Т. Данильченко, які адаптують та розвивають зарубіжні концепції з урахуванням специфіки українського суспільства.

У нашому дослідженні взяло участь 62 співробітника, які працюють в корпоративних організаціях, здебільшого у ПрАТ «ВФ Україна». Для виявлення рівня соціальної напруженості ми використали методiku діагностики соціальної напруженості (Т. Михно, О. Савченко), а для психологічних проявів стану благополуччя методiku: «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач), опитувальник «Соціо-емоційна компетентність» (А. Шашенкова) та опитувальник Brief-COPE (Carver et al., 1997) в адаптації Т. Яблонської, О. Верника, Г. Гайворонського для вивчення копінг-стратегій.

Результати проведеного дослідження підкреслюють важливість обраної теми, демонструючи певне розходження: попри виражену в досліджуваній групі незадоволеність станом суспільства та наявність помірних протестних тенденцій, загальний рівень переживання соціальної напруженості залишається відносно низьким. Це може свідчити про активну дію певних психологічних механізмів, які дозволяють респондентам, критично оцінюючи соціальну ситуацію, уникати значного емоційного перевантаження, а також вказувати на важливу роль захисних механізмів психіки у процесі адаптації до несприятливих умов. До таких психологічних механізмів адаптації належать, зокрема, когнітивне переоцінювання ситуації, спрямування уваги на позитивні аспекти та поведінкове дистанціювання від стресових факторів. Дослідження також акцентує увагу на значущості індивідуальних ресурсів, таких як сприйняття достатності ресурсів, дієві способи їх відновлення та мінімальний рівень емоційної спустошеності, у забезпеченні психологічного благополуччя в умовах соціальної напруги, що узгоджується з психологічною теорією резильєнтності.

Особливу увагу у дослідженні приділяється розвиненим соціо-емоційним компетенціям, визначаючи їх як важливий ресурс психологічної стійкості в умовах соціальної напруги. Ці компетенції, а саме самоусвідомлення (розуміння власних емоцій та їх впливу), самокерування (контроль емоцій, думок і поведінки), соціальна обізнаність (розуміння емоцій та перспектив інших), соціальне керування (ефективна побудова міжособистісних відносин) та самоефективність (віра у власні можливості), виявилися значущими факторами ефективної адаптації до стресових соціальних обставин. Розвиток цих компетенцій сприяє кращому розумінню реакцій на стрес, регуляції емоцій, налагодженню позитивних взаємин та зміцненню віри у власні сили, що, в свою чергу, зменшує негативний вплив соціальної напруженості.

Вибір копінг-стратегій працівниками відіграє визначальну роль у підтримці їхнього психологічного благополуччя під час соціальної напруги. Важливо зауважити, що стратегії уникнення, такі як заперечення, відволікання або емоційне дистанціювання, часто виявляються неефективними, оскільки не спрямовані на розв'язання проблеми та можуть погіршити емоційний стан. З огляду на це, особливого значення набуває розвиток та заохочення застосування ефективних копінг-механізмів, включаючи активне вирішення проблем, пошук соціальної підтримки, когнітивну реструктуризацію та емоційну саморегуляцію, які є ключовими для забезпечення психологічної стійкості та благополуччя працівників в умовах соціальної нестабільності.

Дослідження розкриває складні механізми адаптації до соціальної напруженості, акцентуючи увагу на визначальній ролі взаємодії зовнішніх соціально-економічних факторів та внутрішніх ресурсів особистості, серед яких особливе місце займають соціо-емоційні компетенції та копінг-стратегії. Отримані дані обґрунтовують необхідність розробки та впровадження практичних заходів на робочому місці, включаючи програми психологічної підтримки, тренінги з управління стресом та заходи з покращення організаційної культури, спрямованих на зниження соціальної напруженості та підвищення психологічного благополуччя працівників, що має важливе значення як для організацій, так і для суспільства в цілому.

Література

1. Бевзенко, Л. Д., Злобіна, О. Г., & Шульга, М. О. (2019). Соціальна напруженість у кризовому соціумі: соціально-психологічний аналіз. Інститут соціології НАН України.

2. Карамушка, Л. М. (2023). Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: Навч.-методичний посібник.
3. Крецендер, О. В., Лагодзінська, В. І., & Ковальчук, О. С. (2016). Теоретичний аналіз поняття «соціальна напруженість»: міждисциплінарний підхід. *Актуальні проблеми психології. Том I: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*, 45, 48-55. <https://orcid.org/0000-0003-0622-3419>
4. Сердюк, Л. З. (2017). Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології*, 17(5), 124-133.
5. Сірий, Є. В., & Нахабич, М. А. (2018). Дослідження соціальної напруженості в Україні: засадничі аспекти та розробка інструментарію (монографія). ЦОП «Глобус» ФОП Кравченко Я.О.
6. Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571–579.
7. 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>

Ярош Н.В.
«Психологія», 6 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології Савченко О.В.

СТАТЕВІ РОЗБІЖНОСТІ В РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ Й РЕСУРСНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У сучасних умовах військової служби, особливо під час збройних конфліктів, питання психологічної резильєнтності та ресурсності військовослужбовців набуває особливої актуальності. Резильєнтність, яка визначається як здатність успішно адаптуватися до стресових ситуацій та відновлюватися після травматичних подій, є ключовим чинником ефективного функціонування військовослужбовців у складних умовах [1]. Водночас ресурсність, як здатність мобілізувати внутрішні та зовнішні ресурси для подолання стресу, відіграє вирішальну роль у підтримці психологічного благополуччя [2].

Дослідження демонструють наявність статевих розбіжностей у психологічних реакціях на стрес та травму [3], однак існує недостатня кількість емпіричних даних щодо специфіки цих розбіжностей саме у військовому середовищі. З огляду на зростаючу кількість жінок у військових формуваннях, з'ясування особливостей резильєнтності та ресурсності з урахуванням статевого аспекту набуває критичного значення для розробки ефективних програм психологічної підтримки, профілактики психологічних розладів та реабілітації військовослужбовців.

Метою даного дослідження є виявлення та аналіз статевих розбіжностей у проявах резильєнтності та ресурсності військовослужбовців, що дозволить розробити диференційовані підходи до психологічного супроводу чоловіків і жінок, які проходять військову службу, та підвищити ефективність заходів з підтримки їхнього психологічного благополуччя.

Проведене дослідження було спрямоване на виявлення статевих розбіжностей у проявах резильєнтності та ресурсності серед військовослужбовців. Для дослідження була сформована вибірка із 130 респондентів, серед яких жінки склали 24,6% (32 особи), а чоловіки — 75,4% (98 осіб). Збір даних здійснювався через створену Google-форму.

Були використані такі методики психологічної оцінки: «Шкала резильєнтності (CD-RISC-10)» (L. Campbell-Sills, M.B. Stein, адаптація Н. Школіної та співавт.), методика «Інструмент дослідження резильєнтності (ІДР-14)» (Фан-Вень Ху, Чен-Хан Лінь, Фан-Пу Юе, Ю-Тай Ло та Чуп-Ін Лін, адаптація: Л. Колесніченко, О. Береженна), методика «Особистісні ресурси» (О. Савченко, С. Сукач), «Шкала самоконтролю (SCS)» (M. Rosenbaum, адаптація Б. Бірона), «Шкала самоконтролю та самоуправління (SCMS)» (адаптація О. Савченко, Д. Лавриненка).

Для перевірки статистичних відмінностей між групами чоловіків і жінок був використаний однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA з критерієм Велча. Нижче наведено результати вимірювання статевої розбіжності в проявах резильєнтності та ресурсності серед військовослужбовців (табл. 1, табл. 2).

Таблиця 1

Результати статевої розбіжностей в проявах резильєнтності

Методика	Показник	Критерій Велча Welch's (Статистика)	df	p
Шкала резильєнтності (стресостійкості)	Рівень стресостійкості	0.753	52.9	0.390
Інструмент дослідження резильєнтності	Позитивне мислення	3.131	55.1	0.082
	Копінг	0.127	47.0	0.723
	Віра та надія	1.306	55.7	0.258
	Резильєнтність	2.017	54.5	0.161
Шкала самоконтролю та самоуправління	Самомоніторинг	1.890	58.3	0.174
	Самооцінювання	0.338	52.3	0.564
	Самопосилення	1.364	58.9	0.248
	Самоконтроль, самоуправління	2.631	61.8	0.110

Аналіз даних за показниками резильєнтності показав відсутність статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками-військовослужбовцями за всіма досліджуваними параметрами. Важливо відзначити, що за показником "Позитивне мислення" спостерігається певна тенденція до відмінності ($p = 0.082$), хоча вона не досягає статистично значущого рівня ($p < 0.05$).

Таблиця 2

Результати статевої розбіжностей в проявах ресурсності особистості

Методика	Показник	Критерій Велча Welch's (Статистика)	df	p
Методика «Особистісні ресурси»	Достатність ресурсів	0.0140	63.1	0.906
	Емоційна спустошеність	0.1069	56.3	0.745
Шкала самоконтролю	самоконтролю	7.67e-4	62.2	0.978

Аналогічно, за показниками ресурсності також не виявлено статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками-військовослужбовцями.

Отримані результати свідчать про те, що серед військовослужбовців не спостерігається статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками в проявах резильєнтності та ресурсності. Це може вказувати на те, що в умовах військової служби формуються подібні адаптаційні механізми та стратегії подолання стресу незалежно від статі.

Такі результати можуть бути пояснені декількома факторами:

- відбір під час вступу на військову службу, що може сприяти формуванню контингенту з подібними психологічними характеристиками;
- високий морально-психологічний стан та ентузіазм людей, які виявили бажання проходити військову службу з початком повномасштабного вторгнення;
- спільність військової підготовки, яка формує подібні навички управління стресом;
- схожість досвіду та ситуацій, з якими стикаються військовослужбовці незалежно від статі;
- вплив військової культури та середовища, що сприяє формуванню подібних моделей психологічної адаптації.

Висновок. Порівняння, проведене на підгрупах чоловіків та жінок, які проходять службу в ЗСУ під час повномасштабної війни, не виявило суттєвих розбіжностей в рівні прояву ресурсності та резильєнтності. Отримані результати мають важливе значення для практики психологічного супроводу військовослужбовців, оскільки вказують на можливість застосування однакових підходів до психологічної підтримки, як для чоловіків, так і для жінок, організації процесу психологічного супроводу військовослужбовців на етапі ресоціалізації по завершенню війни.

Література

1. Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, 59(1), 20–28. DOI:<https://doi.org/10.1037/0003-066x.59.1.20>
2. Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 116–122. DOI:<https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x>
3. Christiansen, D. M., & Hansen, M. (2015). Accounting for sex differences in PTSD: A multi-variable mediation model. *European Journal of Psychotraumatology*, 6(1), 26068. DOI:<https://doi.org/10.3402/ejpt.v6.26068>

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

Берега А.С.

«Професійна освіта (Економіка)», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології Булавина О.А.

«ЛЮДИНА ЕКОНОМІЧНА»: ЧЕРЕЗ РОЗВИТОК ЕКОНОМІЧНОГО МИСЛЕННЯ ДО ФОРМУВАННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Концепція «економічної людини» (*Homo economicus*) вже тривалий час є наріжним каменем класичної економічної теорії. Ця модель, що зображує індивіда як раціонального максимізатора власної вигоди, який приймає рішення на основі чіткого аналізу витрат і вигод, заклала фундамент для розуміння багатьох економічних процесів. Однак, з розвитком економічної науки, особливо з появою поведінкової економіки, стало очевидним, що реальна поведінка людей часто відхиляється від ідеалізованого образу «*Homo economicus*». Емоції, когнітивні упередження, соціальні впливи та обмежена раціональність – ось лише деякі фактори, що впливають на наші економічні рішення.

У цьому контексті особливої ваги набуває питання формування економічної компетентності людини. Здатність приймати обґрунтовані економічні рішення, розуміти складні економічні інструменти та ефективно управляти особистими фінансами стає критично важливою в умовах глобалізованої та швидкозмінної економіки. Саме сучасна освіта відіграє ключову роль у подоланні розриву між спрощеною моделлю «економічної людини» та складною реальністю економічної поведінки особистості.

Метою цього дослідження є аналіз процесу формування економічної компетентності людини, починаючи від теоретичної моделі та завершуючи відображенням її реальних поведінкових характеристик шляхом розвитку економічного мислення. Особливу увагу буде приділено функції сучасної освіти у формуванні економічної компетентності особистості, її здатності нівелювати вплив когнітивних упереджень та емоційних факторів на прийняття економічних рішень, а також у підготовці індивіда до ефективного управління власними фінансами в сучасному економічному середовищі.

Методи дослідження, які були використані для вказаної задачі – аналіз та синтез педагогічних, психологічних та економічних джерел, метод порівнювальної класифікації, інтеграції, диференціювання та узагальнення.

Під час дослідження було досліджено праці провідних закордонних і вітчизняних науковців таких як: Адам Сміт «Дослідження про природу і причини багатства народів», Данієль Канеман «Мислення швидко й повільно», Річард Талер «Поведінкова економіка» та «Поштовх», Микола Бутко «Економічна психологія».

З часів зацікавленості науковцями-економістами поведінкою людини було сформовано класичний підхід до визначення «*Homo Economicus*» - людина економічної. Підхід опирався на наступних висновках: людина думає виключно про свої інтереси, процедурно раціональна, тобто при прийнятті рішень намагається зважувати витрати та вигоди, володіє обмеженою інформацією; її аналітичні здібності не досконалі, отже, може помилятися. У поглядах класичних економістів людина порівнює очікувану корисність та вибирає дію, що забезпечить досягнення найбільшої корисності. У «Багатстві народів» Адам Сміт писав: «Ми сподіваємося отримати свій обід не тому, що продавці та виробники м'яса, пива і хліба доброзичливі до нас,

а тому, що вони дбають про власну вигоду... Кожен індивід постійно докладає зусиль до того, щоб відшукати найвигідніше застосування своєму капіталу.[1]». З 60-х років XX століття психологи, а за ними економісти звернули увагу, що людина не завжди діє як «людина економічна». Це дало поштовх дослідженням процесу прийняття економічних рішень з врахуванням психологічних характеристик й особливостей людини. Річард Талер писав, що «для кращого розуміння економічних процесів необхідно наблизити модель економічної людини до реальної поведінки людей, враховуючи їхню квазіраціональність та емоційність, хоча це і є складнішим завданням, ніж побудова моделей суто раціональних агентів. [2]».

Будь-якому вчинку людини звичайно передують сприймання, осмислення, розуміння ситуації й себе в ній, тобто когнітивні (пізнавальні) компоненти; суб'єктивне ставлення, «зафарбоване» почуттями, тобто афективні (емоційні) компоненти, і, нарешті, дія або, навпаки, її стримування, тобто конативні (діючо-динамічні, вольові) компоненти. [3].

Економічне мислення має ряд важливих характеристик, які допомагають приймати обґрунтовані рішення в умовах обмежених ресурсів. Ось деякі з них: 1. Раціональність. Економічне мислення передбачає прийняття рішень на основі логіки та аналізу, а не емоцій чи інтуїції. Люди з економічним мисленням схильні зважувати витрати та вигоди кожного варіанту, перш ніж зробити вибір. 2. Орієнтація на вибір: Центральним елементом економічного мислення є усвідомлення того, що ресурси є обмеженими, і тому постійно доводиться робити вибір між альтернативними варіантами. 3. Зваженість: Економічне мислення передбачає ретельний аналіз витрат і вигод, а також оцінку як позитивних наслідків (вигод), так і негативних наслідків (витрат) кожного можливого рішення. 4. Урахування альтернативних витрат: Економічно мисляча людина розуміє, що кожне рішення має свою ціну, яка визначається вартістю найкращої альтернативи, від якої довелося відмовитися. 5. Мислення в категоріях граничних величин: Економічне мислення часто зосереджується на аналізі додаткових (граничних) вигод та витрат, пов'язаних зі зміною певного рішення або дії на одиницю. 6. Урахування часового фактору: Економічне мислення визнає, що час є цінним ресурсом, а рішення, прийняті сьогодні, можуть мати наслідки в майбутньому. 6. Реагування на стимули: Люди з економічним мисленням чутливі до змін в стимулах (наприклад, цінах, податках, субсидіях) і відповідно змінюють свою поведінку для досягнення своїх цілей. 7. Системність мислення: Економічне мислення передбачає розуміння взаємозв'язків між різними економічними агентами та ринками, а також усвідомлення того, що дії в одній сфері можуть мати наслідки в інших. 8. Здатність до абстрагування та моделювання: Економічне мислення часто використовує абстрактні моделі та спрощення для аналізу складних економічних явищ і прогнозування наслідків різних рішень. 9. Критичність мислення: Економічно мисляча людина не приймає інформацію на віру, а схильна ставити під сумнів припущення, аналізувати докази та формувати власні обґрунтовані висновки.

Нова парадигма поглядів на економіку вимагає від людини нових знань та навичок, оскільки економічно освічена людина здійснює грамотні та раціональні «економічні вчинки», результат яких (купівля, продаж, сплата податків, інвестування тощо) позитивно впливає на відносини з іншими учасниками ринкової взаємодії та економічні процеси в цілому. Здавалося б, керуючись економічними принципами, вона здійснює вибір у власних інтересах, проте при цьому спонукає інших людей слідувати розумно, інакше вони не досягнуть своїх прагматичних цілей і не матимуть вигоди. Нобелівський лауреат Джордж Стіглер влучно підкреслював важливість економічної грамотності, ставлячи питання, чому саме ця галузь знань є першочерговою для громадян. Він вважав її необхідною для ефективного спілкування, розуміння базових економічних принципів та логіки, з якими люди стикаються постійно і які не завжди можна отримати від фахівців. Іншими словами, економічна грамотність дає змогу громадянам самостійно аналізувати та обговорювати економічні питання, що впливають на їхнє життя в різних ролях, і робити це часто, без постійної потреби в експертній думці [4].

Економічна компетентність особистості формується за допомогою наступних детермінантів: 1. Освіта та навчання (формальна освіта, неформальна освіта, практичний досвід). 2. Соціалізація та культурне середовище (сім'я, соціальне оточення, культурні норми

та цінності) 3. Особистий досвід та психологічні фактори (пережиті економічні події, психологічні особливості, емоційний інтелект). 4. Інституційне середовище (економічна система, законодавство, розвиток ринкових інститутів).

З метою підготовки до запровадження нового навчального предмета для учнів 8–9 класів, Національний банк України спільно з Junior Achievement Україна та Міністерством освіти і науки України навесні 2024 року провели оцінювання рівня сформованості компетентності "Підприємливість і фінансова грамотність" серед десятикласників українських загальноосвітніх шкіл. Це дослідження (далі – Дослідження) включало анкетування та розв’язання практичних завдань.

Для розробки інструментів Дослідження було використано адаптовані завдання міжнародної програми PISA, які оцінюють здатність учнів застосовувати знання в життєвих ситуаціях, аналізувати інформацію, виділяти головне та правильно її інтерпретувати.

В опитуванні взяли участь 3139 учнів 10-х класів віком 14–17 років з різних загальноосвітніх закладів України. Серед них 2586 навчалися в міських, а 553 – у сільських школах. Більшість опитаних (54,8%) на момент дослідження були 16-річними. Участь у дослідженні взяли 55,8% хлопців та 44,2% дівчат.

Результати виконання практичних завдань з фінансової грамотності показали, що середній рівень сформованості цієї компетентності серед підлітків становить 46,6%. При цьому у дівчат цей показник дещо вищий, ніж у хлопців (47,4% проти 45,6%). Серед міських учнів рівень фінансової грамотності склав 48%, а серед сільських – 40% [5].



Рис. 1. Три найпоширеніші причини мотивації до вивчення фінансової грамотності. [5]

Отже, проведене Національним банком України спільно з Junior Achievement Україна та Міністерством освіти і науки України оцінювання рівня сформованості компетентності "Підприємливість і фінансова грамотність" серед десятикласників виявило середній показник у 46,6% з певними відмінностями між дівчатами та хлопцями, а також між міськими та сільськими учнями. Ці результати підкреслюють необхідність активізації зусиль, спрямованих на формування економічної компетентності та розвиток економічного мислення вже серед учнів. Виявлені відмінності у рівні фінансової грамотності між дівчатами та хлопцями, а також між міськими та сільськими учнями, свідчать про існування певних освітніх диспропорцій, які слід враховувати при розробці та впровадженні нового навчального предмета для учнів 8–9 класів. Отримані дані є важливим підґрунтям для подальшого вдосконалення навчальних програм та методик з метою забезпечення якісного розвитку економічної компетентності та фінансової грамотності в усіх українських школярів, незалежно від статі та місця проживання.

У сучасних умовах стрімких економічних трансформацій та зростаючих вимог до фінансової свідомості громадян поняття «людина економічна» потребує переосмислення.

Відхід від класичної моделі *«Homo economicus»* до розуміння реальної, емоційної поведінки людини засвідчує необхідність нової парадигми у формуванні економічної компетентності. Саме розвиток економічного мислення стає ключовим чинником, що забезпечує здатність індивіда ухвалювати обґрунтовані рішення, уникати когнітивних помилок та адаптуватися до динамічного економічного середовища.

Проведений аналіз показав, що освіта відіграє центральну роль у цьому процесі, адже саме вона створює платформу для формування економічної свідомості, критичного мислення та практичних навичок фінансового управління. Дані дослідження, проведеного Національним банком України у співпраці з партнерами, засвідчують потребу в системному підході до розвитку фінансової грамотності серед молоді, особливо з урахуванням гендерних і регіональних відмінностей.

Таким чином, формування економічної компетентності слід розглядати як багатовимірний процес, що поєднує раціональні, емоційні та поведінкові компоненти. Тільки через гармонійне поєднання формального навчання, практичного досвіду та самовиховання можливо сформувати свідомого економічного громадянина — людину, здатну не лише діяти у власних інтересах, але й робити внесок у сталий розвиток суспільства.

Література

1. Адам, С. (2018). Дослідження про природу і причини багатства народів. Наш формат. 736 с.
2. Талер, Р. (2018). Поведінкова економіка. Як емоції впливають на економічні рішення. Наш формат. 464 с.
3. Бутко, М. П. (2022). Економічна психологія. Центр учбової літератури. 230 с.
4. Stigler, G. J. (1961). The Economics of Information. *Journal of Political Economy*, (69), 213–225.
5. Підприємництво і фінансова грамотність у школі. URL: <https://promo.bank.gov.ua>.
<https://promo.bank.gov.ua/finlit/research.html>

Кравченко В. Ю.

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

РОЛЬ СУЧАСНОЇ ОСВІТИ У ВІДНОВЛЕННІ ЛЮДСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ: РОЗВИТОК НАВИЧОК КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Сьогодні Україна перебуває у важкому стані, що зумовлений військовими діями, численними руйнуваннями, необхідністю постійного відновлення, соціально-економічними потрясіннями тощо. Саме тому освіта набуває особливої значущості як один із ключових чинників відновлення та розвитку людського потенціалу. Володіння молоддю навичками критично мислити, швидко адаптуватися до змін та приймати зважені рішення є фундаментом для стабільного розвитку економіки й демократичного суспільства. Варто наголосити на особливій важливості формування цих навичок у здобувачів професійної освіти, оскільки саме вони є майбутніми фахівцями, які найбільш затребувані на ринку праці. Вони працюватимуть на різних виробництвах, забезпечуватимуть функціонування підприємств малого та

середнього бізнесу, організовуватимуть власну справу. До того ж, роботодавці очікують від випускників закладів професійної освіти не лише професійних знань, але і розвинених навичок критичного мислення, аналізу, прийняття рішень та вирішення поставлених задач. У зв'язку з цим, актуальним завданням є впровадження технологій розвитку критичного мислення у процес викладання економіки здобувачам професійної освіти.

Мета роботи полягає у визначенні та обґрунтуванні педагогічних умов ефективного використання технологій розвитку критичного мислення при викладанні економіки в закладах професійної освіти та формулюванні на їх основі відповідних рекомендацій.

Для вивчення наукової літератури та інформаційних джерел використовували аналіз, синтез, абстрагування та узагальнення; для визначення педагогічних умов застосовували структурно-функціональний аналіз; для формулювання висновків і рекомендацій – узагальнення.

Проблему розвитку критичного мислення в особистості вивчали Дж. Брунер, Д. Дьюї, Л. Елдер, Д. Клустер, А. Кроуфорд, М. Ліпман, Д. Макінстер, С. Метьюз, Р. Пол, Ж. Піаже, С. Плаус, К. Поппер, В. Р. Руджієро, Д. Халперн, Г. Фоллмер та інші.

У наукових працях зазначається, що розвиток критичного мислення тісно пов'язаний зі здатністю людини орієнтуватися в економічних умовах і приймати обґрунтовані рішення. Дослідження українських та зарубіжних науковців показують, що критичне мислення є важливою складовою сучасної професійної освіти. Людина з розвиненим критичним мисленням може чітко висловлюватися, логічно обґрунтовувати власні думки, здатна до об'єктивного аналізу різноманітних фактів і швидкого відокремлення важливого від другорядного, своєчасно реагувати на зміни, працювати усвідомлено та результативно [1]. Воно допомагає формувати самостійних, відповідальних людей, які можуть швидко адаптуватися до змін. Так, Р. Пауль і Л. Елдер запропонували модель критичного мислення, в якій акцентується увага на структурованому аналізі мисленнєвих процесів та його застосуванні в навчанні, професійній діяльності та повсякденному житті [2]. Ця модель складається з трьох компонентів: інтелектуальних стандартів, елементів мислення та інтелектуальних чеснот. У професійній освіті її застосовують для аналізу професійних ситуацій, підвищення якості письмових робіт і розвитку аргументації під час виступів здобувачів. Модель критичного мислення Д. Халперн ґрунтується на когнітивних стратегіях і метакогнітивній саморегуляції [3]. Її застосування в професійній освіті дає можливість здобувачам мислити критично та усвідомлювати власні мисленнєві процеси. С. Геррейд наголошує на доцільності використання кейс-методу для розвитку критичного мислення у студентській молоді [4]. Ж. Севері та Т. Даффі стверджують, що з цією метою варто здійснювати навчання через вирішення відкритих і неструктурованих проблем, а саме застосовуючи проблемно-орієнтоване навчання [5]. Л. Усанова зі співавторами до інструментів розвитку критичного мислення у майбутніх фахівців відносить використання інтерактивних форм навчання та рефлексію пізнавальної діяльності під час вирішення проблемних задач і діалогу [6].

Результати аналізу наукових праць з досліджуваної проблематики свідчать, що розвиток навичок критичного мислення у здобувачів професійної освіти ґрунтується на використанні інтерактивних форм і методів навчання, інформаційних технологій, рефлексивних вправ, практичних кейсів тощо. Це дало змогу визначити умови ефективного використання технологій розвитку критичного мислення при викладанні економіки в закладах професійної освіти.

- Використання інтерактивних технологій навчання та цифрових інструментів при викладанні економіки здобувачам професійної освіти.
- Застосування проблемно-орієнтованого навчання та критичного підходу до роботи з джерелами і даними при вивченні економіки здобувачами професійної освіти.
- Мотивування здобувачів професійної освіти до навчання через інтеграцію освітнього змісту з професійним контекстом, навчальну рефлексію та виявлення причинно-наслідкових зв'язків в економічних рішеннях.

За допомогою інтерактивних технологій навчання та цифрових інструментів здобувачі професійної освіти аналізують реальні професійні ситуації та економічні проблеми (кейси), що сприяє розвитку в них аналітичного мислення. Під час дискусій або дебатів здобувачі навчаються логічно висловлювати, аргументувати та відстоювати власні думки, досягати згоди та краще розуміти один одного. Рольові ігри та симуляції дають можливість майбутнім фахівцям прораховувати різноманітні варіанти та програвати сценарії вірогідних виробничих ситуацій, розвиваючи при цьому розуміння причинно-наслідкових зв'язків і навички прогнозування відповідних наслідків. Спільна робота з хмарними сервісами сприяє налагодженню співпраці в команді, розвитку аналітичних навичок та підвищує залученість здобувачів до освітнього процесу. Візуалізація даних дає змогу інтерпретувати економічні тенденції та закономірності, а також робити певні узагальнення та обґрунтовувати висновки.

Проблемно-орієнтоване навчання через розв'язання відкритих проблем уможливорює розвиток креативності та навичок аргументації. Виконання завдань, що потребують пошуку даних, аналізу альтернатив та аргументації сприяють розвитку в здобувачів навичок критичного аналізу статистики, економічних і політичних рішень. Реалізація навчальних проєктів шляхом створення економічних прогнозів, бізнес-стратегій та бізнес-планів також сприяє розвитку в здобувачів аналітичного, системного та креативного мислення.

Для мотивування здобувачів до навчання доцільно добирати для них завдання, по'язані з майбутньою професією. Цю вимогу задовольняє активне залучення здобувачів до контекстного навчання, рефлексивних вправ.

Проведене дослідження виявило позитивний вплив використання технологій критичного мислення (дискусії, кейс-метод) на засвоєння економічних знань студентами. Студенти, які навчалися за цією методикою, продемонстрували кращі результати у вирішенні практичних завдань, вміли аргументувати свої рішення та проявляли більшу активність.

У процесі дослідження було з'ясовано, що розвиток критичного мислення є важливою складовою професійної освіти, під час вивчення економіки. Ця навичка покращує розуміння навчального матеріалу, допомагає студентам самостійно мислити, аналізувати, приймати рішення та краще адаптуватися до змін у сучасному світі. Проведений педагогічний експеримент підтвердив, що використання сучасних освітніх технологій, спрямованих на розвиток критичного мислення (таких як дискусії, кейс-метод, робота в групах тощо), позитивно впливає на якість навчання, активність студентів та їхню впевненість у собі.

За підсумками дослідження було сформульовано методичні рекомендації щодо розвитку критичного мислення у здобувачів професійної освіти.

- Впроваджувати практичні методи розвитку критичного мислення (дискусії, кейси, проєкти) при викладанні економіки в закладах професійної освіти.
- Проводити навчання для викладачів з метою розвитку в них вмінь ефективно використовувати інтерактивні освітні технології.
- Оновити навчальні програми, включивши до них більше завдань, які розвивають аналітичне та самостійне мислення у здобувачів професійної освіти.
- Розробити доступні методичні матеріали — інструкції, вправи, приклади занять з акцентом на розвиток навичок критичного мислення.
- Заохочувати студентів до активної участі у навчанні: ставити питання, обговорювати, шукати рішення, висловлювати власну думку.

Література

1. Kulalaieva, N., Romanov, L., Yershov, M-O., Romanova, G. & Yershova, L. (2024) The Application of Technologies for Developing Critical Thinking Skills of Vocational Education Learners in the Process of Teaching Economics, *Youth Voice Journal*, 14(3), 77-85.
2. Paul, R., & Elder, L. (2020). Critical Thinking: Tools for Taking Charge of Your Learning and Your Life. Foundation for Critical Thinking.
3. Halpern, D. (2014). Thought and Knowledge: An Introduction to Critical Thinking. Psychology Press.

4. Herreid, C. F. (2017). Case Studies in Science: A Novel Method of Science Education
5. Savery, J. R., & Duffy, T. M. (2015). Problem Based Learning: An Instructional Model
6. Усанова, Л., Усанов, І., & Штепа, О. (2024). Формування критичного мислення в системі компетентнісної підготовки фахівців. *Українська професійна освіта=Ukrainian Professional Education*, (16), 48–55. <https://doi.org/10.33989/2519-8254.2024.16.314293>

Лащевська А.Р.

«Професійна освіта (Економіка)», 4 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – кандидат економічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології Булавина О.А.

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ В НАВЧАННІ ЕКОНОМІЧНИМ ДИСЦИПЛІНАМ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Стрімкий розвиток цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту (ШІ), суттєво трансформує традиційні підходи до організації освітнього процесу в Україні, зокрема у сфері підготовки майбутніх фахівців з економічних спеціальностей. Використання ШІ сприяє індивідуалізації навчання, підвищенню ефективності засвоєння матеріалу та розвитку критичного мислення здобувачів. Водночас, запровадження таких інновацій потребує розробки відповідних методологічних підходів, що зумовлює необхідність комплексного дослідження даної проблематики. Враховуючи зростаючі вимоги ринку праці до компетентностей випускників, актуальність вивчення можливостей ШІ у професійній економічній освіті набуває особливої ваги.

Попри численні переваги застосування штучного інтелекту у навчальному процесі, залишається недостатньо розкритим питання методологічного забезпечення його використання в закладах професійної освіти під час викладання економічних дисциплін. Зокрема, існують труднощі у виборі ефективних цифрових інструментів, інтеграції ШІ в навчальні програми, оцінці його впливу на якість навчання, а також у підготовці педагогічних працівників до роботи в умовах цифрової трансформації освіти.

Метою даного дослідження є теоретичне обґрунтування та визначення методологічних основ застосування штучного інтелекту в навчанні економічним дисциплінам у закладах професійної освіти. Це передбачає аналіз сучасних освітніх технологій на базі штучного інтелекту та розробку рекомендацій щодо їх ефективного впровадження в освітній процес.

У сучасних умовах цифровізації освіти особливого значення набуває інтеграція інноваційних технологій, зокрема штучного інтелекту, із перевіреними моделями педагогічного дизайну. Педагогічний дизайн це процес систематичного планування, розробки, реалізації та оцінювання навчального процесу з метою досягнення визначених освітніх результатів. Основна ідея педагогічного дизайну полягає в тому, що ефективне навчання не виникає випадково – воно є результатом цілеспрямованої організації змісту, методів, технологій та середовища навчання відповідно до потреб студентів і цілей курсу. Серед найпопулярніших моделей педагогічного дизайну варто виділити наступні: модель ADDIE (назва походить від 5 етапів: аналіз, проектування, розробка, впровадження та оцінювання), модель дизайн-мислення, модель ARCS або мотиваційний дизайн, модель 70-20-10 та Backward Design (зворотній дизайн) [3].

Модель Backward Design є ефективною стратегією організації навчального процесу, що особливо актуальна у викладанні економічних дисциплін у закладах професійної освіти. Її основна ідея полягає в тому, що навчальний процес будується, починаючи з чіткого

визначення кінцевих цілей навчання, тобто того, що здобувачі повинні знати, розуміти та вміти застосовувати на практиці після завершення курсу [5].

Дана модель включає всього 3 ключові етапи:

1. Формування очікувань;
2. Пошук способів оцінювання;
3. Вибір навчальних матеріалів.

На кожному етапі реалізації моделі доцільним є застосування сервісів штучного інтелекту, які сприяють оптимізації процесу планування, оцінювання та реалізації освітнього контенту. У Таблиці 1 узагальнено методичні можливості інтеграції таких сервісів у навчання економічним дисциплінам у закладах професійної освіти.

Таблиця 1

Методичні можливості сервісів ШІ

Етап моделі Backward Design	Завдання етапу	Методичні можливості сервісів ШІ	Приклади сервісів ШІ
1. Формування очікувань	Визначити очікувані результати навчання	Формування компетентнісних навчальних цілей на основі аналізу даних	ChatGPT (OpenAI), Gemini, Harpa
2. Пошук способів оцінювання	Розробити методи оцінки досягнення результатів	Генерація тестів, кейсів, прогнозування прогресу	Quizizz AI, Kahoot! AI Quiz Generator, Gradescope, ClassPoint AI, Questgen
3. Вибір навчальних матеріалів	Розробити навчальні завдання і контент	Розробка інтерактивного контенту, використання генеративних моделей для пояснення складних економічних тем	ChatGPT, Canva AI Magic Write, Khanmigo (від Khan Academy)

На кожному з етапів даної моделі штучний інтелект виступає важливим інструментом освітнього проектування:

- На етапі формування очікувань інтеграція сервісів ШІ сприяє обґрунтованому формулюванню навчальних цілей, орієнтованих на реальні потреби економічної сфери, шляхом аналізу великих обсягів даних та тенденцій розвитку професійної діяльності.

- На етапі пошуку способів оцінювання використання даних інструментів забезпечує автоматизацію розробки методів оцінювання (тестів, кейсів, проєктних завдань) і дає змогу проводити прогнозування рівня засвоєння навчального матеріалу на основі аналітики освітніх результатів.

- На етапі вибору навчальних матеріалів сервіси штучного інтелекту підтримують створення адаптивного та інтерактивного контенту, застосування генеративних моделей для пояснення складних економічних понять, що відповідає принципам індивідуалізації та практичної спрямованості навчання.

Отже, можна дійти висновку, що штучний інтелект забезпечує можливість гнучко адаптувати цілі навчання відповідно до реальних економічних потреб, ефективно оцінювати рівень сформованості знань і навичок, а також формувати індивідуалізовані, практично орієнтовані освітні траєкторії. Особливо ефективним є інтегрування інструментів ШІ у педагогічні моделі на кшталт Backward Design, що дозволяє системно планувати освітній процес, починаючи з кінцевих результатів і забезпечуючи послідовну логіку побудови змісту навчання.

Хоча штучний інтелект відкриває нові можливості в освіті, його використання має певні обмеження. Зокрема, надмірна залежність від ШІ може знижувати розвиток критичного

мислення, самостійності й академічної доброчесності. Існує ризик формування поверхневих знань, викривлення інформації та зменшення соціально-комунікативних навичок. Також нерівний доступ до якісних сервісів ШІ може посилити освітню нерівність.

Безконтрольне використання ШІ може призвести до зниження мотивації до навчання, спотворення професійної підготовки та зростання ризику академічних порушень. Тому інтеграція штучного інтелекту має супроводжуватися чіткими методичними рекомендаціями та акцентом на розвиток самостійності, критичного мислення й етичних цінностей студентів.

Таким чином, інтеграція ШІ у викладання економічних дисциплін у закладах професійної освіти підвищує якість освітніх результатів, сприяє формуванню затребуваних компетентностей та розвитку критичного і аналітичного мислення майбутніх фахівців.

Література

1. Бабкова, О. О., & Стадниченко, К. В. (2024). Методичні аспекти застосування сервісів штучного інтелекту на уроках природничої та інформативної освітніх галузей. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*, (215), 99-105. <https://doi.org/10.36550/2415-7988-2024-1-215-99-105>
2. Інструктивно методичні рекомендації щодо запровадження та використання технологій штучного інтелекту в закладах загальної середньої освіти. Проект / Міністерство освіти і науки України; Міністерство цифрової трансформації України. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/sites/1/news/2024/05/21/Instruktyvno.metodychni.rekomendatsiyi.schhodo.SHI.v.ZZSO-22.05.2024.pdf>
3. 5 моделей освітнього дизайну або як вчитися ефективно | EdEra. *EdEra*. URL: <https://edera.com/blog/5-modeley-osvitniogo-dyzaynu/>.
4. Introducing the GenAI Prism Infographic: A Framework for Collaborating with Generative AI - Brian Solis. Brian Solis. URL: <https://briansolis.com/2023/12/introducing-the-genai-prism-infographic-a-framework-for-colalborating-with-generative-ai/>.
5. Tomaswick, L. (2018). Preparing to Teach – Backward Design. Kent State University Center for Teaching and Learning. URL: <https://www.kent.edu/ctl/backward-design>

Михайлов Д.А.

«Професійна освіта (Економіка)», 4 курс

Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана

Науковий керівник – кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри педагогіки та психології Чужикова В.Г.

ВЕБ-РЕСУРСИ, ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ТА ВДОСКОНАЛЕННЯ КРЕАТИВНОГО МИСЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

У сучасних умовах посилення цифрової трансформації соціуму суттєву роль у формуванні ключових компетентностей здобувачів професійної освіти відіграють інформаційно-комунікаційні технології, зокрема веб-ресурси. Однією з найважливіших складових професійної підготовки є розвиток креативного мислення. Саме він виступає необхідною передумовою конкурентоспроможності фахівця на ринку праці. Творче мислення дозволяє майбутнім фахівцям генерувати оригінальні ідеї, шукати нестандартні рішення проблем, адаптуватися до нових викликів глобалізації та зумовлених цим технологічних змін. Однак, незважаючи на широкий спектр можливостей веб-ресурсів, їхній потенціал як чинника розвитку креативності в системі професійної освіти поки що залишається недостатньо дослідженим.

Актуальність дослідження зумовлена потребою в імплементації сучасних цифрових інструментів у навчальний процес з метою подальшої активізації творчої активності

здобувачів освіти. Веб-ресурси, завдяки їх високій інтерактивності, мультимедійності та доступності, можуть ефективно сприяти формуванню когнітивної пластичності, творчої уяви, розвитку асоціативних зв'язків і навичок нестандартного мислення.

Тож не випадково метою пропонованого дослідження, що стало з'ясування системної ролі веб-ресурсів у процесі їх розвитку та вдосконалення креативного мислення здобувачів професійної освіти, а також розроблення практичних рекомендацій щодо їх ефективного використання в глобальному освітньому середовищі.

Глибинний аналіз різних наукових джерел яскраво свідчить про зростання інтересу науковців до масштабування впровадження веб-ресурсів у професійну освіту. Зокрема, В. Прошкін обґрунтовує доцільність системного використання цифрових освітніх інструментів як необхідної передумови модернізації вищої школи. Науковець зосереджує увагу на тому, що ефективне застосування веб-ресурсів сприяє розвитку самостійності, критичного мислення та здатності до самоосвіти в майбутніх фахівців, зокрема педагогів (В. Прошкін, 2017). У межах запропонованого ним підходу щодо класифікації розрізняються ресурси для аудиторної роботи, позааудиторної активності та наукових досліджень, що створює можливості для індивідуалізації навчального процесу та стимуляції творчої активності студентів.

Формування креативного мислення за допомогою цифрових технологій знайшло свій відбиток й у роботах Н. Волкової, О. Складенко та І. Фролова, які звертають увагу на посилення значення інтернет-платформ у розвитку креативних здібностей студентів сьогодні. Науковці переконані, що інтеграція зазначених ресурсів у навчальний процес дозволить сформувати різнорівневе динамічне, мотиваційно насичене середовище, в якому здобувачі вищої освіти розвиватимуть уяву, здатність до нестандартного мислення та інноваційного підходу до вирішення навчальних проблем викладання. (Н. Волкова та ін., 2023). Подібною думки дотримується й Е. Мельник, яка системно вивчила потенціал веб-ресурсів у процесі формування креативного мислення майбутніх викладачів іноземних мов (Е. Мельник, 2024). У її роботі зазначається, що вивчення іноземної мови за допомогою цифрових платформ і інтерактивних методів підвищує мотивацію здобувачів та створює належні умови для розвитку гнучкого мислення, так званої культурної рефлексії, лінгвістичних комунікацій що є важливими складовими творчої особистості.

У процесі дослідження було з'ясовано, що веб-ресурси зазвичай виступають важливим інструментом стимулювання та розвитку креативного мислення здобувачів професійної освіти. Разом з тим аналіз динаміки освітнього середовища засвідчив, що інтеграція цифрових інструментів у навчальний процес не лише дозволяє урізноманітнити форми викладання матеріалу, а й активізує пізнавальну діяльність студентів, сприяє формуванню їхньої здатності до самостійного, нестандартного мислення (Г. Кашина та ін., 2024). Завдяки мультимедійним елементам, інтерактивним завданням, онлайн-симуляціям та гейміфікованому контенту веб-ресурси створюють сприятливі умови для розвитку асоціативного, дивергентного та інтуїтивного мислення.

В сучасних умовах особливого значення набувають ті ресурси, які дозволяють змогу здобувачам виконувати складні творчі завдання, моделювати різні ситуації, сміливо експериментувати з різними підходами до вирішення освітніх проблем. Такі платформи, як Canva, Padlet, MindMeister, Wordwall, онлайн-дошки типу Jamboard чи Miro дозволяють здобувачам вищої освіти візуалізувати свої ідеї, об'єднувати і систематизувати інформацію з різних джерел, створювати власний навчальний контент, що сприяє подальшому розвитку креативного потенціалу. Використання освітніх ігор, інтерактивних презентацій, відеореєстрацій не лише урізноманітнює процес навчання, але й дає змогу опанувати нові способи бачення, уявлення та генерування нових ідей.

Досвід аналізу та порівняння освітніх практик засвідчує, що цифрові інструменти значно підвищують мотивацію до навчання, дозволяють занурюватися в навчальний матеріал з позицій дослідника та творця. Застосування таких веб-ресурсів сприяє розвитку умінь критично оцінювати інформацію, самостійно приймати рішення, генерувати інноваційні підходи до вирішення поставлених завдань. Крім того, цифрові середовища створюють простір для безпечного експериментування, де здобувачі професійної освіти можуть

проявляти ініціативність, обмінюватися ідеями з іншими учасниками освітнього процесу, розвивати комунікаційні й соціальні навички. Ось чому веб-ресурси не лише підвищують якість освіти, а й забезпечують сприятливе середовище для розвитку креативного мислення в контексті глобальних викликів.

З огляду на результати аналізу отриманих даних було сформульовано низку практичних рекомендацій щодо ефективного використання веб-ресурсів у навчальному процесі. По-перше, потребує всебічної підтримки диференційований підхід до вибору цифрових платформ з обов'язковим урахуванням рівня підготовки здобувачів, їхнього профілю навчання та інтересів. З огляду на це, вкрай важливим є використання тих інструментів, які сприяють розвитку як інтелектуальної, так і емоційної сфери особистості, тобто створюють умови для емоційного залучення та самовираження. По-друге, педагогам доцільно орієнтуватися на створення проблемно-орієнтованих, творчих, дослідницьких завдань із використанням веб-ресурсів, які передбачають, що здобувачі не лише відтворюють знань, а й генерують нові ідеї, передбачають пошук альтернатив, обґрунтування власної позиції. По-третє, конче важливим є забезпечення цифрової грамотності як педагогів, так і здобувачів освіти. Це передбачає навчання ефективному використанню цифрових інструментів, розвиток навичок критичного оцінювання контенту, а також дотримання етичних норм поведінки в онлайн-просторі. По-четверте, варто інтегрувати веб-ресурси не епізодично, а системно – як постійну складову освітнього процесу, що дозволяє підтримувати мотивацію до навчання та сприяти постійному розвитку креативного мислення. Особливу увагу слід приділити створенню гармонізованого освітнього середовища, яке стимулює допитливість, підтримує ризик у мисленні. Саме в такому просторі креативність має найбільше шансів на розкриття.

Отже, проведене дослідження дозволяє констатувати, що веб-ресурси відіграють вагомую роль у розвитку та вдосконаленні креативного мислення здобувачів професійної освіти. Їхнє використання сприяє активізації пізнавальної діяльності, формуванню навичок самостійного аналізу, генерації нових ідей та гнучкості мислення. Саме веб-ресурси стають більш ефективними за умов їх системного, дидактично обґрунтованого застосування, що передбачає створення ситуацій проблемного навчання, колективної взаємодії та умов для самовираження студентів. Успішність застосування цифрових інструментів залежить також від рівня цифрової грамотності не лише педагогів, так й здобувачів освіти, а також від сформованості внутрішньої мотивації до навчання.

З огляду на отримані результати, доцільно рекомендувати впровадження у навчальний процес комплексної стратегії розвитку креативності з використанням сучасних веб-ресурсів. До такої стратегії варто долучити регулярне оновлення цифрових інструментів, удосконалення педагогічної майстерності викладачів у сфері цифрової освіти, організацію тренінгів і майстер-класів з розвитку креативного мислення, а також створення відкритих освітніх платформ, що стимулюють ініціативність та інноваційність студентів. Подальші наукові дослідження можуть бути спрямовані на розроблення моделей інтеграції веб-ресурсів у підготовку здобувачів різних спеціальностей з максимальним урахуванням специфіки освітніх програм.

Література

1. Волкова Н., Скляренко О., Фролов І. Формування та розвиток креативності здобувачів освіти з огляду на реалії сьогодення. *Науковий вісник : зб. наук. праць Європейського університету*. 2023. С. 22–28.
2. Кашина Г., Бацуровська І., Макієвський О. Цифрові інструменти в професійній освіті: можливості та виклики сучасного навчального процесу. *Суспільство та національні інтереси*. 2024. № 6. С. 92–100.
3. Мельник Е. Використання онлайн-ресурсів для формування креативного мислення майбутніх викладачів у процесі вивчення іноземної мови. URL: <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/79830ac5-3079-4fce-a8f6-f8667c156723/content> (дата звернення: 26.04.2025).
4. Прошкін В. Освітні веб-ресурси в професійній підготовці майбутніх учителів. *Освітологічний дискурс*. 2017. № 1–2. С. 183–197.

ОБҐРУНТУВАННЯ КОМУНІКАТИВНИХ УМІНЬ ЯК ВАЖЛИВОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

У сучасних умовах війни, економічної нестабільності та цифрової трансформації ринку праці формування комунікативних умінь майбутніх економістів набуває особливої актуальності. Успішна комунікація є основою професійної компетентності в економічній сфері. Незважаючи на розробленість окремих аспектів цієї проблематики (Максименко, Шепеленко, Пономарьова та ін.), залишається недостатньо вивченим питання адаптації методів формування комунікативних умінь до умов воєнного стану та використання технологій e-learning. Мета дослідження – розробка теоретико-методичних засад і практичних рекомендацій для розвитку комунікативних умінь економістів через інструменти e-learning.

У роботі застосовано теоретичні та емпіричні методи: аналіз і синтез наукової літератури, узагальнення практики впровадження e-learning, анкетування і тестування студентів за адаптованими методиками Бойка, Гордона, Гросса та Джона, кількісна та якісна обробка результатів, порівняльний аналіз рівнів сформованості комунікативних умінь.

Проблематику комунікативної компетентності досліджували І. Максименко і Т. Шепеленко, які підкреслювали інтегративний характер комунікативних умінь як синтезу природних здібностей і досвіду (Максименко & Шепеленко, 2019). Л. Тригуб і І. Власенко акцентували увагу на процесуальній сутності комунікації, визначаючи важливість адаптивності в спілкуванні (Тригуб & Власенко, 2018). І. Барановська та колеги розглядали комунікативні уміння як елемент soft skills, що забезпечує професійну мобільність і конкурентоспроможність особистості (Барановська та ін., 2020).

Роль e-learning як інструменту розвитку комунікацій у професійній освіті висвітлюють Т. Коробко та О. Дзинглюк, які обґрунтовують використання інноваційних методів інтерактивного навчання (Коробко & Дзинглюк, 2022). Т. Семеновських та Л. Муф вказують на необхідність адаптації освітніх платформ до індивідуальних потреб студентів для підвищення ефективності формування комунікативних навичок у дистанційному середовищі (Семеновських, 2020; Муф, 2021).

Для діагностування рівня сформованості комунікативних умінь у майбутніх фахівців економічних спеціальностей було визначено шість ключових критеріїв дослідження:

- здатність чітко та логічно висловлювати власні думки;
- уміння переконувати та аргументувати позицію;
- вміння вести конструктивний діалог;
- здатність використовувати жести, міміку та інтонацію для передачі інформації та емоцій;
- розвинені навички активного слухання, інтерпретація вербальної й невербальної інформації, емоційна чутливість та усвідомлення комунікативного контексту;
- здатність ефективно управляти емоціями у процесі комунікації.

З метою виявлення рівнів сформованості комунікативних вмінь у майбутніх фахівців з економічних спеціальностей, ми провели дослідження, в якому взяли участь 22 студенти Київського національного економічного університету ім. Вадима Гетьмана спеціальностей «Економіка» та «Маркетинг». За результатами тестування:

- 86,4% студентів мають середній рівень чіткості висловлення думок, 13,6% – низький рівень;

- у блоках «Переконливість» і «Ведення діалогу» 90,9% студентів демонструють середній рівень;
- найкращі результати зафіксовані у блоці «Активне слухання» – 27,3% студентів досягли високого рівня.

Отримані дані вказують на наявність потреби у системній роботі над розвитком навичок структурованого мовлення, аргументації, невербальної комунікації та емоційного менеджменту. Переважання середнього рівня у більшості блоків свідчить про недостатність стандартних навчальних підходів та необхідність впровадження індивідуалізованих програм розвитку через e-learning платформи.

Формування комунікативних умінь економістів має ґрунтуватися на інтеграції традиційних і інноваційних методів навчання, зокрема використанні платформ Zoom, Microsoft Teams, Google Meet, інтерактивних тренінгів та гейміфікації. Для підвищення рівня сформованості комунікативних компетенцій пропонується розробити спеціалізовані модулі в системах e-learning, орієнтовані на розвиток навичок активного слухання, аргументації та управління емоціями. Практичне впровадження зазначених рекомендацій дозволить не лише підвищити комунікативну ефективність студентів-економістів, а й забезпечить їх конкурентоспроможність у динамічному професійному середовищі.

Література

1. Барановська, І., Граб, О., Демченко, О., Жовнич, О., Казьмірчук, Н., & Стахова, І. (2020). Комунікативні уміння як складова професійної компетентності. Педагогічні науки, 7, 221–223.
2. Коробко, Т. О., & Дзинглюк, О. С. (2022). Інноваційні методики формування комунікативних умінь у закладах вищої освіти. Науковий вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія: Педагогіка і психологія, 1(23), 5–8.
3. Максименко, І. С., & Шепеленко, Т. В. (2019). Психологія комунікації: навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури.
4. Муф, Л. Ф. (2021). Використання технологій e-learning у підготовці фахівців економічних спеціальностей. Освітні технології, 2(14), 271–275.
5. Семеновських, Т. (2020). Електронне навчання як інструмент формування мовної компетентності студентів. Проблеми сучасної освіти, 4, 271–274.
6. Тригуб, Л., & Власенко, І. (2018). Теоретико-методичні засади розвитку комунікативної компетентності. Педагогіка і психологія професійної освіти, 2, 137–140.

**ПЛАТФОРМА
СОЦІОЕКОНОМІЧНИЙ ВЕКТОР ВІДБУДОВИ УКРАЇНИ**

Антонюк В.В.

ОП «Менеджмент персоналу», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Варіс І.О.

**DIGITAL HR: ВИКОРИСТАННЯ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ ТА BIG DATA
В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

У сучасних умовах стрімкого розвитку цифрових технологій відбувається масштабна трансформація усіх сфер суспільного життя, зокрема й управління людськими ресурсами. Система HR зазнає глибоких змін, перетворюючись із суто адміністративної функції на стратегічного партнера, що безпосередньо впливає на досягнення організаційних цілей. Одним із ключових чинників цих трансформацій виступає концепція Digital HR — інноваційний підхід, який передбачає інтеграцію цифрових технологій у всі етапи управління персоналом з метою підвищення ефективності, адаптивності та аналітичної підтримки HR процесів.

До ключових інструментів, що перебувають у центрі цифрової трансформації управління людськими ресурсами, належать штучний інтелект (ШІ) та технології оброблення великих даних (Big Data). Їх роль не обмежується автоматизацією рутинних операцій — ці інструменти створюють нові можливості для поглибленого аналізу кадрового потенціалу, прогнозування потреб організації в персоналі, впровадження індивідуалізованих підходів до управління працівниками та ухвалення управлінських рішень на основі об'єктивних даних і аналітики.

Разом із безперечними перевагами цифровізації управління персоналом постають і нові виклики, пов'язані з етичними, правовими та організаційними аспектами. Зокрема, широке використання алгоритмів ШІ у процесах рекрутингу, оцінювання та розвитку персоналу потребує дотримання принципів прозорості, недискримінації та захисту персональних даних. Водночас успішне впровадження цифрових інструментів вимагає наявності відповідної цифрової культури, готовності до змін з боку менеджменту та працівників, а також інвестицій у навчання та підвищення цифрової компетентності HR фахівців.

На сучасному етапі розвитку цифрових технологій інтуїтивний підхід до управління персоналом поступово втрачає свою актуальність, поступаючись місцем системним, аналітично обґрунтованим рішенням. Інструменти штучного інтелекту та аналітики великих даних забезпечують нову якість HR функцій — підвищують ефективність управлінських процесів, сприяють зростанню рівня залученості працівників та посилюють стратегічну роль HR у досягненні бізнес-цілей. У результаті компанії отримують нові можливості в управлінні талантами та здобувають конкурентні переваги в умовах цифрової економіки.

Поява та активне впровадження штучного інтелекту суттєво трансформували традиційні підходи до організаційної діяльності. У сфері управління персоналом ШІ вже зарекомендував себе як одна з найбільш затребуваних і перспективних технологій [1]. У цьому контексті ключовим завданням HR лідерів постає забезпечення ефективної синергії між людським потенціалом і цифровими інструментами, що передбачає раціональний розподіл ролей між людьми та алгоритмами з урахуванням етичних, психологічних і стратегічних аспектів.

Штучний інтелект (від англ. Artificial Intelligence) — це технологія, що дає змогу виконувати завдання, які традиційно потребують людського інтелекту. Іншими словами, ШІ — це інструмент, створений і навчений людиною для здійснення інтелектуальних операцій, притаманних лише людині. На сьогодні технології штучного інтелекту знаходять широке застосування не лише в автоматизованих транспортних системах чи системах розпізнавання образів, а й активно інтегруються у процеси підбору персоналу. Їх основною перевагою є здатність оперативно аналізувати великі обсяги даних, що забезпечується високопродуктивними алгоритмами нового покоління.

Сучасні інтегровані рішення на основі штучного інтелекту використовують адаптивні алгоритми, здатні реагувати на поведінкові прояви та мовлення користувачів, формуючи так званий «цифровий образ» HR фахівця. Такі системи забезпечують персоналізовану та ефективну взаємодію з кандидатами на етапі підбору, новими працівниками під час проходження адаптації, фахівцями, відповідальними за облік заробітної плати та преміювання, а також із HR менеджерами та керівниками, які приймають рішення на основі аналітичних звітів, що сприяє підвищенню оперативності, точності та якості управлінських процесів у сфері людських ресурсів.

Використання штучного інтелекту в HR процесах забезпечує більш точне отримання й обробку даних, раціональне використання ресурсів часу та бюджету, а також значно розширює інструментарій управління персоналом. Завдяки автоматизації численних рутинних функцій бек-офісу, зокрема за допомогою чат-ботів, ШІ сприяє підвищенню ефективності HR обслуговування, забезпечуючи швидку, безперебійну та стандартизовану взаємодію з працівниками на різних етапах їхньої кар'єри в організації.

Концепція Digital HR виходить за межі простого впровадження програмного забезпечення для автоматизації окремих HR процесів. Йдеться про глибоку трансформацію мислення та управлінських підходів, що передбачає системне використання цифрових технологій для підвищення ефективності, прозорості та стратегічної значущості функції управління персоналом [5]. У цьому контексті штучний інтелект і технології оброблення великих даних виступають каталізаторами інновацій, надаючи HR фахівцям потужні інструменти для глибинного аналітичного опрацювання інформації, прогнозування динаміки трудових процесів та автоматизації складних управлінських завдань.

Використання цифрових інструментів, зокрема штучного інтелекту та технологій великих даних, відкриває широкі можливості для підвищення ефективності діяльності HR фахівців [2]. Штучний інтелект активно застосовується для автоматизації процесів скринінгу резюме, первинного відбору кандидатів, адміністрування кадрових процедур, оптимізації процесу наймання, підвищення рівня залученості та утримання персоналу та сприяє впровадженню персоналізованих програм навчання і розвитку працівників, а також удосконаленню управління продуктивністю. Своєю чергою, технології Big Data забезпечують доступ до великих масивів різномірної інформації, аналітичне оброблення яких дає змогу HR підрозділам виявляти приховані закономірності, формувати прогностичні моделі та приймати стратегічно обґрунтовані рішення на основі фактичних даних [3].

Таким чином, штучний інтелект і технології великих даних поступово формують інтелектуальний та стратегічний центр сучасного управління персоналом. Ера Digital HR, що активно розвивається під впливом ШІ та Big Data, знаменує собою новий етап еволюції HR функції — від операційної підтримки до проактивного управління талантами. Автоматизація рутинних адміністративних завдань, об'єктивізація процесів добору персоналу та зростання рівня персоналізації взаємодії з працівниками забезпечують якісно новий рівень ефективності. Завдяки можливостям глибокої аналітики даних HR фахівці здатні не лише оперативно реагувати на поточні виклики, а й прогнозувати майбутні тенденції, приймати стратегічно вивірені рішення та формувати культуру, орієнтовану на залучення, розвиток і довгострокове утримання ключових фахівців [4].

Перспективи розвитку сфери управління персоналом пов'язуються, на нашу думку, із гармонійним поєднанням передових цифрових технологій і гуманістичних принципів

взаємодії з працівниками. Штучний інтелект і Big Data не покликані замінювати людину, а навпаки — виступають її інтелектуальними союзниками, що сприяють досягненню стратегічних цілей організації та формуванню комфортного, ефективного та інклюзивного робочого середовища. Вважаємо, що саме ті компанії, які зможуть усвідомлено, методологічно обґрунтовано та відповідально впроваджувати концепцію Digital HR, забезпечать собі не лише технологічну перевагу, але й сформують адаптивні, інноваційно спроможні та конкурентоспроможні організаційні структури в умовах цифрової трансформації.

Література

1. Gravili G., Hassan R., Avram A., Schiavone F. Big Data and Human Resource Management: Paving the Way Toward Sustainability. *European Journal of Innovation Management*. 2023. Vol. 26, No. 7. P. 552–590. DOI: <https://doi.org/10.1108/ejim-01-2023-0048>.
2. Kimura T. Transformative AI in Human Resource Management. *Cogent Business & Management*. 2024. Vol. 11, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2432550>.
3. Qawasmeh E., Qawasmeh F., Daoud M. K. Digital Transformation in HRM: Leveraging AI and Big Data for Employee Engagement and Retention. *International Journal of Human Capital and Information Technology Professionals*. 2023. Vol. 14, No. 2. URL: <https://www.researchgate.net/publication/382443295>.
4. Trejo M., Deakin H. The Interdisciplinary Nature of AI and Human Resource Management. *Human Systems Management*. 2024. Vol. 43, No. 1. DOI: <https://doi.org/10.3233/HSM-240054>.
5. Zhang J., Chen Z. Exploring Human Resource Management Digital Transformation in the Digital Age. *Journal of the Knowledge Economy*. 2023. Vol. 15. P. 1482–1498. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s13132-023-01214-y>.

Артеменко А.В.

ОП «Міжнародна економіка», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – ст. викладач кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Ільєнко А.В.

ПРОБЛЕМА НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Неформальна зайнятість є однією з найбільших соціально-економічних проблем для України. Державна служба України з питань праці визначає її як сукупність офіційно незареєстрованих робочих місць, які використовуються на підприємствах формального сектору, неформального сектору та у домогосподарствах. Особи, які працюють на таких місцях, визначаються як неформально зайняте населення [2].

Проблемами неформальної зайнятості займалися науковці: Петрова, І., Качан, Г., Кравець, І.[6], Шаульська Л., Якимова Н. [1], Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. [7] та інші.

Відповідно до розробленої Методики визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України Державної служби статистики України [8]

до неформально зайнятих належать такі категорії населення :

– зайняті на підприємствах неформального сектору (незареєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники);

– наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях офіційного сектору (особи, які працюють за усною домовленістю);

- наймані домашні працівники у домогосподарствах;
- члени неформальних виробничих кооперативів;
- безоплатно працюючі члени сім'ї, незалежно від того, працюють вони на підприємствах офіційного чи неформального секторів;
- самозайняті працівники, що виробляють товари виключно для власного кінцевого споживання домогосподарства.

Неформальна зайнятість породжує ряд негативних наслідків та ризиків як для самих працівників, так і для суспільства в цілому. Працівники втрачають гарантований державою розмір зарплати, стикаються з порушеннями щодо тривалості робочого часу та незаконними звільненнями, втрачають трудовий стаж, можливості користуватися державними гарантіями та пільгами, а їх шанси на правовий захист мінімальні. На макrorівні це знижує обсяги надходжень до державного бюджету, ускладнює макроекономічне планування й розробку ефективної соціально-економічної політики, а також позбавляє державу реальної картини економіки. На рівні підприємств зникає можливість повноцінно регулювати трудові відносини, забезпечувати дотримання внутрішніх правил, притягувати працівників до відповідальності та дисциплінарно впливати [1].

Серед основних причин, які сприяють поширенню тіньової зайнятості в Україні, можна виділити:

1. Високий рівень податкового навантаження (роботодавцям не вигідно оформлювати працівників офіційно через значні фінансові витрати);
2. Складні та дорогі процедури офіційного працевлаштування (займає багато часу та вимагає ресурсів, які малі бізнеси не завжди мають);
3. Низький рівень правової обізнаності (багато громадян не знають своїх трудових прав і можливостей захисту);
4. Недостатній контроль держави (відсутність належного нагляду дозволяє роботодавцям обходити закон без серйозних наслідків).

Щоб зрозуміти, наскільки тіньова зайнятість є поширеною в Україні, варто звернути увагу на частку працівників, котрі працюють без офіційного працевлаштування та не сплачують податки, ця частка варіюється від 20 до 30% в залежності від регіону, галузі, кваліфікації та інших чинників. За свіжими даними Держстату (2021 рік), кількість неофіційно зайнятих складала 3 061,6 тис. осіб, що становить 19,8% від загальної кількості працюючих, тобто майже кожний п'ятий з тих, хто працює [3].

Проводячи аналіз 2020-2021 років найвищі показники неформальної зайнятості спостерігалися у західних регіонах: Рівненська область — 44,8%, а Чернівецька — 46,3%. У той же час найменші значення зафіксовано в Київській (6,8%) та Харківській (8,4%) областях, що свідчить про регіональну нерівномірність проявів цього явища [3].

Найвразливішою до неформальної зайнятості групою протягом цих років були особи віком від 40 до 60 років. У 2020 році частка неформально зайнятих серед них становила 45,5%, а у 2021 — вже 46,9% (із загальної кількості неформально зайнятого населення віком від 15 до 70 років). Для порівняння, в інших вікових категоріях цей показник не перевищував 15%. Попри це, загалом за 2021 рік порівняно з 2020-м кількість неформально зайнятих зменшилася на 219 тис. осіб, що становить спад на 7,8% [3].

Щодо типу населених пунктів, то неформальна зайнятість була більш поширена в сільській місцевості. У 2020 році частка сільського населення серед неформально зайнятих становила 55%, а в 2021 — вже 57%. У гендерному розрізі переважають чоловіки — приблизно 60% проти 40% [3].

Розглядаючи сферу економічної діяльності 2020-2021 років, найбільша частка неформальної зайнятості припадала на сільське господарство — 44,8% і будівництво — 17,3%. Найменше таких працівників було у сфері транспорту, складського господарства, поштових та кур'єрських послуг (4,3%), а також у сфері тимчасового розміщення та організації харчування — лише 2,4% [3].

Неформальна зайнятість стає дуже вразливою під час кризових явищ, пандемія COVID-19 суттєво вплинула на ринок праці України, у зв'язку з карантинними обмеженнями підприємства були змушені припинити свою діяльність, працівники втратили офіційні робочі місця та шукали неформальну зайнятість. Але неформальне зайняте населення через відсутність соціальних гарантій та захисту стало більш вразливим у цей період кризи, понад 60% безпідставних звільнень та довгострокових відпусток за власний рахунок були зумовлені пандемією [4].

В умовах воєнного часу ринок праці України зіткнувся зі схожими кризовими явищами, люди були вимушені шукати неофіційні форми працевлаштування для виживання, що зумовило погіршення якості робочої сили, зменшення добробуту населення та збільшення економічного навантаження на працездатних громадян. Руйнівні процеси в економіці, викликані бойовими діями, і зростання зовнішньої міграції відчутно змінили попит та пропозицію на ринку праці, збільшуючи рівень неформальної зайнятості.

Для зменшення рівня неформальної зайнятості в Україні необхідно вжити низку заходів:

1. Спрощення процедур працевлаштування (зменшення бюрократії полегшить офіційне оформлення на роботу);
2. Підвищення правової обізнаності працівників (громадяни знатимуть, як захищати свої інтереси та вимагати офіційного працевлаштування);
3. Посилення контролю за дотриманням трудового законодавства (збільшення перевірок і покарань зменшить бажання обходити закон);
4. Запровадження податкових стимулів для роботодавців (фінансове заохочення сприятиме виходу бізнесу з тіні).

У 2023 році позитивним аспектом у боротьбі за зменшення рівня тіньової зайнятості стали позапланові перевірки (посилення контролю за дотриманням трудового законодавства) 210 тисяч осіб, які працювали без оформлення трудових відносин, були офіційно працевлаштовані.

Таким чином, неформальна зайнятість залишається актуальною проблемою на вітчизняному ринку праці і лише із запровадженням комплексного підходу, що включає економічні, соціальні та правові заходи, можна досягти значного зменшення масштабу неформальної зайнятості та покращення загального стану ринку праці в Україні.

Література

1. Шаульська Л., Якимова Н. Проблема тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці *Схід*. 2017. № 2(148). С. 28-35. URL: [https://doi.org/10.21847/1728-9343.2017.2\(148\).102663](https://doi.org/10.21847/1728-9343.2017.2(148).102663)
2. Сайт Державної служби України з питань праці URL: <https://dsp.gov.ua/>
3. Сайт Державної служби статистики України URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Громадська спілка “Мережа правового розвитку” Правові потреби неформально зайнятих працівників в Україні: причини, наслідки, можливі рішення. *Схід* 2021. С. 5-6 URL: https://www.sdg16.plus/wp-content/uploads/sites/3/2023/03/6c192f_5d8c8383783c43b6845dc51a2863849d-1.pdf
6. Петрова, І., Качан, Г., Кравець, І. Детінізація вторинної зайнятості та обмеження ризиків соціальної безпеки. *Економіка та суспільство*, 2023. №54. URL:
7. Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство*, 2024. №69. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-147>.
8. Методика визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України. Наказ Держкомстату 29.02.2000 р. №73. Сайт Держкомстату України URL: https://ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2000/73/metod.htm

ОПТИМІЗАЦІЯ СИСТЕМИ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

У сучасних умовах швидких змін ринку праці та зростання конкуренції між підприємствами одним із ключових чинників забезпечення стабільного розвитку та успішної діяльності організації є ефективне управління персоналом. Серед складових цього процесу важливу роль відіграє система оцінювання працівників, адже саме вона дозволяє об'єктивно визначити рівень компетентності, продуктивності та мотивації працівників. Однак звичні методи оцінювання, що зазвичай ґрунтуються на формальних критеріях або особистому ставленні керівництва, часто виявляються не надто точними та неспроможні надати потрібний зворотний зв'язок для подальшого зростання працівників. Це створює потребу в оптимізації системи оцінювання персоналу як інструменту підвищення ефективності діяльності підприємства загалом.

Зважаючи на актуальність проблеми, доцільно розглянути шляхи вдосконалення системи оцінювання персоналу. Можливі варіанти оптимізації, спрямовані на підвищення ефективності роботи підприємства [1 - 4].

1. Автоматизація процесу оцінювання кандидатів та працівників через сучасні HRM-системи є важливим етапом цифрової трансформації в сфері управління персоналом. Використання таких інструментів, як штучний інтелект (ШІ), чат-боти, гейміфікація, VR - технології та цифрові інтерв'ю, дозволяє значно підвищити об'єктивність, швидкість і ефективність оцінки персоналу. Зокрема, ШІ-системи досліджують невербальні ознаки кандидатів під час відеоінтерв'ю, а чат-боти автоматизують комунікацію та початкове оцінювання. Такі нововведення не тільки оптимізують процес відбору, але й сприяють стратегічному керуванню талантами в умовах глобалізації та віддаленої праці.

2. Використання HR-аналітики та штучного інтелекту. HR-аналітика спільно зі штучним інтелектом виконує важливу функцію у сучасному управлінні персоналом. ШІ-технології аналізують часові аспекти (тривалість, частоту, послідовність та мить подій), що дає змогу глибше збагнути поведінку працівників та оптимізувати HR-процеси. Завдяки аналітичним інструментам організації можуть прогнозувати плинність кадрів, оцінювати потенціал та ефективність працівників, а також виявляти закономірності за допомогою візуальних heatmap-аналізів результатів оцінювання. Це дозволяє приймати обґрунтовані рішення щодо добору, навчання та розвитку персоналу, забезпечуючи гнучкість компанії до різноманітних змін.

3. Впровадження 360-градусного оцінювання. 360-градусне оцінювання – це метод оцінювання працівників, який базується на зворотному зв'язку з декількох джерел: керівників, колег, клієнтів, а також самооцінки. Система сприяє розвитку працівників, підвищенню залученості, покращенню командної роботи й виявленню зон для зростання. Такий підхід дозволяє уникнути односторонньої оцінки, характерної для традиційних систем, й забезпечує всебічне уявлення про професійні компетентності, поведінку та ефективність працівника. Для ефективного впровадження важливо чітко визначити мету оцінювання, обрати доцільні компетентності, залучити відповідних респондентів та забезпечити зворотний зв'язок і подальшу роботу над результатом.

4. Гейміфікація процесів оцінювання. Гейміфікація процесів оцінювання – впровадження ігрових елементів, таких як рейтингові системи, бейджі, нагороди та персональні виклики для підвищення мотивації та залучення працівників до самооцінювання та розвитку.

5. Трансформація традиційних методів оцінювання, роблячи їх більш інтерактивними та захоплюючими. Основні складники включають системи балів, змагання та відгук, що

сприяють досягненню цілей, розвитку необхідних компетентностей та поліпшенню результатів. Такий підхід не лише заохочує працівників, а й створює сприятливу атмосферу для розвитку та співпраці в колективі.

Отже, оптимізація системи оцінювання персоналу є надзвичайно важливою і актуальною для сучасних підприємств. Це не просто формальність, а потужний інструмент для розвитку як працівників, так і організації в цілому. Ідея поєднання чітких критеріїв оцінювання з можливістю зворотного зв'язку – вагомий засіб об'єктивного оцінювання працівника. Також корисним є впровадження індивідуальних планів розвитку, що мотивує персонал до професійного зростання. Загалом, це не лише покращує індивідуальну продуктивність, а й сприяє розвитку колективної синергії та досягненню стратегічних цілей підприємства. Зрештою, добре налаштована система оцінювання стає потужним інструментом для виявлення талантів, планування кар'єрного зростання та підвищення загальної конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Базик О. В. Трансформація управління людськими ресурсами у сфері підприємницької діяльності в епоху цифрових технологій. *Економіка та суспільство*. 2024. Випуск 64. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-64-70>
2. 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>
3. Erik van Vulpen 360 Degree Feedback: A Comprehensive Guide. *AIHR*. URL : <https://www.aihr.com/blog/360-degree-feedback/>
4. The Role of Gamification in Employee Performance Management. *SMARTICO*. URL : <https://www.smartico.ai/blog-post/gamification-in-employee-performance-management>

Бондар І.С.

ОП «Менеджмент персоналу», 4 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Наукові керівники – к.т.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Рудакова С.Г.,
к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Щетініна Л.В.

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У СИСТЕМІ СУЧАСНОГО РЕКРУТИНГУ

У сучасних умовах ринку праці соціальні мережі є важливим інструментом у сфері рекрутингу. Вони дозволяють не лише розширити коло пошуку кандидатів, а й формувати позитивний імідж роботодавця, оперативно знаходити фахівців різного рівня та здійснювати ефективне оцінювання їх професійних навичок. Використання соціальних мереж допомагає роботодавцям адаптуватися до нових вимог ринку праці, де кандидати очікують персоналізованого підходу та швидкої комунікації.

Серед основних переваг соціального рекрутингу варто відзначити можливість швидкого охоплення великої аудиторії, доступ до пасивних кандидатів, які не знаходяться в активному пошуку роботи, підвищення впізнаваності бренду роботодавця та значне скорочення витрат на пошук персоналу у порівнянні з традиційними методами. Недоліками є необхідність постійного оновлення контенту, висока конкуренція за увагу користувачів у соціальних мережах, а також ризики, пов'язані з неправильним позиціонуванням бренду, що може негативно вплинути на імідж компанії.

Для розуміння практичного використання соціальних мереж у сфері пошуку та підбору персоналу як приклад було взято компанію ТОВ «ЗЕСТ Аутсорсінг», яка вже понад 20 років працює на ринку України та активно використовує різноманітні методи для підбору персоналу, включно із соціальним рекрутингом. Працівники компанії в роботі поєднують традиційні джерела (job-сайти) та новітні інструменти, серед яких соціальні мережі займають важливе, хоча ще не домінуюче місце. Також компанія має розвинену регіональну мережу та доступ до великої бази кандидатів, що підсилює ефективність усіх каналів рекрутингу.

За результатами внутрішнього опитування серед працівників компанії 36,4% з них активно застосовують соціальні мережі у роботі. Найчастіше використовуються LinkedIn, Facebook та Telegram як основні канали пошуку фахівців. Вони дозволяють успішно закривати вакансії у сферах ІТ, креативних спеціальностей, топ-менеджменту та кваліфікованих робітничих професій. Водночас для технічних позицій класичний рекрутинг на job-сайтах залишається більш ефективним.

Таблиця 1

**Кількість закритих вакансій за допомогою соціального рекрутингу
в компанії ЗЕСТ Аутсорсінг (2022 - 2024 роки)**

Рік	К-сть закритих позицій			Соцмережі, за допомогою яких був знайдений кандидат
	Всього за рік	З них за допомогою соцмереж	%	
2022	322	3	0,93	Facebook
2023	331	13	3,9	Facebook та LinkedIn
2024	364	8	2,2	Facebook та Telegram

Джерело: розроблено автором на основі внутрішніх даних підприємства

У 2022 році за допомогою соціальних мереж було закрито лише 0,93% вакансій. У 2023 році цей показник виріс до 3,9%, у 2024 році склав 2,2%. Це свідчить про поступове зростання значущості соціального рекрутингу, хоча рівень його використання потребує активного розвитку. Для підвищення ефективності цього методу варто розвивати соціальні мережі компанії, продумувати та дотримуватись певної стратегії, досліджувати нові тренди, слідкувати за охопленнями аудиторії, аналізувати помилки. Важливим є якість представленого контенту та активність аудиторії на обраних платформах.

Основні проблеми використання соціальних мереж у рекрутингу пов'язані з низьким рівнем просування та відсутністю чіткої стратегії. Часто компанії обмежуються разовими публікаціями вакансій без подальшої взаємодії з аудиторією. Для вирішення цих проблем рекомендується розробка комплексної стратегії соціального рекрутингу, регулярне оновлення контенту, проведення рекламних кампаній, співпраця з фахівцями у сфері цифрового маркетингу, а також постійний моніторинг ефективності кампаній через аналітичні інструменти.

Аналізуючи відповіді працівників компанії щодо труднощів соціального рекрутингу, визначено проблеми з відгуками (невелика кількість), комунікацією (часте ігнорування повідомлень) та обмеженістю функціоналу без використання платних інструментів.

Отже, соціальні мережі дозволяють швидко охопити широку аудиторію, краще сегментувати кандидатів за віком, місцем проживання, професійними навичками та іншими характеристиками. Таргетовані рекламні кампанії дозволяють суттєво скоротити час пошуку відповідних кандидатів. Підвищення ефективності соціального рекрутингу можливе лише за умови створення привабливого контенту, просування бренду роботодавця, використання аналітики охоплення та залучення аудиторії, активного розвитку присутності на різних

платформах, таких як Instagram, TikTok для молодіжної аудиторії та LinkedIn для професіоналів.

Таким чином, соціальні мережі стають важливим інструментом у системі сучасного рекрутингу. Хоча наразі в компанії «ЗЕСТ Аутсорсінг» домінують класичні методи пошуку кандидатів на вакантні посади, потенціал соціального рекрутингу є значним і потребує активного розвитку. Комплексний підхід до використання соціальних мереж дозволить покращити якість рекрутингу, скоротити терміни закриття вакансій та залучити більш релевантних кандидатів.

Література

1. Василик А., Іщенко О. Використання соціальних мереж у рекрутингу України. *Економічний простір*. 2018. № 131. С. 53–63.
2. Рекрутинг в соціальних мережах: 8 ефективних способів пошуку співробітників. *CleverStaff*. URL: <https://cleverstaff.net/blog/uk/rekrutynh-v-sotsmerezhakh>
3. Сайт компанії ЗЕСТ Аутсорсінг. URL: http://www.hr-outsourcing.com.ua/index_ua.php

Бучма В.А.

ОП «Менеджмент персоналу», 3 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Варіс І.О.

ЦИФРОВА ДИНАМІКА В МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ: ТРАНСФОРМАЦІЯ ПІДХОДІВ ДО ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Управління людськими ресурсами перебуває на порозі кардинальних змін, зумовлених цифровою трансформацією бізнесу та переосмисленням ролі працівника в організаційній структурі підприємства. В умовах жорсткої конкуренції за таланти та динамічних ринкових змін традиційні методи оцінювання персоналу поступово втрачають ефективність, поступаючись місцем інноваційним підходам, заснованим на використанні сучасних технологій, даних поведінкової аналітики та психологічних інструментів.

У сучасну епоху стрімкого розвитку технологій як у повсякденному житті, так і в професійній сфері, процеси управління персоналом також зазнають глибокої трансформації. Оцінювання працівників, яке раніше ґрунтувалося переважно на формальних документах і підсумках щорічних атестацій, трансформується в безперервний, гнучкий та технологічно підтримуваний процес. Така еволюція пов'язана не лише з упровадженням цифрових інструментів, але й з переосмисленням стратегічної ролі персоналу в досягненні цілей організації. Сучасні системи оцінювання зосереджуються на досягненнях, потенціалі розвитку, емоційній компетентності, здатності до командної взаємодії, креативності та схильності до саморозвитку, що відповідає потребам адаптивного та інноваційного бізнес-середовища.

Сучасні підприємства дедалі частіше відмовляються від уніфікованих моделей управління персоналом на користь індивідуалізованого підходу, орієнтованого на потреби та характеристики кожного працівника. Упроваджуються системи оцінювання, що враховують особистісні особливості: професійний досвід, кар'єрні орієнтири, набутий компетентнісний потенціал і стиль роботи. Такий підхід дозволяє формувати персоналізовані плани професійного розвитку, засновані на об'єктивних даних та індивідуальних запитах. Індивідуалізація процесів управління персоналом не лише сприяє зростанню мотивації, але й виступає ефективним інструментом профілактики

професійного вигорання — особливо актуального у постпандемічний період. Замість традиційного щорічного оцінювання результатів діяльності, організації впроваджують практики регулярного моніторингу прогресу, що забезпечує оперативне реагування на зміни в продуктивності. Підтримання стабільної ефективності командної роботи передбачає застосування методів коротких управлінських діалогів, періодичного зворотного зв'язку, а також практик самооцінювання. Однак варто підкреслити, що дієвість таких інструментів безпосередньо залежить від рівня організаційної культури, зокрема прозорості процесів і довіри між членами колективу.

Технології відіграють дедалі важливішу роль в системах оцінювання персоналу, формуючи нові підходи до збору, оброблення та інтерпретації даних. Зростає популярність цифрових HR інструментів, які автоматизують ключові процеси: від формування аналітичних звітів до виявлення тенденцій у продуктивності працівників. Такі рішення дають змогу керівникам ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення на основі реальних показників діяльності. Водночас, гейміфіковані елементи, як-от рівні, досягнення та нагороди, перетворюють процес оцінювання на мотиваційно-підкріплений і психологічно комфортний для працівника досвід.

Особливу роль у трансформації HR функцій відіграють хмарні технології. Впровадження сучасних хмарних платформ істотно розширює можливості HR департаментів, забезпечуючи комплексну інтеграцію функцій — від моніторингу індивідуальної продуктивності до аналізу командної взаємодії. Завдяки таким рішенням забезпечується ефективна співпраця між віддаленими командами, а також оперативний доступ до персональних даних і аналітичної інформації незалежно від географічного розташування.

Значним технологічним проривом є *штучний інтелект*, який обробляє великі обсяги даних, виявляє приховані закономірності в поведінці працівників і прогнозує ймовірність звільнення або зниження продуктивності. Зокрема, штучний інтелект може пропонувати рекомендації щодо навчання, просування по службі та формування команд. Ці системи значно покращують роботу команд і дозволяють їм зосередитися на важливому довгостроковому плануванні. За даними IBM, їхня система штучного інтелекту здатна передбачити звільнення працівників з точністю до 95%, що дозволяє менеджерам вчасно вживати заходів для утримання ключових талантів. Oracle HCM Cloud використовує штучний інтелект для надання персоналізованих рекомендацій щодо розвитку працівників, включаючи індивідуальні плани навчання та кар'єрного зростання, що адаптуються до змін у ролі працівника та потреб бізнесу. [7] Workday інтегрує штучний інтелект у свої HR рішення, пропонуючи інструменти, які допомагають менеджерам приймати обґрунтовані рішення щодо розвитку персоналу, а також автоматизують створення індивідуальних планів зростання на основі аналізу даних про продуктивність, відгуків та інших релевантних показників. [1]

Підхід 360-градусного оцінювання, коли людей оцінюють колеги, підлеглі, керівники та вони самі, стає дедалі популярнішим як на великих, так і на середніх підприємствах. Цей метод дає змогу отримати всебічну картину роботи кожного працівника та покращує обмін інформацією між членами команди, а також допомагає виявити приховані конфлікти, напружені моменти та потреби у навчанні. [10]

Останні дослідження NeuroLeadership Institute (далі - NLI) у 2024–2025 роках підтверджують, що *регулярний зворотний зв'язок* є більш ефективним та менш стресовим для працівників порівняно з традиційними щорічними оцінюваннями. Згідно з NLI, надання несподіваного зворотного зв'язку може активувати в мозку реакцію «бий або біжи», що ускладнює процес навчання. Натомість, регулярний та очікуваний зворотний зв'язок сприяє кращому сприйняттю інформації та розвитку працівників. Крім того, NLI підкреслює важливість створення культури, де працівники самі запитують зворотний зв'язок, а не отримують його несподівано. Такий підхід зменшує рівень стресу для обох сторін і сприяє ефективнішому засвоєнню інформації. Таким чином, сучасні нейронаукові дослідження підтверджують переваги регулярного та передбачуваного зворотного зв'язку над

традиційними щорічними оцінюваннями, сприяючи кращому навчанню та розвитку працівників. [8]

Застосування *технологій віртуальної реальності та елементів гейміфікації* в системах оцінювання персоналу відкриває нові горизонти для HR практик. Зокрема, деякі компанії вже впроваджують VR симулятори, які моделюють робочі сценарії з високим рівнем стресу або невизначеності. Такі рішення дозволяють оцінити здатність працівників до прийняття рішень, поведінку в критичних ситуаціях, емоційну стійкість та когнітивну гнучкість. Подібні технології є особливо цінними в галузях, де критично важливими є миттєва реакція та ефективність в умовах ризику, як-от у медицині, пожежній безпеці чи будівництві. *Гейміфікація* ж пропонує більш доступний, водночас ефективний інструмент оцінювання, що сприяє підвищенню залученості, мотивації та саморефлексії працівників. Використання систем балів, рівнів, досягнень, сюжетних ліній та елементів суперництва дозволяє не лише оцінити поведінкові компетентності, а й стимулює внутрішню мотивацію. Так, компанія Marriott International застосовує гру "My Marriott Hotel", у якій кандидати занурюються у реалістичні готельні сценарії, демонструючи навички управління, сервісу та командної роботи. [6] Водночас L'Oréal реалізувала програму "Reveal", яка дає змогу кандидатам проходити серію цифрових ігрових завдань, що імітують реальні бізнес-ситуації та дозволяють оцінити їхні професійні компетентності в інтерактивному форматі. [5]

HR-аналітика дедалі активніше використовується для прийняття обґрунтованих рішень щодо персоналу. Сучасні компанії впроваджують аналітичні платформи, які дозволяють оцінювати ефективність навчальних програм, визначати фактори, що впливають на продуктивність, виявляти високопотенційних працівників та оптимізувати процеси найму й утримання персоналу. Компанія Unilever застосовує інструмент Team Energy Assessment, який дозволяє оцінювати рівень енергії команд за фізичними, емоційними, ментальними та цілеспрямованими аспектами добробуту. У 2023 році понад 2 000 лінійних менеджерів і майже 1 000 працівників пройшли навчання з психологічної безпеки, а кількість проведених оцінок перевищила 7 000, що сприяло покращенню обговорень у командах щодо взаємної підтримки [9]. Google продовжує розвивати свій підрозділ People Analytics, який використовує алгоритми для прогнозування ризиків плинності кадрів, оптимізації процесів наймання та підвищення ефективності менеджменту. Зокрема, дослідження Project Oxygen визначило вісім ключових характеристик ефективних менеджерів, серед яких найважливішими виявилися регулярний персоналізований зворотний зв'язок та індивідуальний підхід до працівників [3].

Крім того, прогресивні компанії впроваджують *біометричні технології* для точнішої оцінки продуктивності та стану працівників. Системи, оснащені сенсорами та IoT-пристроями, можуть відстежувати рівень стресу, втоми та залученості, що дозволяє менеджерам приймати обґрунтовані рішення щодо розподілу навантаження та формування команд. Проте використання таких технологій викликає занепокоєння щодо конфіденційності та етичності. Наприклад, у 2024 році британський регулятор з питань захисту даних (ICO) зобов'язав компанію Serco припинити використання технологій розпізнавання обличчя та сканування відбитків пальців для моніторингу персоналу, визнавши такі практики незаконними та непропорційними. [4]

Криза COVID-19 прискорила розвиток дистанційної роботи, що призвело до появи нових методів дистанційного оцінювання. Працівники проходять онлайн-тестування, беруть участь у відеоконтролі і використовують портативні пристрої, які спонтанно реєструють їхню роботу, взаємодію і дотримання графіків. Це дає змогу організаціям контролювати ефективність працівників незалежно від їхнього місця роботи. Вміння добре спілкуватися, розуміти почуття, працювати разом і справлятися з тиском. Вплив цих компетентностей на ефективність персоналу стає дедалі складніше ігнорувати.

Варто також згадати міжнародний досвід. Згідно з дослідженням Deloitte "Глобальні тенденції людського капіталу 2024", 74% міжнародних компаній надають пріоритет переходу до безперервного розвитку, а не до одноразового оцінювання. Це означає регулярний зворотний зв'язок, аналітику в реальному часі та персоналізовані траєкторії розвитку. Цей

метод підвищує продуктивність праці та допомагає утримувати кваліфікованих працівників. У контексті підтримки постійного розвитку працівників 56% компаній повідомили про намір або вже почали інвестувати в цифрові інструменти управління персоналом. [2]

Інноваційні підходи до оцінювання персоналу поєднують новітні технології, аналітику, поведінкові моделі та етичні засади, утворюючи комплексну систему прийняття рішень у сфері HR. У центрі цих змін — перехід від лінійних, формальних моделей оцінювання до гнучких, динамічних практик, які враховують індивідуальні особливості працівників, контекст їхньої діяльності та довгострокову цінність для організації. Цифрові HR інструменти, штучний інтелект, гейміфікація, хмарні сервіси й системи поведінкової аналітики дозволяють автоматизувати та персоналізувати процес оцінювання, надаючи управлінцям доступ до релевантних даних у реальному часі. При цьому успішні компанії не лише підвищують продуктивність, але й формують культуру взаємоповаги, зворотного зв'язку та постійного розвитку.

Висвітлені приклади провідних компаній (Google, L'Oréal, Unilever, Oracle, Marriott) підтверджують, що технологічні рішення в HR не обмежуються автоматизацією — вони змінюють саму філософію роботи з персоналом. Замість контролю — підтримка, замість одноразового оцінювання — постійний діалог, замість стандартизації — індивідуальні траєкторії розвитку. Модель ефективного оцінювання в умовах цифрової динаміки базується на принципах прозорості, доступності, об'єктивності, психологічної безпеки та довіри. Організації, які інтегрують ці принципи, отримують не лише конкурентні переваги, а й формують лояльне, залучене середовище.

Отже, в умовах швидких змін, цифровізації та зростання ролі ментального добробуту, оцінювання персоналу перетворюється з інструменту контролю на елемент стратегічного розвитку. Подальші дослідження доцільно зосередити на етичних аспектах використання ШІ в HR, впливі біометричних технологій на приватність, а також міжкультурних відмінностях у сприйнятті цифрових форм оцінювання.

Література

1. AI in HR: Applications, Benefits, and Examples. *Workday Platform | HR, Finance, Planning, Spend | Workday US*. URL: https://www.workday.com/en-us/topics/ai/ai-in-hr.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.04.2025).
2. Global Human Capital Trends 2024. *Deloitte*. URL: https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/articles/glob176836_global-human-capital-trends-2024/DI_Global-Human-Capital-Trends-2024.pdf (дата звернення: 23.04.2025)
3. Grace E. How Google is using people analytics to completely reinvent HR | peopleHum. *peoplehum*. URL: https://www.peoplehum.com/blog/how-google-is-using-people-analytics-to-completely-reinvent-hr?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.04.2025).
4. Guardian staff reporter. Serco ordered to stop using facial recognition technology to monitor staff. *the Guardian*. URL: https://www.theguardian.com/business/2024/feb/23/serco-ordered-to-stop-using-facial-recognition-technology-to-monitor-staff-leisure-centres-biometric-data?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.04.2025).
5. L'Oréal launches a revolutionary concept – REVEAL by L'Oréal. *NewsWire*. URL: https://www.newswire.ca/news-releases/loreal-launches-a-revolutionary-concept---reveal-by-loreal---firstmulti-vocation-business-game-to-unveil-hidden-talents-539672661.html?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.04.2025)
6. Marriott launches recruiting game for Facebook. *HOTELS Magazine*. URL: https://hotelsmag.com/news/marriott-launches-recruiting-game-for-facebook/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 23.04.2025)
7. Oracle AI for Human Capital Management. *Oracle*. URL: https://www.oracle.com/human-capital-management/ai-at-work/?utm_source=chatgpt.com

РОЗРОБКА ТА ВПРОВАДЖЕННЯ СТРАТЕГІЇ БЕЗПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних умовах швидких змін у технологіях та бізнес-середовищі підприємства змушені переглядати свої підходи до управління людським капіталом. Одним із таких підходів стає стратегія безперервного навчання працівників. Вона дозволяє не тільки підтримувати конкурентоспроможність компанії, а й сприяє довготривалому професійному розвитку персоналу. На нашу думку, стратегія безперервного навчання працівників – це системно організований процес постійного професійного розвитку персоналу організації, що включає визначення потреб у навчанні, формування відповідних програм, бюджетування та реалізацію навчальних заходів з метою підвищення їхніх знань, умінь, навичок та компетентностей для виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного просування, формування резерву керівників та досягнення стратегічних цілей підприємства [2; 6].

Ключові аспекти розробки та впровадження стратегії безперервного навчання на підприємстві узагальнено за літературними джерелами [1- 6]:

1. Формування стратегії безперервного навчання повинно базуватися на стратегічних цілях підприємства та майбутніх потребах у компетентних працівниках. Стратегія безперервного навчання має бути тісно пов'язана з загальними цілями та напрямками розвитку підприємства. На початковому етапі важливо провести аналіз стратегічних пріоритетів підприємства та визначити компетентності, необхідні для їх досягнення. Це дозволяє забезпечити відповідність навчальних програм реальним потребам бізнесу та сприяє ефективному використанню людських ресурсів. Зокрема, дослідження підкреслюють важливість безперервного розвитку персоналу як ключового чинника інноваційного виробництва, що забезпечує адаптацію до змін та підвищення конкурентоспроможності підприємства.

2. Цифровізація навчального процесу є ключовим елементом впровадження ефективної стратегії безперервного навчання. Сучасні технології – такі як LMS (системи управління навчанням), платформи онлайн-курсів, мобільне навчання – дозволяють масштабувати навчальні ініціативи, робити їх персоналізованими та доступними для широкого кола працівників. В умовах гнучкого графіка роботи та віддалених форматів саме цифрові інструменти забезпечують безперервність процесу навчання. Крім того, інтеграція штучного інтелекту у навчальні системи дозволяє адаптувати контент до індивідуальних потреб працівників і підвищити залученість у навчання.

3. Для успішного впровадження стратегії безперервного навчання важливо створити культуру навчання, де кожен працівник відчуває цінність знань і підтримку з боку керівництва. Організаційна культура, що заохочує розвиток, має ґрунтуватися на прозорій комунікації, визнанні успіхів у навчанні, гнучких можливостях підвищення кваліфікації. Важливу роль відіграють лідери та менеджери середньої ланки, які повинні бути прикладом у навчанні, наставниками для працівників, а також мотиваторами змін. За таких умов навчання стає не обов'язком, а можливістю для кожного.

4. Оцінка ефективності навчання є критичним етапом реалізації стратегії безперервного розвитку. Щоб навчання дійсно сприяло розвитку підприємства, потрібно систематично оцінювати його результати як на рівні індивідуальних знань працівників, так і з точки зору досягнення бізнес-результатів. Для цього доцільно використовувати моделі оцінювання, зокрема модель Дональда Кіркпатріка, а також інструменти аналітики навчання, які дозволяють відстежувати прогрес і вплив навчання на продуктивність.

Отже, розробка та впровадження стратегії безперервного навчання на підприємстві є ключовим елементом підвищення його конкурентоспроможності та адаптивності до сучасних викликів. Ефективна стратегія повинна базуватися на стратегічних цілях підприємства та передбачати формування необхідних компетентностей працівників. Цифровізація процесів навчання та відкриває нові можливості для гнучкості, масштабованості та індивідуалізації освітнього контенту. Водночас, важливою умовою для реалізації такої стратегії є розвиток організаційної культури, яка підтримує навчання як цінність і щоденну практику. Не менш значущим є й аналіз ефективності навчальних програм, що дозволяє коригувати підхід та підвищувати результативність інвестицій у людський капітал. Загалом, стратегічно організоване безперервне навчання виступає інструментом сталого розвитку підприємства в умовах динамічного середовища.

Література

1. Данюк В. М. Безперервний розвиток персоналу як домінуючий чинник інноваційного виробництва. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 36-49. URL : <https://ir.kneu.edu.ua/bitstreams/131ec40e-e76a-4a0e-906f-c4f3e0933e8b/download>
2. Даниленко О.А. Безперервне навчання та розвиток як основа конкурентоспроможності працівника в інформаційному суспільстві. *Цифрова трансформація освіти: теоретико-методичні засади* : збірник мат. Міжнародної науково-практичної конф., присвяч. 70-річчю проф. В.П. Сергієнка. Київ : Вид-во УДУ імені Михайла Драгоманова, 2024. С. 93-95. URL : https://drive.google.com/file/d/1XLyZN3i_FSGuoxi-Wwz1E5oeZmCwyy3D/view
3. Даниленко О.А. Корпоративна культура в умовах трансформацій: ключові аспекти та оцінювання ефективності. *Менеджмент та маркетинг як фактори розвитку бізнесу*: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції 17-19 квітня 2024 р. Електронне видання у 2 т. / відп. ред. та упоряд. В. В. Храпкіна, К. В. Пічик. Київ: Видавничий дім «Києво-Могилянська академія», 2024. Т.2. С.30-33. URL : <https://ekmair.ukma.edu.ua/communities/c57d54ba-729a-4a40-8931-9ab411e71311>
4. Кравчук О. І. Цифрова компетентність менеджера з персоналу. *Соціально-трудова відносина: теорія і практика*. 2018. № 1. С. 172-191. URL : http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/stvttp_2018_1_19.pdf

Василенко Р.Р.

*ОП «Обліку та податкового менеджменту», 5 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та
управління персоналом –Леонтенко О.М.*

АНАЛІЗ НАПРЯМІВ СОЦІАЛЬНОГО ІНВЕСТИВАННЯ ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЙ

Соціальне інвестування є невід’ємною складовою корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) сучасних компаній та відображає їх прагнення забезпечити сталий розвиток суспільства паралельно з досягненням власних бізнес-цілей. В умовах посилення глобалізаційних процесів, загострення соціальних та екологічних проблем, а також зростання обізнаності споживачів щодо етичних аспектів ведення бізнесу, приватні компанії розвинутих країн світу розширюють масштаби соціального інвестування та диверсифікують його напрями. Для України, яка прагне інтегруватися до європейського та світового економічного простору і водночас вирішити численні соціальні проблеми, досвід провідних іноземних компаній у сфері соціального інвестування є надзвичайно цінним.

Аналіз сучасних тенденцій у сфері соціального інвестування дозволяє виявити ряд закономірностей та особливостей цього процесу.[1]

1) Спостерігається стійке зростання обсягів соціальних інвестицій у глобальному масштабі;

2) Відбувається інституціоналізація соціального інвестування через формування спеціалізованих фондів, розробку міжнародних стандартів та принципів, створення глобальних ініціатив та платформ для співпраці;

3) Змінюється мотивація соціального інвестування;

4) Розширюється коло суб'єктів соціального інвестування;

5) Посилюється тенденція до системності та комплексності соціальних інвестицій, їх узгодження з Цілями сталого розвитку ООН та інтеграції у стратегію бізнесу.

Інвестиції у відповідальні ланцюги постачання стають все більш актуальними в умовах глобалізації та зростання вимог споживачів до етичних аспектів ведення бізнесу. Ефективність цих інвестицій виявляється у зниженні репутаційних ризиків, підвищенні стійкості ланцюгів постачання, покращенні якості сировини та комплектуючих, а також у формуванні лояльності етично орієнтованих споживачів.

Інвестиції у сталі інновації та технології спрямовані на розробку та впровадження рішень, які здатні одночасно забезпечити комерційний успіх компанії та вирішення соціальних чи екологічних проблем. Ефективність цих інвестицій проявляється у створенні нових ринків для інноваційних продуктів, зміцненні технологічного лідерства компаній, а також у значному соціальному впливі через масштабування технологічних рішень.

Оцінка ефективності соціальних інвестицій є складним завданням через багатовимірність їх впливу та наявність як кількісних, так і якісних результатів. Іноземні компанії використовують різні методи та інструменти для вимірювання результативності своїх соціальних інвестицій.[2]

1) Метод соціальної віддачі на інвестиції;

2) Метод збалансованої системи показників;

3) Метод логічної моделі;

4) Метод аналізу стейкхолдерів дозволяє оцінити вплив соціальних інвестицій на різні групи зацікавлених сторін та врахувати їх інтереси при плануванні та реалізації соціальних програм.

Соціальне інвестування в Україні знаходиться на етапі становлення та характеризується рядом проблем та обмежень. По-перше, недосконалість законодавчої бази та відсутність системи податкових стимулів для соціально відповідальних компаній. По-друге, недостатня інституційна спроможність організацій громадянського суспільства для ефективного партнерства з бізнесом у реалізації соціальних проектів. По-третє, обмежена поінформованість бізнесу та суспільства про переваги та механізми соціального інвестування. По-четверте, переважання благодійності та спонсорства над стратегічними соціальними інвестиціями, що обмежує їх вплив та стійкість. По-п'яте, недостатній розвиток інфраструктури соціального інвестування, включаючи соціальну біржу, фонди соціальних інвестицій та спеціалізовані консалтингові організації.

Водночас, в Україні є значний потенціал для розвитку соціального інвестування, обумовлений наявністю гострих соціальних проблем, активним розвитком громадянського суспільства, зростанням обізнаності бізнесу щодо принципів сталого розвитку та соціальної відповідальності, а також прагненням України інтегруватися до європейського економічного та соціального простору.

Аналіз практики соціального інвестування іноземних приватних компаній розвинутих країн світу дозволяє виокремити декілька ключових напрямів, які отримали найбільше поширення.

1) Інвестиції у розвиток людського капіталу;

2) Інвестиції у захист навколишнього середовища та боротьбу зі зміною клімату;

3) Інвестиції у розвиток місцевих громад;

4) Інвестиції у відповідальні ланцюги постачання, підтримка місцевих виробників, справедливу торгівлю та етичні закупівлі;[3]

5) Інвестиції у сталі інновації та технології, що сприяють вирішенню соціальних та екологічних проблем.

Аналіз іноземного досвіду соціального інвестування дозволяє визначити ряд підходів та практик, які можуть бути ефективно адаптовані в українських умовах.

Для стимулювання розвитку соціального інвестування в Україні необхідним є впровадження комплексу заходів на різних рівнях.[4]

На рівні державної політики доцільним є: удосконалення законодавства у сфері благодійності та соціального підприємництва; запровадження податкових стимулів для компаній, що здійснюють соціальні інвестиції; розробка національної стратегії сприяння корпоративній соціальній відповідальності; включення критеріїв соціальної відповідальності у процедури державних закупівель.

На рівні бізнес-спільноти важливим є: інтеграція соціальних інвестицій у бізнес-стратегію компаній; розвиток міжсекторного партнерства для реалізації соціальних проєктів; впровадження міжнародних стандартів звітності у сфері сталого розвитку; створення галузевих ініціатив та платформ для обміну досвідом у сфері соціального інвестування.

На рівні громадянського суспільства необхідним є: підвищення інституційно спроможності громадських організацій для партнерства з бізнесом; розвиток механізмів громадського контролю за соціальними інвестиціями; проведення інформаційних кампаній щодо переваг соціально відповідального споживання.

На рівні освіти та науки доцільним є: включення тематики соціального інвестування у навчальні програми бізнес-освіти; розвиток досліджень у сфері оцінки ефективності соціальних інвестицій; створення освітніх програм для підготовки фахівців з корпоративної соціальної відповідальності.

Соціальне інвестування іноземних приватних компаній розвинутих країн світу є динамічною сферою, що постійно еволюціонує у відповідь на глобальні виклики та зміни у суспільних очікуваннях. Аналіз досвіду провідних компаній свідчить про різноманітність напрямів соціального інвестування, серед яких ключовими є інвестиції у розвиток людського капіталу, захист навколишнього середовища, розвиток місцевих громад, відповідальні ланцюги постачання та сталі інновації.[5]

Ефективність соціальних інвестицій проявляється у створенні цінності для всіх зацікавлених сторін, включаючи власне компанію, її працівників, споживачів, місцеві громади та суспільство в цілому.

Для України, яка перебуває на етапі трансформації соціально-економічної системи та інтеграції до європейського простору, адаптація передового іноземного досвіду соціального інвестування є важливим чинником забезпечення сталого розвитку.

Впровадження рекомендацій щодо розвитку соціального інвестування сприятиме вирішенню актуальних соціальних проблем, підвищенню конкурентоспроможності українських підприємств та інтеграції України до глобального сталого бізнес-середовища. [6]

Перспективними напрямками подальших досліджень є розробка методології оцінки ефективності соціальних інвестицій з урахуванням українських реалій, аналіз впливу соціальних інвестицій на фінансові показники компаній в умовах нестабільної економіки, а також дослідження механізмів стимулювання соціального інвестування на державному та регіональному рівнях.

Література

1. Буряк Р. П., Кузьменко О. В. Корпоративна соціальна відповідальність: теорія, методологія, практика. – Київ: КНЕУ, 2018. 320 с.
2. Долішній М. І., Войтович Р. В. Соціальні інвестиції в умовах трансформації економіки України. *Економіка України*. 2020. № 5. С. 42–51.

3. Міністерство економіки України. Національна стратегія сталого розвитку України на період до 2030 року. URL: <https://www.me.gov.ua/>
4. Савлук М. І., Мішин Д. Є. Соціальна відповідальність бізнесу в Україні: стан та перспективи розвитку. *Фінанси України*. 2021. № 6. С. 58–67.
5. Програма розвитку ООН в Україні. Доповідь про людський розвиток. – К.: ПРООН, 2023 URL: <https://www.undp.org/uk/ukraine>
6. Сологуб І. Соціальне інвестування як інструмент сталого розвитку: міжнародний досвід та уроки для України. *Вісник Київського національного економічного університету*. 2022. № 9. С. 22–30.

Гордієнко А.О.

ОП «Маркетинг», 3 курс

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – ст.викладач кафедри соціоекономіки та управління персоналом*

Василенко А.О.

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПІДВИЩЕННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ

З огляду проведення наукового дослідження, стало зрозуміло, що для реального заохочення персоналу та перетворення їх діяльності на справжнє бажання якісно працювати, повністю залежить від досягнення індивідуального стимулювання, тобто отримання від цих процесів власних переваг.

Мотивація є одним з провідних елементів системи управління персоналом підприємства в нинішніх умовах, адже саме завдяки мотивації керівництву підприємства вдається здійснювати вплив на працівників.

На сьогоднішній день мотивацію в компанії обирають за допомогою думки психологів, котрі вважають, що чим вища мотивація персоналу, тим більш успішна робота компаній. Гарних показників, неможна досягти коли керівництво компанії не зацікавлене у мотивації працівників. З точки зору психологів розглянемо найефективніші види мотивації на сьогодні:

- матеріальна і нематеріальна;
- зовнішня і внутрішня;
- позитивна і негативна;
- самомотивація.

У контексті глобалізації роль нематеріальної мотивації збільшується. Тому під насильницькою глобальною конкуренцією компанія зосереджується не лише на ключових мотиваційних факторах, а й на нематеріальних факторах, які забезпечують утримання та привабливість талантів.

Як ми вже з'ясували, компанії можуть зацікавити потенційних працівників і утримувати в команді опитних кадрів не просто ключовий спосіб мотивувати працівників. Автор дослідив та пропонує для розгляду нетрадиційні для українських підприємств методи нематеріальної мотивації, що використовують зарубіжні компанії. На нашу думку, деякі з них можуть бути реалізовані в практиці мотиваційних програм українських компаній.

Пропонуємо до вашої уваги найцікавіші з нашої точки зору, методи.

«Відгул в ім'я знижок». Деякі японські компанії практикують скорочені робочі дні або й зовсім додаткові вихідні під час сезонного розпродажу. Завдяки такому оригінальному способу мотивації працівники можуть встигнути розв'язати особисті питання, закупитися всім потрібним і відчувати, що компанія розуміє їхні потреби та дбає про них.

Використання нестандартних назв посад. Кожному хочеться працювати на престижній і важливій посаді — навіть якщо її престиж обмежується гарною назвою. Уперше такий спосіб

мотивації застосував Волт Дісней, коли перейменував підрозділ працівників постачання й облаштування одного з парків на «текстильну службу», поставивши департамент нарівні з маркетинговими й фінансовими службами. Пізніше цією хитрістю скористався й Стів Джобс, перейменувавши офісного консультанта на «генія» — хіба можна піти з роботи, де тебе вважають генієм?

Персоналізація й публічне визнання заслуг. Невеликі, але приємні відзнаки за успіхи в роботі — це, на нашу думку, вдалий спосіб показати, що компанія цінує працівника та його зусилля. Спосіб працює і в іншу сторону: в одній великій компанії стільникового зв'язку була традиція «мігрувальної черепашки». Працівник, який гірше за всіх виявив себе за місяць, діставав обов'язок дбати про офісну черепашку й доглядати за нею.

Створення корпоративних спортивних команд. У багатьох компаніях бізнес не тільки сплачує звичні пільги на фітнес-клуб, а й заохочує спільні заняття спортом. Внутрішня команда з футболу, баскетболу, яхтингу тощо. Хто піде з компанії на інше місце, коли на носі чемпіонат?

«Тиха година». У Японії є навіть спеціальний термін для сну на робочому місці — інемурі, а в Китаї перерву на сон забезпечено конституційним правом. За даними The Guardians, у США 33% працівників користуються можливістю подрімати на роботі й зазначають, що їхня продуктивність після такого відпочинку підвищується. За короткий сон на роботі також «топить» NASA — за даними їхнього дослідження, перерва «на подрімати» на 100% підвищує уважність і когнітивні здібності пілотів.

«День відкритих дверей». У Google є традиція «дня відкритих дверей» для батьків — це один день на рік, коли батьки можуть приїхати й подивитися зсередини, як працюють їхні діти. А в деяких компаніях — наприклад, AirBnb — практикується такий нетрадиційний метод мотивації, як робота в офісі з домашніми улюбленцями.

Деякі компанії запроваджують такі заходи як тімбілдінг.

Тімбілдінг для співробітників — відносно новий і ефективний метод для вирішення конфліктних ситуацій, правильного розподілу робочої сили і формування доброзичливої атмосфери всередині компанії.

Тімбілдінг — процес побудови команди, що заснований на чотирьох елементах: організаційний розвиток, організаційна динаміка, психологія групи і групова динаміка.

Одним із ключових трендів є використання гнучких графіків роботи, які активно застосовуються в США, Німеччині, Канаді. Працівники цінують можливість балансувати між професійним і особистим життям, а довіра до них з боку роботодавця підвищує лояльність і мотивацію.

Високі результати показують також програми професійного розвитку та навчання. Яскравий приклад — Японія та Швеція, де працівники мають постійний доступ до курсів, тренінгів, менторства. Це не тільки стимулює розвиток, а й формує відчуття цінності особистого внеску в компанію.

Особливу роль відіграє визнання досягнень. У компаніях, таких як Google, діють програми публічного визнання, персоналізованого заохочення та підтримки творчих ініціатив. Такий підхід формує позитивний мікроклімат і культуру взаємної поваги.

У свою чергу, в Японії та Кореї діє модель, заснована на колективістських цінностях. Тут основну увагу приділяють командним досягненням, повазі до старших та участі в спільних корпоративних заходах.

Найуспішнішими прикладами використання нематеріальної мотивації є: ініціативи корпорації Google щодо сприяння креативності та самостійності працівників; програми оздоровлення, наставництва та емоційної підтримки SAP; практики Kaizen компанії Toyota, як елемент нематеріальної мотивації через залучення працівників до постійного вдосконалення. Звертаючись до зарубіжного досвіду нематеріального стимулювання, слід також враховувати вплив культурних відмінностей на формування стратегій стимулювання. Наприклад, високий рівень індивідуалізму в Сполучених Штатах сприяє розвитку персоналізованих форм заохочення, тоді як колективістська модель в Азії наголошує на досягненнях команди та соціальній гармонії.

Підсумовуючи викладене вище, слід зазначити, що ключовими інструментами нематеріальної мотивації у провідних країнах є наступні: гнучкий графік роботи (США, Німеччина); можливість професійного розвитку та навчання (Японія, Швеція); корпоративна культура підтримки та визнання (Канада, Австралія).

Серед інноваційних методів нематеріального стимулювання, прийнятих іноземними компаніями, варто виділити: використання гейміфікації в програмах стимулювання; впровадження програм психічного здоров'я та балансу між роботою та особистим життям; участь у прийнятті рішень на стратегічному рівні (підхід «відкритої компанії»). Переваги нематеріального стимулювання компаній включають: зниження плинності кадрів; підвищення продуктивності та залучення працівників; та створення позитивного іміджу роботодавця.

Щодо зарубіжного досвіду впровадження нематеріального стимулювання українських компаній, то можемо запропонувати такі рекомендації:

- світова практика впровадження немонетарних стимулів має враховувати особливості країни;
- запровадити систему нематеріальної винагороди (наприклад, «співробітник місяця») для збільшення участі працівників у внутрішніх заходах компанії;
- активніше інвестувати в розвиток soft skills та лідерських якостей співробітників компанії.

Література

1. Стихальська Н. Що таке нематеріальна мотивація працівників? URL: <https://taslife.com.ua/blog/shho-take-nematerialna-motyvacziya-praczivnykiv>
2. Гончар В.В., Обухова Н.О. Методи нематеріального мотивування персоналу на промислових підприємствах у кризовий період. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2015. Випуск 2(12), Том 3. С. 133 – 140.

Данилюк Б.В.

ОП «Менеджмент персоналу», 5 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри

соціоекономіки та управління персоналом Василик А.В.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Сучасні глобальні виклики – пандемія COVID-19, війна в Україні, енергетична та економічна криза – спричинили серйозні трансформації на ринку праці. Організації стикаються з дефіцитом кадрів, нестачею ключових компетенцій, високою плинністю персоналу та змінами в очікуваннях працівників. За таких умов особливої актуальності набуває ефективна система управління талантами – стратегія виявлення, розвитку, мотивації та утримання працівників з високим потенціалом.

Згідно з опитуванням PwC, 74% керівників сумніваються, що їхні співробітники володіють достатніми навичками для досягнення бізнес-цілей [1]. Це свідчить про необхідність переосмислення підходів до управління людськими ресурсами.

Однією з головних тенденцій останніх років є перехід від універсальних до персоналізованих підходів у розвитку персоналу. Дослідження показують, що понад 90% компаній, які досягли високих результатів у формуванні кадрового потенціалу, впровадили індивідуальні траєкторії навчання [2]. При цьому активно використовуються гейміфікація, наставництво, мікронавчання та онлайн-платформи. Це дозволяє не лише адаптувати

навчальні програми до потреб конкретного працівника, а й підвищити рівень його залученості та мотивації.

Ще однією важливою особливістю є зростаюча орієнтація на навички (skill-based hiring), а не на дипломи. У галузях штучного інтелекту та «зелених» технологій дедалі частіше фокус зміщується на практичні компетенції. Так, дослідження Bone, Ehlinger & Stephany (2023) свідчить, що в Британії вимоги до наявності диплома бакалавра при наймі на AI-посади знизились на 15% [3].

Суттєво змінилися й очікування працівників. Для багатьох з них ключовими стали не лише зарплата, а й гнучкий графік, віддалена робота, work-life balance і ментальне здоров'я. За даними дослідження Kyivstar Business Hub (2025), компанії, які впроваджують програми добробуту персоналу, в середньому мають на 27% нижчий рівень плинності кадрів [4]. Це означає, що увага до психологічного комфорту є не просто трендом, а вимогою часу.

Також спостерігається поширення гнучких моделей зайнятості. Роботодавці все частіше співпрацюють із фрілансерами, тимчасовими працівниками, консультантами та працівниками на умовах гібридного графіку. Проте лише 45% компаній визнають, що вони ефективно використовують потенціал нетрадиційних форм праці [5]. Це свідчить про потребу в адаптації HR-політик до нових реалій.

Щоб ефективно реагувати на виклики, компанії формують нові підходи до управління талантами. Одним із перспективних напрямів є коопетиційна модель, яка базується на поєднанні конкуренції та співпраці між підприємствами, освітніми установами та науковими центрами. Це дозволяє створити інноваційне середовище для розвитку талантів [6].

Варто також згадати про інноваційний підхід у сфері ріелторських компаній, де активно впроваджуються HRM-платформи, аналітика талантів, системи персоналізованого розвитку та брендинг роботодавця [7]. Як показують результати дослідження Кравченко О. та Кравченко Ю. (2024), це дозволяє ефективно залучати молодь та знижувати плинність кадрів [8].

Для підвищення ефективності управління талантами в умовах нестабільності рекомендовано:

- інвестувати в безперервне навчання та розвиток персоналу, зокрема через мікронавчання, EdTech-платформи та корпоративні академії;
- впроваджувати гнучкі форми роботи, включаючи дистанційну та гібридну;
- створювати привабливий бренд роботодавця;
- підтримувати ментальне здоров'я працівників;
- використовувати цифрові інструменти – штучний інтелект, аналітику HR-даних, адаптивні системи найму.

Отже, в умовах нестабільного ринку праці система управління талантами повинна стати адаптивною, інноваційною та орієнтованою на людину. Компанії, які здатні швидко адаптуватися, використовувати новітні технології, інвестувати в розвиток працівників та створювати гнучкі умови роботи, матимуть конкурентні переваги у залученні та утриманні високопотенційних кадрів.

Формування ефективної системи управління талантами вимагає від організацій переосмислення традиційних підходів до HR-стратегії. Основними особливостями є: поєднання гнучкості й адаптивності процесів з орієнтацією на розвиток індивідуального потенціалу працівників; впровадження цифрових рішень та аналітики для прийняття кадрових рішень; зміщення акценту з дипломів на навички; інвестування у психоемоційне здоров'я персоналу; а також розвиток партнерських моделей співпраці з освітніми закладами та інноваційними центрами. Усе це дозволяє створити динамічну, стійку до зовнішніх змін систему, здатну залучати, утримувати й розвивати таланти у довгостроковій перспективі.

Література

1) Тенденції у сфері управління талантами в 2020 році. PwC. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2020/talent.html>

2) Тренди в управлінні талантами 2024 року: перспективи на майбутнє. Management.com.ua: Менеджмент для управлінців. URL: <https://www.management.com.ua/tend/tend1439.html>

- 3) Skills or Degree? The Rise of Skill-Based Hiring for AI and Green Jobs. *arXiv.org*. URL: <https://arxiv.org/abs/2312.11942>
- 4) 6 трендів на ринку людського капіталу у 2025 році | Kyivstar Business Hub. *Kyivstar Business Hub – корпоративний блог для бізнесу*. URL: <https://hub.kyivstar.ua/articles/6-trendiv-na-rinku-lyudskogo-kapitalu-u-2025-rocz>
- 5) Deloitte Україна. *Deloitte*. URL: <https://www2.deloitte.com/ua/uk/pages/about-deloitte/press-releases/gx-2020-global-human-capital-trends-report.html>
- 6) Модель управління талантами в контексті коопетиційної взаємодії та економіки знань - MMI. *Marketing and Management of Innovations*. URL: <https://mmi.sumdu.edu.ua/ua/том-15-випуск-3/article-11/>
- 7) Інноваційний підхід до талант-менеджменту в ріелторській організації. *ResearchGate*. URL: <https://www.researchgate.net/publication/387705966>
- 8) Інвестиція в майбутнє: розвиток та утримання талановитих працівників | Економіка та суспільство. *Головна*. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3949>

Іванова О.М.

ОП «Менеджмент персоналу», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Варіс І.О.

ІННОВАЦІЙНІ ЦИФРОВІ РІШЕННЯ В HR МЕНЕДЖМЕНТІ: ДОСВІД ВПРОВАДЖЕННЯ, РИЗИКИ ТА ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ЕФЕКТИ

Сфера управління персоналом зазнає кардинальних трансформацій під впливом стрімкого розвитку цифрових технологій, зокрема штучного інтелекту (ШІ), який дедалі активніше інтегрується в HR процеси. Впровадження інтелектуальних систем дозволяє автоматизувати рутинні операції, такі як оброблення резюме, відбір кандидатів, планування графіків та комунікація з працівниками, що суттєво знижує навантаження на HR фахівців і підвищує оперативність управлінських рішень. Зокрема, чат-боти забезпечують цілодобову підтримку працівників та кандидатів, алгоритми машинного навчання дозволяють здійснювати глибоку аналітику персональних даних і прогнозувати поведінкові сценарії, а цифрові асистенти сприяють персоналізації досвіду взаємодії в межах організацій. Такі інструменти не лише пришвидшують прийняття кадрових рішень, а й сприяють формуванню гнучких, адаптивних HR стратегій, що враховують індивідуальні особливості працівників і потреби бізнесу в умовах динамічного середовища.

Особливої трансформації зазнає етап добору персоналу, в якому алгоритми штучного інтелекту беруть на себе функції попереднього аналізу резюме, оцінювання рівня розвитку м'яких навичок (soft skills) кандидатів, а також проведення первинних інтерв'ю у форматі автоматизованих чатів або відеоаналізу. Такий підхід дозволяє значно знизити трудомісткість процесу рекрутингу, мінімізувати вплив людського фактору на ухвалення рішень та підвищити точність аналітичної обробки великого масиву кандидатських даних. Разом з тим, цифровізація добору персоналу супроводжується низкою викликів: стандартизація рішень може призводити до шаблонності відбору, існують ризики порушення конфіденційності персональних даних, бракує емпатійного компонента у взаємодії з кандидатами, а також спостерігаються труднощі впровадження інновацій у традиційно консервативному середовищі організаційного управління.

Таким чином, для досягнення стратегічних цілей у сфері управління персоналом організації мають не лише активно впроваджувати новітні технології, а й ефективно управляти пов'язаними з ними ризиками та викликами. Системне управління цифровими трансформаціями в HR дозволяє максимально реалізувати потенціал технологій, уникнути типових помилок впровадження та забезпечити інтеграцію інноваційних рішень у корпоративну культуру. У підсумку, вплив технологій на ефективність HR менеджменту є багатовимірним — від автоматизації операційної діяльності до посилення ролі аналітики, розвитку цифрових каналів комунікації та сприяння персоналізованому розвитку працівників. Вони дедалі більше стають не лише інструментом оптимізації, а й ключовим чинником зростання продуктивності праці, формування позитивного досвіду працівників та підвищення конкурентоспроможності організацій на ринку праці.

Серед технологічних рішень, що найбільше впливають на управління персоналом, виокремлюються системи автоматизації HR процесів, зокрема системи управління людськими ресурсами (HRMS — Human Resource Management System) та системи відстеження кандидатів (ATS — Applicant Tracking System). HRMS виступає як комплексна платформа, що інтегрує всі ключові функції управління персоналом: ведення кадрового діловодства, облік робочого часу, управління оплатою праці, адміністрування пільг, організацію навчання і розвитку персоналу, оцінювання результативності праці та формування кадрового резерву. Завдяки такій інтеграції HRMS дозволяє не лише автоматизувати рутинні процеси, а й забезпечити прозорість HR операцій, покращити доступ до актуальної інформації та сприяти прийняттю обґрунтованих управлінських рішень на основі аналітики.

ATS, своєю чергою, є спеціалізованим програмним забезпеченням, орієнтованим на автоматизацію процесів рекрутингу, яка дає змогу здійснювати системне оброблення резюме кандидатів, фіксувати етапи проходження відбору, впроваджувати багаторівневу фільтрацію за заданими критеріями та забезпечувати зручну взаємодію з кандидатами протягом усього процесу найму. Використання ATS підвищує ефективність рекрутингової діяльності, прискорює час закриття вакансій, знижує ймовірність упереджених рішень і дозволяє будувати аналітичні звіти щодо джерел залучення талантів, ефективності рекрутерів та якості процесу найма. У сукупності HRMS і ATS формують ядро сучасної цифрової інфраструктури управління персоналом, що забезпечує підвищену адаптивність організацій до змін на ринку праці та зростаючих очікувань працівників [2].

Трансформація підрозділів з управління людськими ресурсами під впливом впровадження штучного інтелекту не є короточасною модою, а становить сутнісну зміну парадигми HR менеджменту. Згідно з результатами дослідження бенчмаркінгу, проведеного аналітичною компанією Gartner у червні 2023 року, 52% керівників HR служб виявили активний інтерес до вивчення можливостей генеративного штучного інтелекту та його потенціалу для оптимізації внутрішніх процесів. Ще вагомішим є те, що 76% опитаних керівників вважають необхідним інтегрувати рішення на основі AI — зокрема генеративні моделі — упродовж найближчих 12–24 місяців. Вони зазначають, що зволікання у впровадженні подібних технологій може поставити організацію в неконкурентне становище порівняно з тими компаніями, які вже активно застосовують штучний інтелект для досягнення стратегічних HR цілей. Таким чином, ці статистичні індикатори яскраво демонструють не лише поточний інтерес до інновацій, а й нагальну потребу інтегрувати хоча б один AI інструмент у ключові функції управління персоналом як передумову цифрової зрілості організації [5].

Одним із ключових трендів цифрової трансформації управління персоналом є впровадження комунікаційних роботів, зокрема чат-ботів, які автоматизують значну частину процесів рекрутингу. За даними дослідження компанії EY, за допомогою чат-ботів можливо автоматизувати до 75% завдань, пов'язаних із добором персоналу, включаючи попередній контакт із кандидатами, надання відповідей на типові запити, планування співбесід та інформування про статус проходження етапів відбору. Особливо ефективними такі цифрові

інструменти виявляються на початкових стадіях рекрутингу, коли необхідно обробити великий обсяг заявок та забезпечити оперативний зворотний зв'язок у режимі 24/7.

Українська HR практика вже має приклади ефективного використання подібних технологій. Зокрема, компанія Eldorado реалізувала інноваційний проєкт "ПОМОЖИ ТОБІ БОТ", в межах якого функціонує чат-бот ELSA (Eldorado Staff Assistant) — віртуальний HR асистент, доступний для працівників компанії цілодобово. Цей цифровий інструмент виконує широкий спектр функцій: надає інформацію про залишок днів щорічної відпустки, оформлює запити на відрядження, генерує довідки про доходи та стаж, надає доступ до розрахункових листів, контактів колег, матеріалів для навчання тощо. Також, ELSA може допомогти працівникам у плануванні професійного розвитку, а потенційним кандидатам — ознайомитися з корпоративною культурою та відкритими вакансіями. Використання чат-ботів у HR діяльності сприяє підвищенню ефективності обслуговування як внутрішніх, так і зовнішніх клієнтів служби управління персоналом, скорочує адміністративні витрати та сприяє цифровізації рутинних процесів [1].

У контексті цифрової трансформації управління персоналом соціальні мережі виступають важливим інструментом для пошуку, залучення та взаємодії з талантами та значно розширюють можливості HR фахівців у доборі персоналу, дозволяючи вийти за межі традиційних каналів рекрутингу та перейти до більш гнучкої й персоналізованої взаємодії з потенційними кандидатами. Хоча соціальні медіа можуть застосовуватись і на інших етапах життєвого циклу працівника — адаптації, навчанні, комунікації, — їхнє основне функціональне навантаження виявляється саме у якісному доборі персоналу.

Сучасна HR практика дедалі частіше ґрунтується на активному використанні таких платформ, як LinkedIn, Facebook, Indeed, Monster, які не лише дозволяють розміщувати оголошення про вакансії, але й забезпечують інструменти для таргетованого пошуку кандидатів, аналізу їхньої цифрової присутності, встановлення первинного контакту та формування позитивного іміджу роботодавця. Дослідження компанії CleverStaff засвідчують високий рівень проникнення цього інструмента в HR сферу: 92% рекрутерів використовують соціальні мережі під час добору персоналу, що свідчить про перехід від пасивного очікування відгуків до активного формування пулу кандидатів, зокрема через пряме звернення, участь у професійних спільнотах та контентну взаємодію.

Соціальні мережі також сприяють розбудові бренду роботодавця, що є важливою складовою конкурентної переваги на ринку праці. Через публікацію корпоративного контенту, розповіді працівників, інтерактивні формати участі у житті компанії, HR фахівці можуть сформувати позитивний емоційний зв'язок із цільовою аудиторією та створити стійке уявлення про організацію як привабливого роботодавця [4].

У контексті українських реалій імплементація технологій штучного інтелекту в систему управління персоналом має значний потенціал, особливо з огляду на виклики, що постають перед вітчизняними організаціями в умовах трансформації ринку праці, діджиталізації бізнес-процесів і кадрових дефіцитів. Впровадження інноваційних технологічних рішень може стати ключовим чинником підвищення ефективності HR функцій, зокрема шляхом оптимізації операційних витрат, автоматизації рутинних процедур, поліпшення якості прийняття управлінських рішень та розширення можливостей аналітичної підтримки стратегічного планування.

Разом з тим, інтеграція ШІ в HR практики вимагає дотримання низки важливих умов. Передусім ідеться про забезпечення високого рівня захисту персональних даних, дотримання етичних норм і принципів недискримінаційності, прозорість функціонування алгоритмів, а також забезпечення справедливості та обґрунтованості рішень, які генеруються за допомогою автоматизованих систем. Отже, ефективна реалізація технологій штучного інтелекту в управлінні людськими ресурсами вимагає комплексного міждисциплінарного підходу, який поєднує технологічну компетентність із правовою обізнаністю та етичною відповідальністю організацій [3].

У сучасних умовах цифрової трансформації виникає об'єктивна необхідність перегляду стратегічних підходів організацій до управління людськими ресурсами, зокрема в частині підготовки та розвитку HR фахівців. Одним із ключових викликів стає формування нових компетенцій, орієнтованих на інтеграцію цифрових технологій у щоденну практику управління персоналом. Оволодіння цифровими інструментами — такими як штучний інтелект, хмарні сервіси, чат-боти, віртуальна та доповнена реальність — має стати не разовою ініціативою, а постійним процесом професійного розвитку.

HR служби мають навчитися діяти гнучко, адаптуючись до швидких змін у зовнішньому середовищі, та застосовувати різні методи прийняття рішень, що відповідають вимогам цифрової доби. Таке безперервне навчання й розвиток сприятимуть формуванню так званого цифрового мислення — здатності стратегічно мислити в умовах технологічних змін, приймати рішення на основі даних і ефективно використовувати цифрові ресурси. Саме цифрове мислення, у поєднанні з технологічною грамотністю, виступає основною умовою успішної цифрової трансформації HR функцій, що відкриває шлях до підвищення ефективності системи управління персоналом в цілому [6].

Отже, адаптація традиційних підходів до управління персоналом в умовах цифровізації є необхідною передумовою стійкого розвитку організацій у динамічному та конкурентному середовищі. Цифрова трансформація HR функцій відкриває нові можливості для підвищення ефективності управлінських процесів, гнучкості кадрових рішень, персоналізації взаємодії з працівниками та формування проактивної корпоративної культури. Упровадження інтелектуальних технологій, автоматизація рутинних процедур і розвиток цифрових компетентностей HR фахівців набувають статусу не просто технологічного нововведення, а стратегічної необхідності. Оцифрування системи управління людськими ресурсами слугує каталізатором інноваційного розвитку, посилення конкурентоспроможності та зміцнення адаптивного потенціалу організацій у постійно змінюваному середовищі.

Література

1. Виклики та тренди в HR 2020: огляд кейсів номінантів Премії HR-бренд. *EBA*. URL: <https://eba.com.ua/vyklyky-ta-trendy-v-hr-2020-oglyad-kejsiv-nominativ-premiyi-hr-brend/>.
2. Кобець Д. Л., Мантур-Чубата О. С. Використання інструментів штучного інтелекту в HR. *Economic Synergy*. 2025. № 1. С. 113–125. URL: <https://doi.org/10.53920/es-2025-1-8> (дата звернення: 03.05.2025).
3. 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. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-15-04-09> (дата звернення: 03.05.2025).
4. Кравчук О., Варіс І., Заривних К. Цифрові технології менеджменту персоналу: тенденції та виклики в умовах пандемії COVID-19. *Економіка та суспільство*. 2021. № 26. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-73> (дата звернення: 03.05.2025).
5. Найкращі інструменти штучного інтелекту для HR у 2024 році: повне керівництво. *HR онлайн: навчання HR менеджерів дистанційно - курси управління персоналом в Академії HR Майка Притули*. URL: <https://ukr.pritula.academy/tpost/frm9ju8l11-naikrasch-nstrumenti-shtuchnogo-ntelektu> (дата звернення: 03.05.2025).
6. Підвальна О. Г., Антипенко Я. Д. Сучасні технологічні підходи у сфері управління персоналом. *Agrosvit*. 2024. № 20. С. 102–108. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6792.2024.20.102> (дата звернення: 03.05.2025).

Кириченко В. О.

ОП «Менеджмент», 5 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Наукові керівники – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Щетініна Л.В.,

к.т.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Рудакова С.Г.

РОЛЬ HR-МЕНЕДЖЕРА У СТВОРЕННІ ЗДОРОВОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО СЕРЕДОВИЩА

У сучасних організаціях соціально-психологічне середовище дедалі частіше визначає не лише емоційний стан працівників, а й ключові показники ефективності бізнесу. Атмосфера в колективі, стиль взаємодії, рівень довіри, прийнята модель спілкування — усе це має безпосередній вплив на залученість персоналу, його продуктивність, готовність залишатися в компанії, брати відповідальність та ініціативу. Натомість токсичне середовище, конфліктність або відсутність зворотного зв'язку запускають процеси емоційного вигорання, плинності кадрів і внутрішнього саботажу, навіть якщо формально бізнес-моделі залишаються стабільними.

У цьому контексті роль HR-фахівця виходить далеко за межі підбору персоналу чи ведення документації. HR сьогодні — це архітектор соціального середовища організації, ключовий модератор змін і носій культурного коду компанії. Саме від того, наскільки професійно HR формує клімат усередині команди, залежить її здатність розвиватися, адаптуватися і витримувати зовнішній тиск.

Соціально-психологічне середовище організації — це сукупність міжособистісних відносин, норм, очікувань та емоційного фону, що виникає в процесі щоденної взаємодії працівників. Його не можна побачити чи формалізувати в посадовій інструкції, але воно безпосередньо впливає на мотивацію, рівень залученості, емоційний комфорт працівників та ефективність роботи в команді.

За визначенням О.А. Симоненко, соціально-психологічне середовище включає такі ключові компоненти: домінуючий стиль керівництва, характер внутрішньої комунікації, неформальні групи, система цінностей і відчуття безпеки в колективі [2]. У роботах М. Rožman та Т. Štrukelj також підкреслюється, що це середовище формується як результат поєднання організаційної культури та щоденних взаємодій, які або зміцнюють довіру, або руйнують її [5].

Здорове середовище характеризується прозорістю, відкритим діалогом, можливістю помилятися без страху осуду, підтримкою з боку колег і керівництва. Натомість у токсичному домінують недовіра, конкуренція за виживання, відсутність чітких правил, приховані конфлікти, замовчування проблем. Парадоксально, але токсичність часто існує «в тіні» — її не видно зовні, однак вона підточує команду зсередини.

Робоче середовище прямо впливає не лише на психологічне, а й на фізичне здоров'я працівників. Як зазначають С. Купер та Дж. Квік, хронічне перебування у стресогенному середовищі, зокрема при наявності постійної емоційної напруги й невизначеності в колективі, асоціюється зі збільшенням ризику проблем зі сном, зниженням когнітивної продуктивності та розвитком психосоматичних симптомів [3].

Таким чином, соціально-психологічне середовище — це не просто «атмосфера», а стратегічний фактор, який безпосередньо визначає життєздатність організації. І саме HR повинен працювати з ним не епізодично, а системно.

HR-менеджер відіграє ключову роль у створенні здорового соціально-психологічного середовища, забезпечуючи не лише формування необхідних умов для ефективної роботи, а й підтримку емоційного та психологічного комфорту працівників. Його функції є комплексними та вимагають постійної уваги до розвитку корпоративної культури та міжособистісних відносин.

По-перше, HR-менеджер відповідає за формування цінностей і корпоративної культури. Це передбачає розробку та впровадження місії і бачення компанії, визначення основних цінностей, які сприяють створенню довіри та відкритості в колективі. Важливою частиною цього процесу є не лише декларування цінностей, а й їхнє реальне втілення через щоденні практики та комунікації.

Одним із важливих інструментів є політика зворотного зв'язку. Регулярне надання конструктивного зворотного зв'язку є основою для підтримки здорового середовища, адже це дозволяє працівникам усвідомлювати свої сильні сторони і зони для розвитку. Водночас HR повинні створити механізми, за допомогою яких працівники можуть висловлювати свої зауваження та ідеї без страху покарання.

Не менш важливою функцією HR є навчання менеджерів, адже часто токсичне середовище розвивається через неадекватне або токсичне лідерство. Проведення тренінгів для керівників з управління командами, емпатії та емоційного інтелекту допомагає запобігти виникненню проблем на ранньому етапі.

Психоемоційна підтримка є ще одним напрямком, у якому HR-менеджер має неабияке значення. Програми добробуту та ментального здоров'я допомагають зменшити рівень стресу, підвищити рівень задоволення працівників та знизити плинність кадрів. Це може бути як психологічна підтримка, так і заходи для поліпшення фізичного стану (наприклад, спортивні програми, гнучкий графік тощо).

Важливими є також внутрішні комунікації, які забезпечують прозорість та інклюзивність у всіх аспектах роботи організації. Постійне інформування співробітників про зміни в політиках компанії, плани на майбутнє та досягнуті успіхи сприяє розвитку культури відкритості. А також активне залучення всіх співробітників до процесу прийняття рішень та обговорення важливих питань дозволяє створити атмосферу взаємоповаги та підтримки.

У компанії ТОВ «ІЗІВЕНДІНГ» ми впровадили інтегрований процес зворотного зв'язку, який акцентує увагу не лише на оцінці професійних досягнень, але й на підтримці емоційного добробуту працівників. Відгуки надаються в рамках структурованих та регулярних сесій, що створюють простір для відкритої комунікації і розвитку конструктивного діалогу між співробітниками та керівництвом. Такий підхід дозволяє знижувати стресові фактори, покращує рівень емоційної залученості і стимулює відчуття підтримки та безпеки серед працівників, що є важливим елементом для формування здорового соціально-психологічного клімату в компанії.

У сучасному HR-менеджменті інвестиції в психологічне благополуччя співробітників стають важливою складовою корпоративної стратегії. Кілька досліджень та кейсів компаній підтверджують, що добробут працівників безпосередньо пов'язаний із продуктивністю та лояльністю.

Наприклад, дослідження у «The Handbook of Stress and Health», виданому Wiley-Blackwell, свідчить, що компанії, які інвестують у благополуччя своїх працівників через програми підтримки ментального здоров'я, зазнають значного зменшення рівня стресу серед персоналу, покращення продуктивності та зниження плинності кадрів [3]. Це підтверджує, що інвестування в добробут співробітників не лише підвищує їх лояльність, але й стимулює досягнення високих результатів.

Інший кейс — компанія Google, яка активно застосовує інноваційні практики для підтримки психологічного благополуччя своїх працівників. Вони пропонують різноманітні програми ментального здоров'я, включаючи психотерапевтичні сесії, медитації та йога-сесії, що сприяють зниженню рівня стресу та покращенню когнітивної продуктивності. За результатами досліджень компанії, ті працівники, які брали участь у цих програмах, показували на 15% більшу продуктивність у порівнянні з тими, хто не брав участі в подібних заходах [4].

В Україні компанії також активно впроваджують практики, орієнтовані на покращення психоемоційного клімату. Наприклад, згідно з дослідженням І. В. Горбачової, українські компанії в умовах пандемії COVID-19 адаптували HR-стратегії, впроваджуючи сучасні інструменти управління персоналом, такі як цифрові платформи, гнучкі графіки роботи та програми підтримки ментального здоров'я. Ці заходи сприяли зниженню рівня професійного вигорання та підвищенню залученості працівників [1].

Дані практики та дослідження демонструють важливість інвестування в психологічний добробут працівників як стратегічного ресурсу для зменшення плинності, зниження стресу та підвищення ефективності роботи.

Отже, роль HR-менеджера у створенні здорового соціально-психологічного середовища є не додатковою, а ключовою. Саме HR визначає, як буде виглядати організаційна культура, які цінності підтримуватимуться, і як будуть взаємодіяти працівники між собою. За допомогою ефективних HR-практик, таких як регулярний зворотний зв'язок, навчання керівників, інвестиції в психоемоційне благополуччя, можна не лише знизити рівень стресу та плинності кадрів, а й значно покращити загальний результат діяльності компанії.

Інвестуючи в створення здорового середовища, організації отримують значні переваги: зростання продуктивності, лояльності працівників і стабільності в команді. Тому кожна компанія повинна розуміти: інвестиції в людські ресурси — це не витрати, а стратегічне вкладення в майбутнє.

Література

1. Горбачова І. В. HR-стратегії та технології управління компанією в умовах пандемії COVID-19. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2021. Вип. 36. С. 65–69. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/66437>
2. Симоненко О. А. Теоретична модель соціально-психологічного клімату в організації в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2021. № 1(61). С. 128–136. URL: <https://snku.krok.edu.ua/index.php/vcheni-zapiski-universitetu-krok/article/view/553/586>
3. Cooper C. L., Quick J. C. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*. Hoboken: Wiley-Blackwell, 2017. 512 p. URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9781118993811>
4. Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2002). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. Flourishing: Positive Psychology and the Life Well-lived. URL: https://www.researchgate.net/publication/237670380_Well-being_in_the_workplace_and_its_relationship_to_business_outcomes_A_review_of_the_Gallup_studies
5. Rožman M., Štrukelj T. Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 2020. Vol. 34, No. 2. P. 1–32. URL: https://www.researchgate.net/publication/344034101_Organisational_climate_components_and_their_impact_on_work_engagement_of_employees_in_medium-sized_organisations

Кобиш А.В.

ОП «Менеджмент персоналу», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник - к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Кравчук О.І.

ЦЕНТРИ ОЦІНЮВАННЯ У СТРУКТУРІ АУТСОРСИНГОВИХ HR-ПОСЛУГ: ОГЛЯД ТЕХНОЛОГІЙ І ПРАКТИК

В умовах стрімких глобальних змін і поглиблення цифрової трансформації світової економіки ефективне управління людськими ресурсами перетворюється на критичний чинник виживання та успішного розвитку організацій. Сучасний ринок праці характеризується високою динамікою, посиленою конкуренцією за талановитих фахівців та розширенням гнучких моделей зайнятості, що формує нові складні виклики для HR-підрозділів. Традиційні

методи оцінювання персоналу, що базувалися переважно на аналізі резюме, стандартних інтерв'ю та формальних тестах, уже не можуть повною мірою забезпечити об'єктивне та всебічне оцінювання кандидатів і працівників, оскільки страждають від суб'єктивності, обмеженості оцінки реальних поведінкових компетентностей та недостатньої прогностичної валідності.

У відповідь на ці виклики компанії дедалі частіше звертаються до аутсорсингу HR-функцій, передаючи їх виконання спеціалізованим зовнішнім провайдерам. У цій моделі центри оцінювання (Assessment Centers) займають центральне місце як інструмент, що забезпечує високий рівень об'єктивності, прозорості та ефективності процесів підбору, оцінювання потенціалу та розвитку персоналу. Завдяки моделюванню реальних робочих ситуацій та застосуванню різноманітних методик центри оцінювання дають змогу отримати глибинне розуміння ключових поведінкових компетентностей, що є визначальними для успіху у сучасному бізнес-середовищі.

У сучасних умовах центри оцінювання активно інтегруються у структуру аутсорсингових HR-послуг, поєднуючи новітні цифрові технології й інноваційні практики. Зокрема, за даними ресурсу Graduates First [1], assessment centers охоплюють різноманітні формати оцінювання, зокрема рольові ігри, групові дискусії, презентації та кейс-стаді. Значна увага приділяється розвитку віртуальних центрів оцінювання, що відповідає тренду на цифровізацію рекрутингових процесів у відповідь на поширення гібридних форматів праці.

Тенденції розвитку HR-аутсорсингу у 2025 році свідчать про зростання ролі центрів оцінювання в аутсорсингових послугах. Як зазначає Elijah [2], застосування штучного інтелекту та автоматизації у скринінгу кандидатів і прогнозуванні їх ефективності стало новим стандартом. Аутсорсингові провайдери дедалі частіше використовують аналітичні платформи для оцінювання персоналу, що дозволяє підвищити об'єктивність і зменшити витрати на традиційні форми відбору.

Практичним прикладом масштабного використання центрів оцінювання в аутсорсингових рішеннях є досвід HSBC [3]. Згідно з даними Assessmentpass, у 2025 році банк впровадив глобальну модель віртуальних центрів оцінювання для всіх рівнів посад. Застосування сценаріїв, симуляцій та кейсів стало частиною централізованої системи управління талантами, що забезпечило високу узгодженість та ефективність процесів наймання у міжнародному масштабі.

Аналіз наукових підходів до розвитку центрів оцінювання представлений у роботі Lievens та Thornton [4]. Дослідники підкреслюють еволюцію assessment centers у напрямі використання мультимедійних hybrid-центрів, поєднання Big Data, предиктивної аналітики та цифрових платформ для забезпечення високої валідності та надійності оцінювання. Ці розробки формують основу для подальшого розвитку аутсорсингових моделей надання послуг оцінювання персоналу.

Отже, сучасні центри оцінювання трансформуються у потужний інструмент аутсорсингових HR-послуг, що забезпечує стратегічне управління талантами, об'єктивність відбору та високу гнучкість у відповідь на виклики цифрової економіки.

Істотний вплив на розвиток центрів оцінювання має стрімке впровадження новітніх технологій, включаючи штучний інтелект (AI), віртуальну реальність (VR), доповнену реальність (AR), аналітику великих даних (Big Data) та гейміфікацію. Ці технології не тільки автоматизують процеси оцінювання, але й розкривають нові можливості для створення більш точних, персоналізованих і гнучких методик оцінювання, дозволяючи моделювати складні робочі сценарії, виявляти приховані закономірності та прогнозувати успішність кандидатів.

Центри оцінювання у структурі аутсорсингових HR-послуг являють собою інтегровану систему, яка забезпечує всебічний аналіз компетентностей кандидатів і працівників. Основними інструментами сучасних assessment centers є імітаційні вправи (симуляції), що моделюють реальні робочі ситуації, рольові ігри та бізнес-кейси. Рольові ігри оцінюють комунікаційні навички, здатність до переконання, навички ведення переговорів і поведінку у стресових умовах. Бізнес-кейси, у свою чергу, використовуються для оцінювання аналітичного мислення, стратегічного бачення та навичок прийняття рішень.

Індивідуальні оцінювальні інструменти все частіше інтегрують цифрові технології для підвищення персоналізації й об'єктивності оцінювання. Використання AI для автоматизації аналізу даних і скринінгу кандидатів, VR та AR для створення імерсивних симуляцій, гейміфікації для підвищення залученості учасників і Big Data-аналітики для стратегічного прогнозування стає нормою сучасних центрів оцінювання.

Переваги застосування assessment centers у структурі аутсорсингових HR-послуг включають високу об'єктивність та прогностичну валідність оцінювання, комплексний підхід до аналізу компетентностей, зниження ризиків помилкових кадрових рішень, доступ до експертизи та передових технологій провайдерів, а також покращення процесів адаптації і розвитку працівників. Табл. 1 узагальнює основні переваги використання сучасних центрів оцінювання в процесах менеджменту персоналу.

Таблиця 1

Переваги сучасних центрів оцінювання

№	Перевага	Суть переваги
1	Комплексність оцінювання	Оцінюються різноманітні компетентності: управлінські, комунікативні, аналітичні, поведінкові.
2	Об'єктивність результатів	Використання кількох оцінювачів та стандартизованих методик знижує ризик суб'єктивності.
3	Висока прогностична валідність	Результати центрів оцінювання добре корелюють із подальшою ефективністю працівників.
4	Виявлення потенціалу розвитку	Дозволяє ідентифікувати як поточний рівень компетентностей, так і потенціал для розвитку.
5	Підвищення прозорості кадрових рішень	Кандидати та працівники краще сприймають результати оцінювання як справедливі.
6	Індивідуальні рекомендації	Формуються персоналізовані плани розвитку на основі сильних і слабких сторін.
7	Мотиваційний ефект	Участь у центрі оцінювання стимулює працівників до саморозвитку і підвищення залученості.
8	Удосконалення кадрового резерву	Центри оцінювання допомагають якісніше формувати резерв керівників та ключових фахівців.
9	Адаптивність методик	Сучасні центри оцінювання адаптують вправи під специфіку компанії та її корпоративну культуру.
10	Використання цифрових технологій	Застосування онлайн-інструментів підвищує зручність, аналітичність та масштабованість процесу.

Джерело: розроблено автором

Сучасні центри оцінювання є потужним інструментом для підвищення ефективності кадрових рішень, розвитку талантів та підтримки стратегічних цілей організації. Їх переваги стають особливо актуальними в умовах динамічного ринку праці та цифровізації HR-процесів.

Центри оцінювання, як очні, так і віртуальні, активно застосовуються провідними компаніями світу в рамках процесів наймання та навчання персоналу. Серед таких роботодавців — гіганти як у державному, так і в приватному секторах, у сферах від обслуговування клієнтів до технологій. Приклади компаній, що використовують центри оцінювання: KPMG, Unilever, Microsoft, IBM, Procter & Gamble (P&G), BP (British Petroleum), Nestle, Deloitte, O2, Shell, PwC, EY (Ernst & Young) [1]. Ці компанії використовують центри оцінювання для: комплексного оцінювання навичок і поведінкових компетентностей кандидатів, підвищення об'єктивності відбору, формування ефективних програм навчання та розвитку персоналу. Компанії обирають центри оцінювання через високу прогностичну

валідність щодо подальшої ефективності кандидатів; сожливість комплексного оцінювання широкого спектра компетентностей; підвищення справедливості та прозорості процесів відбору.

Використання як традиційних, так і віртуальних форматів для забезпечення гнучкості та масштабованості. Центри оцінювання у структурі аутсорсингових HR-послуг є ефективним та актуальним інструментом в умовах цифрової економіки. Вони забезпечують об'єктивність, комплексність та високу прогностичну валідність оцінки персоналу, що сприяє прийняттю ефективних кадрових рішень та формуванню стратегії управління талантами. Активне впровадження технологій та адаптація до нових трендів роблять їх ключовим елементом сучасного HR-менеджменту.

Література

1. Assessment centre exercises. practice. 2025. full preparation guide. *Graduates First*. URL: <https://www.graduatesfirst.com/assessment-day-2> (date of access: 29.04.2025).
2. Elijah. HR outsourcing trends in 2025: what you need to know. *The Mission*. URL: <https://www.themissionhr.com/post/hr-outsourcing-trends-in-2025-what-you-need-to-know> (date of access: 29.04.2025).
3. Helper A. HSBC (global) 2025 all role applied assessment center. *Assessmentpass*. URL: <https://www.assessmentpass.co.uk/post/hsbc-global-2025-all-role-applied-assessment-center> (date of access: 29.04.2025).
4. Lievens F., Thornton G. C. Assessment centers: recent developments in practice and research. *The blackwell handbook of personnel selection*. Oxford, UK, 2017. P. 243–264. URL: <https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch11> (date of access: 29.04.2025).

Костюкова П.М.

ОП «Соціальне забезпечення», 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Наукові керівники – к. т.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Рудакова С.Г.,

к. е. н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Щетініна Л.В.

РОЛЬ СОЦІАЛЬНИХ МЕДІА У РОЗВИТКУ ГРОМАДСЬКИХ ІНІЦІАТИВ

У нашому сьогоденні соціальні мережі є одними із ключових факторів формування громадської думки. Вони кардинально змінили способи спілкування людей, обміну інформацією та участі у суспільних процесах. Вони відкрили нові можливості для обговорення важливих питань та прояву громадського активізму. В Україні, яка проходить через складні соціальні, політичні, економічні труднощі, роль соціальних мереж стає дедалі важливішою.

Ключові переваги соціальних медіа для громадських ініціатив:

1. Швидке поширення інформації – це включає новини про події та проблеми, які стають відомими тисячам людей за лічені години.
2. Низький поріг входу - створення спільноти не потребує значних фінансових вкладень.
3. Можливість таргетування - звернення до конкретних верств населення, які мають певні інтереси.
4. Формування мереж підтримки - об'єднання людей навколо спільної мети незалежно від географічного положення.

Миттєвий обмін інформацією – не єдина функція соціальних мереж; вони також активно впливають на формування громадської думки, створюючи канали для політичного впливу.

Однак, поряд із цими перевагами, розвиток соцмереж супроводжується серйозними викликами, включаючи поширення інформаційних «бульбашок», дезінформацію та посилення цифрової нерівності в суспільстві. Для того, щоб соціальні мережі ефективно інтегрувалися в суспільні процеси, необхідно переглянути методи впливу на них. На сьогоднішній день кількість користувачів соціальними мережами перевищує 3,8 мільярда, і ця цифра продовжує зростати. Соціальні медіа, з їхньою можливістю блискавично розповсюджувати повідомлення, відіграють визначну роль не тільки у формуванні громадської думки, а й у координації та активізації соціально-політичних ініціатив. Важливу роль у цьому відіграють лідери думок та інфлюенсери у таких соціальних мережах, як «Instagram», «YouTube» та «TikTok», які впливають на формування громадської думки. Також українці активно використовують платформи обміну повідомленнями: «Twitter», «Viber», «WhatsApp», «Skype», «Telegram» тощо. Щоб зробити контент більш релевантним, в соціальних мережах відбувається аналіз профілей користувачів (вік, геолокація, мова) та їх поведінки, за яким формуються персоналізовані інформаційні потоки. Наприклад, жителі певного міста отримують більше інформації про події, що відбуваються в їх регіоні. Інформація про інтереси надходить також з онлайн-активності людини, зокрема переглянутих нею відео та її реакцій на різні публікації. Зауважу, що соціальні мережі, як джерело інформації, мають значний рівень довіри від аудиторії. Блогери з аудиторією від 300 тисяч до 800 тисяч підписників поширюють багать інформації і їх вплив можна порівняти з впливом регіональних медіаресурсів. За допомогою соціальних медіа, громадські організації можуть більш ефективно залучати волонтерів, збирати кошти та привертати увагу до важливих суспільних питань. В соціальних мережах можна знайти інформаційний слід про всі суспільно важливі події, процеси та явища. Яскравий приклад можливості використання соціальних мереж для громадськості в Україні продемонстрував Євромайдан (Револуція Гідності 2013-2014 рр.). У цей складний час, після закликів активістів в Інтернеті виходити на протести, було створено багато сторінок та груп у «Facebook» і «Twitter» (останній здобув популярність завдяки масовій підтримці студентства), де відбувалася координація дій та збір коштів. Велика кількість людей як в Україні, так і за її межами, мала можливість у режимі реального часу стежити за подіями, долучатися до створення контенту та надавати допомогу протестувальникам. Якщо розглядати світову практику, то зовсім нещодавно показовим прикладом є висвітлення протестів «Black Lives Matter» у 2020 році, що порушили питання расової дискримінації в США. Соціальні мережі відіграли фундаментальну роль у формуванні громадської думки та впливі на суспільно-політичні процеси, сприяючи популярності руху. #BlackLivesMatter став ключовим координаційним центром для активістів і прихильників, забезпечуючи інформаційний потік про насильство, громадську активність протестні заходи. Ще одним показовим прикладом є агресія російської федерації, в якій влада активно використовує соціальні мережі «VKontakte», «Odnoklassniki» та «Rutube» для поширення прокремлівських меседжів як усередині країни, так і за її межами. Блокування «YouTube» в Росії в серпні 2024 року стало яскравим проявом прагнення російської влади відгородити своє населення від небажаної інформації. Слід ще зазначити, що російські "кібервійська" активно використовують ботів і "фабрики тролів" для маніпулювання суспільною думкою, особливо в періоди військових та гібридних конфліктів. Це відбувалося під час анексії Криму, військової агресії на сході України у 2014 році, втручання в сирійський конфлікт, а також повномасштабного вторгнення в Україну 24 лютого 2022 року. Згідно з даними дослідження 2021 року, понад 80% контенту, спрямованого на підтримку політики Кремля, було створено автоматизованими акаунтами, що свідчить про масштабність та успішність цієї пропагандистської кампанії. Соціальні мережі, впливаючи на політичну активність громадян, мають значний вплив на демократичні процеси. Зокрема, алгоритми соціальних мереж формують інформаційні «бульбашки», де користувачі бачать переважно контент, що відповідає їхнім поглядам. Це явище поглиблює політичну поляризацію, розділяючи суспільство на ворогуючі групи, що ускладнює продуктивний діалог і досягнення згоди.

Соціальні мережі стали для людства невід'ємною складовою життя, особливо в умовах невизначеності. Вони не тільки є потужними інструментом формування громадської думки, але й засобом швидкого обміну інформацією та об'єднання людей.

Активізація громадської самоорганізації відбувається саме у кризові моменти та під час резонансних подій. Соціальні мережі стають ефективним інструментом привернення уваги до них, «загострюють» суспільні настрої, стають платформою збору та координації зусиль. Але не потрібно забувати та ігнорувати великі масштаби дезінформації, спричинені «кібервійськами». Враховуючи все це, я вважаю, що для подальшої ефективної інтеграції соціальних мереж у суспільно-політичні процеси, особливо в Україні, необхідно критично переосмислити підходи до управління ними. Важливо сприяти розвитку медіаграмотності серед населення, боротися з дезінформацією та шукати шляхи для мінімізації негативних наслідків використання цих потужних платформ. Приклади Євромайдану та руху Black Lives Matter демонструють величезний потенціал соціальних мереж для позитивних змін, але досвід російської федерації нагадує про необхідність бути пильними та усвідомлювати ризики маніпулювання.

Література

1. Демиденко Д. Роль соціальних мереж у формуванні громадської думки. Пороги. 2024. URL: <https://porogy.zp.ua/2024/12/rol-sotsialnyh-merezh-u-formuvanni-gromadskoyi-dumky/> (дата звернення: 30.04.2025).
2. Ляпіна Л. А., Ляпіна К. О. Соціальні мережі як інструмент впливу на формування громадської думки: соціальний аспект. Politicus. 2024. Вип. 4. С. 22-28. URL: http://politicus.od.ua/4_2024/4.pdf (дата звернення: 29.04.2025).
3. Руденко А. Ф. Соціальні мережі як ефективний засіб громадянської комунікації в сучасній Україні. Київ : НІСД, 2018. 48 с. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2018-05/Rudenko-52ea7.pdf> (дата звернення: 01.05.2025).
4. Яценко В. В. Соціальні мережі: новий інструментарій впливу громадянського суспільства. Забезпечення сталого розвитку в умовах глобалізаційних трансформацій : зб. матеріалів III конф., м. Полтава, 14 трав. 2021 р. Полтава, 2021. С. 279-282. URL: <https://reposit.nupr.edu.ua/bitstream/PoltNTU/13384/1/%2B36ipник.%202021%20документ.pdf#page=279> (дата звернення: 30.04.2025).

Лозуновський І.

*ОП «Соціальний менеджмент персоналу», 1 рік навчання, магістр
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та
управління персоналом Поплавська О.М..*

ЯКІСТЬ ТРУДОВОГО ЖИТТЯ: ВИКЛИКИ ВІЙНИ

Соціально-економічний розвиток будь-якої країни залежить від того, як працюють працівники: чи створюють вони нові інноваційні товари, чи ефективні вони, чи немає невдоволення. Тобто якщо людина працює із задоволенням, то вона працює результативно. З другого боку, у разі якісної роботи, організація претендує на сильну позицію на ринку, а це є запорукою високих доходів. Тож якщо і підприємство і працівник досягають хороших результатів, то обидві сторони мають гідний дохід. Такий факт свідчить про те, що організація є конкурентною, а трудове життя працівника, зокрема, матеріальне благополуччя є якісним.

Нажаль в країні триває війна, що руйнує бізнес, створює ризики щодо матеріального благополуччя працюючих. Як зазначають експерти, відновленню економіки заважають

постійні обстріли (тобто фактор фізичної безпеки), нестача кваліфікованих працівників. Наприклад, експерти Світового банку і Єврокомісії оцінюють пошкодження від війни в Україні в період з 24 лютого 2022 р. до 24 лютого 2023 р. в сумі 134,7 млрд доларів, а потреби у відновленні – 410,6 млрд. доларів.[1]. За різними оцінками понад 50% українців втратили роботу (особливо через руйнування великих підприємств, ревокацію середнього бізнесу, тощо). Зрозуміло, що таке негативно відбилосся на доходах сімей. Великі небезпеки для трудового життя пов'язані з екологічною ситуацією. Зважаючи на динаміку та глибину обстрілів, усі атомні реактори України перебувають у зоні підвищеного ризику. В Україні зараз є 15 реакторів, розташованих на чотирьох діючих атомних електростанціях, та якщо вони будуть порушені, то таке може спричинити масштабну ядерну катастрофу. Разом з тим, іноземні експерти пишуть, що країна пристосувалася до війни. Так, після перших місяців повномасштабного російського вторгнення рівень життя та доступ до базових послуг в Україні частково стабілізувалися. Однак у зимовий період 2022–2023 років умови життя погіршилися через масштабні перебої в роботі комунальних служб по всій країні. Нажаль війна загострила проблеми з доступністю медичного забезпечення, освіти. Зокрема, за оцінками експертів ООН, близько 22% домогосподарств витрачають понад 25% щомісячного доходу на медичні послуги, а 11% молоді вказують на відсутність доступу до якісної освіти [2].

Розглянемо детальніше яка є ситуація щодо матеріального благополуччя працюючих в Україні. Станом на 2024 рік матеріальне благополуччя працюючих в Україні демонструє певні позитивні тенденції, хоча залишаються значні виклики, пов'язані з воєнними діями та економічною нестабільністю.

Якщо аналізувати заробітну плату, як основне джерело доходів працюючих, то слід виокремити такі особливості: на фоні зростання рівня номінальної заробітної плати, відбувається поступове зростання реальних доходів населення. Це демонструють такі показники статистики, як середня заробітна плата, котра в Україні у 2024 році зросла на 23,1% порівняно з попереднім роком і становила 21473 грн, але медіанна зарплата наприкінці 2024 року досягла 20000 грн, що на 12,5% більше, ніж у 2023 році. Це зростання перевищило рівень інфляції, який становив 11,2% [3].

Проте, незважаючи на зростання номінальних доходів, реальні доходи багатьох працівників залишаються недостатніми для гідного рівня через інфляцію та зростання цін на товари першої необхідності. Як наслідок багато хто шукає роботу за кордоном. Це посилюється через безпекову ситуацію, і маємо факт, що значна частина працездатного населення розглядає можливість виїзду за кордон у пошуках кращих умов праці та оплати.

Варто сказати, що матеріальна складова, що формує якість трудового життя є визначальною, але не єдиною. Під час війни на перше місце виходить психологічна якість трудового життя. Нажаль в Україні вона зазнала суттєвих змін, зумовлених постійним стресом, небезпекою та соціально-економічними викликами. До основних проблем слід віднести:

1. Хронічний стрес і тривожність: Постійна загроза обстрілів, повітряних тривог та невизначеність майбутнього спричиняють емоційне виснаження та підвищену тривожність серед працівників.

2. Професійне вигорання: Особливо це стосується медиків, вчителів, соціальних працівників та волонтерів, які працюють у надзвичайно напружених умовах без достатнього відпочинку.

3. Порушення балансу між роботою та особистим життям: Через часті відключення електроенергії, нестабільний інтернет та необхідність роботи в укриттях багато працівників стикаються з труднощами в організації робочого процесу та особистого життя.

Треба сказати, що вирішити ці питання неможливо лише на рівні підприємства, тому потрібно долучати державу. В цьому плані хорошою ініціативою є Всеукраїнська програма ментального здоров'я «Ти як?».

Ще одна проблема щодо якості трудового життя працівників під час війни – це їх соціальна захищеність. Наприклад, частина ВПО стикається з труднощами в реєстрації статусу,

необхідного для отримання допомоги, а також бувають затримки з виплатами, особливо внаслідок бюрократичних бар'єрів або змін у законодавстві. Інколи ВПО, які знайшли роботу, втрачають право на допомогу, хоча їхня зарплата не завжди забезпечує базовий рівень життя.

Також через війну на підприємствах відчутно збільшується інтенсивність праці, й працівники відчувають наростаючу втому, що знижує їх мотивацію та продуктивність. За результатами досліджень науковців, працівники скаржаться на порушення балансу «робота-життя», а мотивація потребує більш широких гарантій безпеки, соціальної підтримки та психологічної допомоги [4].

Отже, ключовими викликами для покращення якості трудового життя в умовах війни є неможливість уникнути ризиків життю людини, постійні стреси. Відтак, спільні зусилля роботодавців та уряду мають бути сфокусовані на досягненні психологічної та економічної стійкості людини, відновленні економіки країни.

Література

1. Богдан Т. Фінансово-економічні наслідки війни. LB.ua. URL: https://lb.ua/blog/tetiana_bohdan/550614_finansovoeconomichni_naslidki.html
2. Прищепа Я. 18% безробітних та зниження рівня життя: ООН оприлюднила доповідь про наслідки війни в Україні. Суспільне. Новини. URL: <https://suspilne.media/468296-18-bezrobitnih-ta-znizenna-rivna-zitta-onn-opriludnila-dopovid-pro-naslidki-vijni-v-ukraini/>
3. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Lopushniak H.S, Poplavska O.M, Danylevych N.S, Iliencko A.V. Analysis of the motivational profile of personnel directed at achieving sustainable development of the enterprise. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. IOP Conference Series: Earth and Environmental Science. 2024. Vol.1415 Issue . 012056. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/1415/1/012056>

Мартинюк Л.О.

*«Менеджмент персоналу», 5 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник — к.е.н, доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом Кравчук О.І.*

ЦИФРОВА КУЛЬТУРА ТА ЕТИКЕТ ЯК СКЛАДОВІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Актуальність правил та культури етикету посідає одне з важливих місць у сучасних умовах цифрової трансформації бізнесу. Зміни торкаються не лише впровадження інструментів автоматизації чи переходу на віддалену роботу, але й принципово змінюють способи взаємодії всередині компаній — між колегами, керівниками, командами. У новій реальності цифрова культура стала не просто частиною корпоративного середовища, а його основою, що формує довіру, прозорість, взаємоповагу та орієнтацію на результат. З переходом на дистанційні та гібридні формати, компанії стикаються з викликами, які неможливо вирішити лише технічними засобами, важливими стають нові правила цифрової поведінки: від таймінгу повідомлень до правил участі у відеозустрічах. Відсутність цифрової культури та етикету призводить до втрати командної згуртованості, дезорієнтації працівників, погіршення репутації компанії, як внутрішньої (серед команди), так і зовнішньої (на ринку). Усе це безпосередньо впливає на ефективність управління персоналом, адаптацію нових співробітників, залученість, а отже і на бізнес-показники в цілому. У цьому контексті цифровий етикет постає як регулятор нової моделі поведінки у віртуальному середовищі, де від якості онлайн-взаємодії залежить не менше, ніж від досвіду чи кваліфікації працівника.

Формування чітких, зрозумілих та прийнятих усіма цифрових норм – це один із ключових викликів сучасного HR-менеджменту. Тому необхідна ідентифікації цифрової культури та етикету як відповідей на виклики сучасної цифрової реальності, визначенні їх структурних компонентів і практик, що мають бути інтегровані в HR-політики задля підвищення ефективності внутрішніх процесів.

Перш за все, варто розглянути цифрову культуру як комплексне явище. Цифрова культура — це сукупність принципів, цінностей і поведінкових моделей, що виникають внаслідок впровадження цифрових технологій і вона є складовою частиною корпоративного середовища [1]. Вона включає цифрову грамотність, навички роботи з інформаційними системами, прозорість, готовність до змін та безперервне навчання.

Детальніше дослідили зв'язок між поняттями цифрова культура, цифрова грамотність і цифрова компетентність авторки Гаврилова Л. Г. та Топольник Ю. В. [2]. У своїй роботі вони підкреслюють, що цифрова культура — це не лише технічні навички чи цифрове мислення, а й готовність до свідомого, відповідального та етичного використання цифрових інструментів у навчанні, роботі й повсякденному житті. Такий підхід підтверджує важливість формування цифрової культури як ключового компонента розвитку не лише освітнього, а й професійного середовища. Принципами сучасної цифрової культури є гнучкість, відповідальність, культура зворотного зв'язку, вміння працювати асинхронно та повага до цифрового простору інших (наприклад, уникання «цифрового шуму» в месенджерах, дотримання кордонів між work/life). Також сюди можна включити норми комунікації: правила взаємодії у чатах, на відеозустрічах, в email-листуванні та прозорість процесів: відкритий доступ до інформації, ясні очікування щодо строків і відповідальності.

Якщо цифрову культуру можна розглядати як систему цінностей і принципів, то цифровий етикет — це спосіб їхнього щоденного прояву у взаємодії. Це набір формалізованих та неформалізованих правил взаємодії у цифровому середовищі, що може включати: стандарти та правила участі у відеозустрічах (дрес-код, камера, повага до часу інших), відповідальний підхід до комунікації (позначення терміновості, час відправлення повідомлень), асинхронна взаємодія (ефективне документування рішень, комунікація через таск-трекери і т.д.).

Як підкреслює Корсунська В. В., етикет є важливою складовою комунікативної компетенції особистості, яка визначає якість міжособистісної взаємодії, професійної поведінки та здатність до конструктивної співпраці в команді [3]. У цифровому контексті ці висновки набувають ще більшої актуальності, адже онлайн-комунікація позбавлена емоційної тональності, міміки та жестів, тож саме культура цифрового етикету формує враження про професіоналізм, повагу та відкритість співрозмовника. На мою думку, HR-функція має стати активним фасилітатором цих процесів: не лише прописати очікування та норми взаємодії, а й через живі кейси, навчання та регулярний діалог допомагати командам формувати усвідомлену цифрову поведінку як частину професійної ідентичності.

У PeopleForce, де автор тез працює Senior HR Manager, активно наймають людей з України, Польщі, Латинської Америки й Європи. Повна ремоут-модель передбачає мультикультурне середовище, різні часові пояси й комунікаційні підходи. Основна мова спілкування у компанії – англійська, однак мовний бар'єр та відмінності в стилі спілкування іноді ускладнюють розуміння. Найбільший виклик — це встановлення єдиних правил цифрової взаємодії. Наприклад, деякі працівники не оновлюють задачі у таск-трекері, інші уникають фідбеку в Slack або комунікують у занадто різному тоні. Щоб запобігти цьому, розроблено базовий набір правил і очікувань щодо онлайн-комунікації, який пояснюється під час онбордингу та доступний у внутрішній базі знань. Зараз ми працюємо над створенням Digital Interaction Playbook — більш структурованого гайду з прикладами повідомлень, форматів дзвінків, альтернатив надмірним мітингам і ціннісно узгодженої поведінки. Бо культура — це не лише те, як ми взаємодіємо, а й як реагуємо у складних ситуаціях. Окрема увага приділяється розвитку менеджерів як носіїв цієї культури. Саме вони мають передавати стандарти цифрової поведінки у своїх командах. Також важливий генераційний аспект: цифрові навички покоління Z не гарантують зрілої цифрової культури. Попри нативність у месенджерах, багато

хто не має сформованої етичної моделі онлайн-взаємодії. На нашу думку, компанії повинні не лише прописувати правила, а й створювати умови для їх осмислення: обговорювати кейси, навчати soft-комунікації, формувати усвідомлену цифрову поведінку як частину командної культури.

Світові компанії з високою цифровою зрілістю вже давно формалізували свої підходи до цифрової взаємодії, розуміючи, що в умовах remote або hybrid роботи саме культура — це ключовий фактор ефективності. Так, GitLab публічно відкрив свій Remote Handbook — більш ніж 2000-сторінковий документ, де структуровано описані всі аспекти асинхронної роботи: від стандартів комунікації до політик прийняття рішень, що дало змогу команді з понад 100 країн працювати ефективно без єдиного офісу, зберігаючи прозорість і довіру [4].

Atlassian активно розвиває культуру цифрової взаємодії та прозорого лідерства у своїх командах. На сайті компанії велика увага приділяється саме цінностям і очікуванням від співробітників. Навіть не попрацювавши з командою, одразу стає зрозумілим її віжн, стиль взаємодії та принципи роботи. Крім того, відкрито представлена лідерська команда компанії, що підсилює відчуття довіри, відкритості та відповідальності на всіх рівнях організації [5].

У контексті гібридної та віддаленої взаємодії дослідники Microsoft звернули увагу не лише на загальні виклики, а й на мікроаспекти цифрової поведінки — перебивання, розподіл часу, «захоплення ефіру» та брак балансу у включеності учасників. Microsoft WorkLab досліджено типологію цифрових переривань (від підтримувальних до конкурентних), а також представлено технологічні рішення, які допомагають зменшити бар'єри: модерація, чат, перерви між зустрічами та, зокрема, просторове аудіо, яке зменшує психологічну відстань і покращує здатність до чергування реплік. У даному дослідженні доведено, що ефективна цифрова взаємодія — це не лише про інструкції, а й про дизайн середовища, який підштовхує до правильної поведінки природним чином [6]. На нашу думку, це важливий висновок для HR-менеджменту, тому слід не лише формалізувати очікування, а й забезпечити такі умови, в яких цифрова етика та повага виникають не примусово, а органічно.

Отже, формування цифрової культури та етикету сьогодні — не опціональний проєкт та не додаткова ініціатива, а необхідна умова для ефективної взаємодії в командах. Особливо це відчутно в мультикультурному, розподіленому середовищі, де є різні стилі комунікації, часові пояси та очікування. Саме тому HR має не просто підтримувати цей процес, а й фасилітувати його, через створення зрозумілих правил, інтеграцію їх у навчання, онбординг, роботу менеджерів. Успіх цифрової культури залежить не лише від формальних інструкцій, а й від того, наскільки команди розуміють, для чого це потрібно, та бачать приклади в реальній взаємодії. Цінність культури проявляється в деталях, навіть у тому, як ми пишемо одне одному, реагуємо на фідбек, поведимося у моменті непорозуміння. І саме з таких дрібниць будується сильне, довірливе середовище.

Література

1. Трушкіна Н., Чернух Д. Цифрова культура компаній: уточнення термінології. *International science journal of management, economics & finance*. 2023. Т. 2, № 1. С. 19–33. URL: <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20230201.03>
2. Havrilova L. H., Topolnik Y. V. Цифрова культура, цифрова грамотність, цифрова компетентність як сучасні освітні феномени. *Information technologies and learning tools*. 2017. Т. 61, № 5. С. 1. URL: <https://doi.org/10.33407/itlt.v61i5.1744>
3. Корсунська В. В. Етикет як елемент комунікативної компетенції розвитку особистості. *Інноваційні наукові дослідження у галузі педагогіки та психології*. 2024. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-380-7-29>
4. The GitLab Handbook. The GitLab Handbook. URL: <https://about.gitlab.com/handbook>
5. Atlassian. Company overview. URL: <https://www.atlassian.com/company>
6. Microsoft WorkLab. *In Hybrid Meetings, Conversations Can Be Chaotic. Science Can Help?* URL: <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/hybrid-meeting-conversations-can-be-chaotic-science-can-help>

ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Оцінювання персоналу є стратегічним елементом управління людськими ресурсами, спрямованим на визначення ефективності працівників, ідентифікацію їхніх сильних і слабких сторін, а також формування підґрунтя для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. В умовах постійних змін на ринку праці ефективне оцінювання персоналу стає необхідністю для забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Оцінювання персоналу в організації відіграє важливу роль, надаючи менеджерам можливість розробити дієву систему управління та налагодити зворотний зв'язок між керівництвом і працівниками. Його основне завдання полягає в інтеграції всіх елементів управління для досягнення високого рівня якості роботи.

Систематичне проведення оцінювання персоналу є важливим інструментом стратегічного управління, що забезпечує вирішення низки ключових завдань: виявлення професійного потенціалу працівників з метою планування їхнього кар'єрного зростання, визначення потреб у професійному навчанні та підвищенні кваліфікації, формування кадрового резерву, оптимізація організаційної структури, а також розроблення ефективної системи мотивації та стимулювання персоналу. Особливого значення набуває застосування комплексного підходу до оцінювання, що передбачає врахування не лише кількісних результатів трудової діяльності, але й якісних характеристик, таких як лідерський потенціал, ініціативність, здатність до командної взаємодії та адаптивність до змін. Такий підхід забезпечує отримання всебічної та об'єктивної інформації про кадровий потенціал організації, що є підґрунтям для прийняття обґрунтованих і ефективних управлінських рішень [1].

Отже, стає зрозумілим, що процес оцінювання персоналу в сучасних умовах розглядається як важливий інструмент ефективного управління підприємством. Саме оцінювання дає змогу не лише дослідити результати діяльності працівників, а й виявити причини досягнутих показників, потенціал працівників, їхні професійні якості, а також рівень реалізації цих якостей у практичній діяльності. Ефективна система оцінювання має бути побудована на принципах об'єктивності, системності, всебічності та обов'язковості, що дозволяє використовувати результати цього процесу для добору персоналу, планування кар'єри, підвищення мотивації та якості управлінських рішень. Сучасна практика також передбачає використання рейтингових оцінок, аналіз особистих, ділових якостей, складності виконуваних функцій та результатів праці. Комплексне оцінювання дозволяє сформувати цілісне уявлення про кадровий потенціал як окремого працівника, так і підприємства в цілому. Важливо, щоб оцінювання не лише обмежувалось дослідженням минулих досягнень, а орієнтувалось на розвиток, формування «кадрового ядра» і стимулювання професійного зростання. В нових соціоекономічних умовах оцінювання персоналу постає як стратегічний інструмент підвищення ефективності діяльності підприємства, спрямований на гармонізацію інтересів працівників і роботодавця [2]. Наразі виникає нагальна потреба в ефективних інструментах управління продуктивністю праці, адже вимірювання ефективності з метою вчасного реагування та усунення недоліків є основою більшості процесів [3].

У сучасній практиці управління персоналом виокремлюють низку методів оцінювання, які застосовуються залежно від поставлених цілей. Зокрема, метод «360 градусів» забезпечує всебічний зворотний зв'язок, залучаючи до процесу оцінювання різні категорії респондентів (керівників, колег, підлеглих, клієнтів), що дозволяє отримати багатопрофільну інформацію про професійну діяльність працівника. Метод ключових показників ефективності (KPI) орієнтований на вимірювання ступеня досягнення стратегічно важливих цілей. Методика Assessment Center базується на моделюванні типових робочих ситуацій і дозволяє здійснювати глибоку оцінку поведінкових та управлінських компетенцій персоналу.

Оцінювання, очевидно, може мати як кількісну, так і якісну природу, а також передбачати поєднання об'єктивних результативних показників з експертними судженнями. Важливо, щоб процес оцінювання був чітко структурованим та включав кілька послідовних етапів: формулювання цілей та визначення критеріїв оцінювання, збір і аналіз релевантної інформації, безпосереднє проведення оцінювання, інтерпретація результатів, надання зворотного зв'язку та розроблення індивідуальних планів професійного розвитку.

Попри очевидні переваги, впровадження систем оцінювання персоналу в українських організаціях супроводжується низкою проблем. По-перше, суб'єктивність оцінювачів часто зумовлює спотворення результатів, що знижує достовірність отриманих даних. По-друге, недостатній рівень компетентності керівників, відповідальних за проведення оцінювання, спричиняє формальний підхід до цього процесу. По-третє, результати оцінювання не завжди інтегруються в інші напрями управління персоналом, зокрема в системи мотивації, планування кар'єрного зростання чи професійного навчання, що суттєво обмежує їх практичну цінність [4].

Оцінювання персоналу в умовах цифровізації економіки набуває статусу стратегічно важливого інструменту забезпечення ефективного управління людськими ресурсами. Запровадження сучасних HR-технологій не лише сприяє відповідності персоналу вимогам посадових функцій і швидкому реагуванню на зміни кон'юнктури ринку праці, а й підтримує інноваційні вектори організаційного розвитку. Необхідність упровадження новітніх підходів до оцінювання зумовлена потребою підвищення об'єктивності результатів, зниження впливу суб'єктивного (людського) чинника та забезпечення стратегічної адаптивності й гнучкості підприємств.

Інструментарій цифрового оцінювання включає автоматизовані системи збору та обробки даних, онлайн-тестування, відеоінтерв'ю, мобільні додатки, використання аналітики соціальних мереж, що дозволяє не лише оптимізувати процес оцінювання, але й підвищити його точність та інформативність. Важливою складовою такого підходу є застосування психодіагностичних методів, які дозволяють здійснювати глибокий аналіз інтелектуальних, емоційних, мотиваційних і поведінкових характеристик працівників. Інтеграція технологій штучного інтелекту (ШІ) та машинного навчання відкриває нові можливості у прогнозуванні результативності праці, виявленні потенційних талантів і прийнятті обґрунтованих стратегічних рішень у сфері кадрового розвитку.

Не менш значущим є забезпечення інтегрованості систем оцінювання з іншими HR-платформами, що формує цілісний підхід до управління людським капіталом. Перехід до моделі безперервного оцінювання через цифрові платформи замість традиційної періодичної атестації сприяє збереженню актуальності отриманих даних і своєчасному прийняттю управлінських рішень. Водночас ефективне впровадження цифрових рішень у сфері оцінювання потребує розробки комплексної стратегії, що враховує специфіку діяльності підприємства, рівень цифрових компетентностей персоналу, а також вимоги до захисту персональних даних і кібербезпеки.

Таким чином, цифрова трансформація системи оцінювання персоналу виступає не лише як технологічне оновлення, а як відповідь на виклики, притаманні традиційним підходам, сприяючи зміцненню конкурентоспроможності організацій, розвитку їх кадрового потенціалу та забезпеченню стійкого зростання в умовах динамічного зовнішнього середовища [5,6].

Отже, оцінювання персоналу розглядається як багатовимірна управлінська функція, що водночас виконує роль чинника сталого розвитку підприємства. Його систематичне, об'єктивне та технічно забезпечене впровадження дозволяє гармонізувати інтереси роботодавця й працівників, підвищити загальну ефективність функціонування організації та забезпечити її стабільні позиції у конкурентному середовищі. Перспективні напрями подальших досліджень і практичних впроваджень включають розвиток інноваційних цифрових методик оцінювання, удосконалення механізмів інтеграції результатів оцінювання в загальну HR-стратегію підприємств та формування культури управління на основі аналітичних даних.

Література

1. Овчиникова М. О., Делієва Є. С. Забезпечення ефективного проведення оцінки персоналу. *Вісник Херсонського національного технічного університету*. 2020. № 2. С. 62–67. URL: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2020.1.2.8> (дата звернення: 02.05.2025).
2. Жосан Г. Сучасні тенденції формування ефективної системи оцінки персоналу на підприємстві. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2019. №1(53). С. 115–125. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2019-53-115-125> (дата звернення: 02.05.2025).
3. Оцінювання персоналу компанії в контексті нової соціоекономічної реальності: реалізація системи OKR / Т.Вонберг та ін. *Бізнес Інформ*. 2022. №1. С. 423–431. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2022-1-423-431>
4. Цимбалюк С. О. Оцінювання персоналу : навч. посіб. / С. О. Цимбалюк, О. М. Білик ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». Київ : КНЕУ, 2021. 311 с. (дата звернення: 02.05.2025).
5. Панасюк О. Цифровізація процесу оцінювання персоналу як стратегічний напрям вдосконалення управління персоналом компанії : Проблеми і перспективи економіки та управління 2023. № 4(36). С. 72–85. URL: [https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4\(36\)-72-85](https://doi.org/10.25140/2411-5215-2023-4(36)-72-85) (дата звернення: 02.05.2025).
6. Гуцуляк Н.П. Застосування сучасних технологій оцінювання та діагностики персоналу. *Збірник наукових праць ТДАТУ імені Дмитра Моторного*. 2019. №2(40). С.29–38. URL: <https://doi.org/10.31388/2519-884x-2019-40-29-38> (дата звернення: 02.05.2025).

Олейник М.А.

ОП «Менеджмент персоналу» 2курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Варіс І.О

ГНУЧКІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ВІДПОВІДЬ НА НОВІ РЕАЛІЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У сучасних умовах ринок праці України зазнає суттєвих трансформацій, зумовлених процесами цифровізації, глобалізації, соціальними кризами та наслідками повномасштабної війни. Ці фактори спричиняють необхідність переосмислення традиційних моделей зайнятості та впровадження інноваційних підходів до організації праці.

Гнучкі форми зайнятості, зокрема дистанційна робота, часткова зайнятість, проєктна діяльність та інші нетипові моделі, стають не лише альтернативою, але й необхідністю для забезпечення стійкості економіки та адаптації працівників до нових умов. Дослідження вказують на те, що впровадження гнучких форм зайнятості сприяє підвищенню ефективності праці, зниженню рівня безробіття та забезпеченню більшої інклюзивності на ринку праці.

Зокрема, у зв'язку з пандемією COVID-19 та воєнними діями, Україна активно розвиває стратегії, спрямовані на підтримку гнучких форм зайнятості, що дозволяє залучати до економічної діяльності різні соціальні групи, включаючи молодь, жінок, ветеранів та осіб з інвалідністю [1]. Гнучкі форми зайнятості виступають ключовим інструментом реагування на сучасні виклики та сприяють формуванню адаптивного та стійкого ринку праці в Україні.

Дистанційна форма зайнятості передбачає виконання професійних обов'язків поза межами традиційного робочого простору — у місці, обраному самим працівником. При цьому

важливою умовою ефективної взаємодії між працівником і роботодавцем є постійний зв'язок за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій [3].

Основною перевагою дистанційної роботи є гнучкість графіка, що дозволяє працівникам самостійно організовувати свій час відповідно до особистих потреб і професійних цілей. Це сприяє кращому балансу між особистим життям і кар'єрою, зменшенню рівня стресу та покращенню загального добробуту працівника. Водночас усувається потреба у щоденних переміщеннях до офісу, що знижує транспортні витрати й економить ресурси як для працівників, так і для організацій.

Для роботодавців така модель відкриває можливості розширення географії підбору персоналу, зокрема залучення кваліфікованих фахівців з інших регіонів або країн. Це сприяє підвищенню конкурентоспроможності компанії, професіоналізму команди та ефективності бізнес-процесів. Водночас дистанційна форма праці має і певні обмеження. Зокрема, керівники можуть стикатися з труднощами в налагодженні ефективної комунікації та контролю за виконанням завдань, що ускладнює командну взаємодію й ухвалення рішень. Працівники, у свою чергу, повинні володіти високим рівнем самоорганізації, самодисципліни та відповідальності. Додатковим ризиком є соціальна ізоляція, яка в довгостроковій перспективі може спричинити емоційне вигорання та зниження мотивації. Дистанційна зайнятість є важливим елементом нової трудової реальності, що поєднує численні переваги з необхідністю врахування потенційних ризиків для забезпечення стабільності та ефективності праці.

Часткова зайнятість є однією з ключових форм гнучкої праці, яка набуває дедалі більшого значення в умовах трансформацій українського ринку праці. Цей формат зайнятості характеризується скороченим робочим часом і може застосовуватися як у тимчасовому, так і в довгостроковому форматі та спрямований на задоволення потреб як працівників, так і роботодавців в умовах обмежених ресурсів, змін у ринковому попиті та зростання потреби в балансі між професійним і особистим життям [4].

Серед основних переваг часткової зайнятості — зменшення рівня професійного стресу, зниження ризику емоційного вигорання та надання працівникам більшого простору для відпочинку, саморозвитку та сімейних обов'язків. Ця форма роботи особливо популярна серед студентів, які мають можливість поєднувати професійну діяльність із навчанням. Гнучкий графік дає змогу апробувати здобуті теоретичні знання на практиці, краще адаптуватися до специфіки обраної професії та сформувані первинні професійні компетентності.

Проте часткова зайнятість має і низку обмежень. Найбільш очевидним є зниження рівня доходу, зумовлене скороченою тривалістю робочого часу. Крім того, така форма зайнятості не завжди передбачає повний пакет соціального захисту: йдеться про обмежений доступ до оплачуваних лікарняних, відпусток або пенсійного забезпечення. Це ставить під сумнів довготривалу стабільність для певних категорій працівників, особливо вразливих. Таким чином, часткова зайнятість, попри свої обмеження, відіграє важливу роль у модернізації трудових відносин, сприяє підвищенню гнучкості ринку праці, професійній орієнтації молоді та загальному підвищенню рівня зайнятості населення.

Проектна діяльність — це одна з форм гнучкої зайнятості, яка передбачає залучення працівника до виконання конкретного завдання або участі у тимчасовому проєкті на визначений строк. Такий формат праці особливо поширений у галузях з високим рівнем динаміки та інноваційності — ІТ-сфері, консалтингу, креативних індустріях, громадському секторі тощо. В умовах сучасної України, яка функціонує в умовах глибоких структурних трансформацій, зокрема викликаних війною та економічною нестабільністю, проєктна форма зайнятості набуває особливої актуальності. Вона дає змогу бізнесу та організаціям швидко адаптуватися до змін, масштабувати команду в залежності від потреб та ефективно використовувати фінансові ресурси. Серед переваг цього формату варто виокремити:

- високий рівень автономії для працівника, який має змогу самостійно обирати проєкти та завдання відповідно до власних компетенцій і професійних інтересів;
- можливість фахової спеціалізації через послідовну участь у проєктах певного профілю;

- розвиток індивідуального бренду, зростання експертності та накопичення різнобічного досвіду;

- ефективне використання ресурсів з боку роботодавця, який оплачує лише фактично виконану роботу без зобов'язань щодо довгострокового працевлаштування чи забезпечення повного соціального пакету.

Як правило, пошук такої роботи відбувається через платформи фрілансу, де оприлюднюються технічні завдання та умови співпраці, а зацікавлені фахівці самостійно подають заявки на виконання. Разом з тим, проєктна зайнятість має і суттєві недоліки:

- відсутність стабільності — працівники не мають гарантій довгострокового працевлаштування;

- висока конкуренція — на ринку проєктної праці існує постійна потреба в демонстрації актуальних навичок і досвіду;

- обмежений доступ до соціального захисту — роботодавці, як правило, не надають стандартного соціального пакету (лікарняні, оплачувані відпустки, пенсійне забезпечення).

Отже, проєктна форма зайнятості є ефективним інструментом адаптації до ринку в умовах невизначеності, проте потребує високого рівня особистої відповідальності та гнучкості з боку працівника.

Згідно з аналітичними матеріалами Національного інституту стратегічних досліджень, у 2023 році кількість зареєстрованих фізичних осіб-підприємців (ФОП) в Україні зросла більш ніж на 17% у порівнянні з 2021 роком [2]. Така динаміка не є лише статистичним показником — вона відображає глибинні соціально-економічні процеси, зокрема трансформацію моделей зайнятості та зростання попиту на гнучкі форми праці. Цей тренд свідчить про прагнення працівників адаптуватися до нових викликів, зумовлених нестабільністю ринку праці, масштабною релокацією бізнесу, скороченням штатів та необхідністю професійної автономії. Зростання самозайнятості у формі ФОП інтерпретується як відповідь населення на дефіцит стабільної зайнятості в умовах війни, економічної турбулентності та цифрової трансформації..

Історично гнучка форма зайнятості була характерною переважно для представників ІТ сфери та креативних індустрій. Утім, у сучасних умовах вона трансформувалась у масштабний інструмент забезпечення працездатності фахівців із різних галузей — від освітян, які проводять заняття через Zoom, до дизайнерів, що просувають свої послуги на платформах на кшталт Behance, та консультантів, які здійснюють професійну підтримку через месенджери, зокрема Telegram.

Центральною зміною стало усвідомлення того, що фізична прив'язаність до офісного простору більше не є визначальним чинником ефективної праці. Натомість пріоритет набуває можливість забезпечення стабільного цифрового зв'язку, наявність базових технічних засобів (ноутбука, доступу до інтернету) та мобільності працівника. Гнучкість у розміщенні, адаптивність до нових умов і здатність до самоорганізації перетворилися на ключові компетенції в умовах сучасного ринку праці.

Наукові дослідження підтверджують, що цифровізація виступає потужним каталізатором трансформації ринку праці, сприяючи формуванню нових форматів зайнятості та зміщенню акцентів у професійній підготовці. Онлайн-платформи значно розширили географічні та часові межі працевлаштування, уможлививши реалізацію трудового потенціалу незалежно від місця перебування працівника. В умовах цифрової трансформації економіки цифрові компетентності формують основу професійної конкурентоспроможності працівника, які виступають не лише інструментом підвищення продуктивності, а й стратегічним ресурсом, що забезпечує мобільність, адаптивність до змін та здатність до автономної професійної реалізації.

У новому цифровізованому середовищі ключову роль відіграє не стільки сила чи досвід, скільки здатність до гнучкості та швидкого професійного оновлення. Саме ті працівники, які демонструють відкритість до змін, готовність до безперервного навчання та володіння цифровими компетентностями, мають вищі шанси на стійку та успішну професійну реалізацію.

Отже, гнучка зайнятість — це не лише виклик, а й можливість. Для когось — шанс почати з нуля, для когось — єдиний спосіб втриматися на плаву. Але попри всі її переваги, вона не може існувати без модернізації трудового законодавства.

У сучасних умовах трансформації ринку праці України, спричиненої війною, цифровізацією та глобальними викликами, гнучкі форми зайнятості набувають стратегічного значення. Дистанційна робота, часткова зайнятість, проєктна діяльність та самозайнятість дозволяють забезпечити адаптивність працівників, мобільність бізнесу та інклюзивність на ринку праці. Водночас такі моделі функціонування потребують підтримки з боку державної політики у сфері соціального захисту та правового регулювання, оскільки несуть у собі ризики нестабільності, соціальної ізоляції та втрати гарантій. Усе це вимагає формування оновленої нормативно-інституційної рамки, здатної відповідати новій трудовій реальності в умовах постіндустріального суспільства.

Література

1. In response to structural challenges in the labor market, demographic changes, and the consequences of war, ukraine is developing an employment strategy. *UBN*. URL: https://ubn.news/in-response-to-structural-challenges-in-the-labor-market-demographic-changes-and-the-consequences-of-war-ukraine-is-developing-an-employment-strategy/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 08.05.2025).

2. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. *Національний інститут стратегічних досліджень*. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>.

3. Дистанційна робота: про що треба знати роботодавцю - Державна служба України з питань праці. *Державна служба України з питань праці - Державна служба України з питань праці*. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/dystantsiina-robota-pro-shcho-treba-znaty-robotodavtsiu/> (дата звернення: 08.05.2025).

4. Робота на кілька годин на тиждень: переваги та практичні аспекти. *vonahub*. URL: <https://vonahub.org.ua/robota-na-kilka-hodyn-na-tyzhden-ta-nepovna-zajniatist/> (дата звернення: 08.05.2025).

Очеретюк А.Ю

ОП «Менеджмент персоналу», 3 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Вонберг Т.В.

ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

У сучасному конкурентному бізнес-середовищі ефективне управління людськими ресурсами набуває вирішального значення для успіху організацій. Разом із тим, серед численних функцій управління персоналом саме оцінювання є ключовим інструментом, що дозволяє не лише виявити продуктивність праці працівників, але й розкрити їхній потенціал для подальшого розвитку. Традиційне оцінювання персоналу має суттєвий недолік, оскільки здійснюється без врахування стратегічних цілей організації та думок колег, що обмежує його ефективність та доцільність застосування переважно у великих підприємствах зі стабільним зовнішнім середовищем. Наразі традиційні методи, засновані на суб'єктивному судженні керівників, поступаються місцем інноваційним підходам, які краще відповідають потребам сучасного бізнесу та особливостям нових поколінь працівників [1].

Так, зокрема, оцінювання персоналу за компетенціями, що доволі поширене зараз, фокусується на визначенні конкретних знань, навичок та поведінкових характеристик, необхідних для ефективного виконання професійних обов'язків. Цей метод оцінювання спрямований на оптимізацію використання кадрового потенціалу: завдяки точному процесу зменшуються витрати на заробітну плату, економиться робочий час і скорочуються додаткові ресурси, необхідні для виконання завдань. Перевагами підходу є можливість виявлення прогалин у професійному розвитку, створення індивідуальних планів навчання та більш точний добір працівників на відповідні позиції. Водночас, його впровадження вимагає детального опису компетенцій для кожної посади та розробки відповідних інструментів оцінювання, що потребує значних початкових інвестицій. Метод також може супроводжуватися складністю об'єктивного оцінювання «м'яких» навичок і загрозою формалізму при неналежному впровадженні. Практичним результатом оцінювання компетенцій може стати не лише план розвитку, але й переведення працівника на іншу посаду, де його навички будуть більш корисними та значущими для організації [2].

Ще один доволі поширений метод серед сучасних HR-менеджерів – це метод оцінювання 360 градусів, котрий передбачає комплексне опитування колег, керівників, підлеглих і клієнтів щодо професійних та особистісних якостей працівника. Цей підхід надає всебічне розуміння сильних сторін та підґрунтя для розвитку, формуючи максимально об'єктивну картину щодо компетенцій [3]. Власне, його ключовими перевагами є мінімізація суб'єктивності завдяки множинним джерелам оцінювання, підвищення самоусвідомлення працівників та мотивація до самовдосконалення. Метод особливо ефективний для оцінювання керівників та спеціалістів середньої ланки. Серед недоліків варто відзначити ризик викривлення оцінок через особисті взаємини між колегами, значні часові затрати на проведення та аналіз результатів, а також потенційний стрес для оцінюваних працівників через надмірну критику. Впровадження методу 360 градусів вимагає розвиненої корпоративної культури та високого рівня довіри в колективі, без яких отримані результати можуть бути упередженими або неповними.

В розрізі досліджуваної проблематики варто відзначити й комплексною технологією, яка забезпечує отримання надійної інформації щодо особистісних і професійних якостей працівників через моделювання реальних робочих ситуацій - Ассесмент-центр, або ж Центр оцінки. Саме завдяки цієї технології можна безпомилково визначити відповідність персоналу стратегічним цілям організації та виявити потреби в розвитку компетенцій [2]. Центр оцінки може включати ділові ігри, групові дискусії, презентації, інтерв'ю та психологічні тести, що дають можливість спостерігати за поведінкою працівників у ситуаціях, максимально наближених до реальних. Головними перевагами методу є висока прогностична валідність результатів, комплексність оцінювання різних компетенцій та можливість об'єктивного порівняння кандидатів. Недоліками виступають висока вартість організації процедури, необхідність залучення кваліфікованих асесорів і тривалий час проведення (зазвичай від одного до трьох днів). Ассесмент-центр найбільш ефективний при відборі на керівні посади, формуванні кадрового резерву та визначенні потреб у навчанні, проте через ресурсомісткість менш доцільний для масового оцінювання рядових працівників.

Разом із тим, система ключових показників ефективності (KPI) формує основу оцінювання за цілями та результатами. Цей підхід передбачає встановлення чітких вимірюваних індикаторів для кожного працівника відповідно до стратегічних цілей компанії. Особливої актуальності KPI набуває в умовах віддаленої та гібридної роботи, коли акцент зміщується з контролю процесу на оцінювання результатів. Ключовими перевагами системи є чіткий зв'язок індивідуальних завдань зі стратегією організації, прозорість критеріїв оцінювання та можливість об'єктивного визначення винагороди на основі досягнутих показників. Проте, впровадження KPI супроводжується ризиками надмірної концентрації працівників на вимірюваних показниках на шкоду якісним

аспектам роботи, складністю встановлення збалансованих індикаторів для творчих професій та можливою демотивацією при встановленні недосяжних цілей. У сучасних умовах дистанційної роботи ефективні системи KPI базуються на принципах довіри, автономії та чіткій комунікації очікувань [4].

Важливо також наголосити, що удосконалення методів оцінювання персоналу супроводжується активним впровадженням технологічних рішень. Аналітика великих даних і штучний інтелект підвищують об'єктивність результатів, зменшуючи вплив людських упереджень. Цифрові платформи й алгоритми машинного навчання дозволяють точніше аналізувати ефективність працівників та прогнозувати їхній розвиток. Використання спеціалізованого програмного забезпечення автоматизує збір та обробку даних, суттєво економлячи час керівників та HR-фахівців.

Врахування психологічних особливостей персоналу стає невід'ємним елементом сучасних підходів до оцінювання. Психологічне тестування як додатковий інструмент дозволяє визначити не лише професійні компетенції, але й особистісні характеристики та потенціал розвитку. Такий підхід забезпечує кількісне оцінювання за різними параметрами, дозволяє ефективно обробляти результати та надає HR-фахівцям інформацію для прийняття зважених кадрових рішень, прогнозуючи поведінку працівника в різних робочих ситуаціях та його відповідність корпоративній культурі [4].

Підкреслюємо, що адаптація систем оцінювання до потреб персоналу різних поколінь в умовах соціоекономічних змін стає особливо значущою. Сучасні працівники очікують регулярного зворотного зв'язку, підтримки в особистісному розвитку та індивідуального підходу. Персоналізовані методи оцінювання підвищують залученість і сприяють утриманню цінних кадрів. З огляду на зростання популярності віддаленої роботи, ефективні системи оцінювання сьогодні, здебільшого, будуються на принципах довіри, автономії та чіткій комунікації очікуваних результатів.

Отже, як показало наше дослідження, сучасні підходи до оцінювання персоналу характеризуються гнучкістю, орієнтацією на розвиток, інтеграцією новітніх технологій та індивідуальним підходом. Процес модернізації систем оцінювання спрямований на підтримку професійної автономії працівників та максимальне розкриття їхнього потенціалу. Подальші дослідження доцільно, на наш погляд, зосередити на розробці етичних стандартів використання аналітики даних і штучного інтелекту в оцінюванні персоналу, методологіях визначення майбутніх навичок та аналізі ефективності різних систем оцінювання в мультикультурних командах, що працюють у гібридному форматі.

Література

1. Атанасов М. Особливості сучасних методів оцінювання персоналу: переваги та недоліки. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-38> (дата звернення: 26.04.2025).
2. Малтиз В., Тарасенко Ю. Оцінка персоналу: сучасні методи та інструменти її проведення. *Економіка та управління підприємствами*. 2018. Вип. №19. С. 484–488. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-73> (дата звернення: 26.04.2025).
3. Дідур К. М. Сучасні методи оцінки персоналу. *Ефективна економіка*. 2011. № 11. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2011_11_20 (дата звернення: 26.04.2025).
4. Сиволап Л. А., Галіцина А. О. Дослідження сучасних методів оцінки персоналу. *Ефективна економіка*. 2021. №11. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=9560> (дата звернення: 26.04.2025).

ЕВОЛЮЦІЯ КОНЦЕПЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЙ СУЧАСНОГО БІЗНЕС-СЕРЕДОВИЩА

Проблематика корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) набула особливого значення в контексті трансформацій сучасного бізнес-середовища, глобалізаційних викликів та посилення уваги до соціально-етичних аспектів підприємницької діяльності. Формування відповідального бізнесу стало не лише моральною вимогою, але й інструментом стратегічного управління і підвищення конкурентоспроможності підприємства.

Розвиток концепції КСВ характеризується поступовим переходом від філантропічного сприйняття до комплексного стратегічного підходу. Основоположником ідеї соціальної відповідальності бізнесу вважається Г. Боуен, який у своїй праці 1953 року сформулював концепцію корпоративного альтруїзму, наголошуючи на відповідальності бізнесу перед суспільством через підтримку суспільного добробуту та моральну поведінку підприємця. Його підхід став основою для подальших розробок у цій сфері [1].

Подальший розвиток отримала концепція «розумного егоїзму» К. Девіса, згідно з якою соціальна відповідальність сприймається як засіб запобігання довгостроковим ризикам для компанії, збереження ліцензії на діяльність та зміцнення легітимності бізнесу в очах стейкхолдерів [2]. У протиположності цим підходам М. Фрідман сформулював теорію корпоративного егоїзму, відповідно до якої єдиним завданням бізнесу є максимізація прибутку в межах законодавства [3].

Значний внесок у систематизацію поглядів на КСВ зробив А. Керролл, який у 1991 році розробив модель піраміди корпоративної соціальної відповідальності, що охоплює економічну, правову, етичну та філантропічну відповідальність бізнесу. Ця чотирирівнева структура дозволила узгодити суперечливі підходи до визначення меж і функцій КСВ у різних соціально-економічних контекстах [4].

На межі XX–XXI століть формуються підходи до КСВ як до складової моделі сталого розвитку. Дж. Елкінгтон запроваджує концепцію «Triple Bottom Line», відповідно до якої бізнес має одночасно досягати економічної ефективності, екологічної стійкості та соціальної відповідальності [5]. Ця модель актуалізує необхідність балансу між прибутком, планетою та людьми як триєдиним критерієм успішності підприємства.

Важливим етапом в інституціоналізації КСВ стало прийняття міжнародного стандарту ISO 26000:2010, який закріплює трактування соціальної відповідальності як зобов'язання організацій щодо впливу на суспільство та довкілля через прозору, етичну поведінку, спрямовану на сталий розвиток. Стандарт виокремлює сім сфер реалізації КСВ: права людини, трудові практики, довкілля, доброчесні операційні практики, питання споживачів, розвиток громад та управління організацією (ISO 26000:2010) [6].

У вітчизняній науковій традиції значний внесок у дослідження соціальної відповідальності бізнесу зроблено А.М. Колотом, О.О. Герасименко, Ю.М. Маршавіним, Т.Г. Кицак та іншими вченими. Зокрема, Колот А.М. визначає КСВ як інтеграцію соціальних, етичних, екологічних та економічних міркувань у діяльність компанії на принципах добровільності, з орієнтацією на потреби стейкхолдерів. Науковець наголошує на необхідності внутрішньої трансформації компаній через розвиток людського капіталу й корпоративної культури [7]. Маршавін Ю.М. і Кицак Т.Г. трактують КСВ як стратегічний інструмент досягнення сталих конкурентних переваг за умови дотримання балансу інтересів усіх заінтересованих сторін [8].

Таким чином, еволюція концепції КСВ демонструє поступовий відхід від вузького економікоцентричного бачення функцій бізнесу до усвідомлення його соціально-політичної

відповідальності. Сучасне розуміння КСВ ґрунтується на системному та стейкхолдерському підходах, які інтегрують добровільні ініціативи у сфері довкілля, трудових відносин, громадської участі та етики бізнесу в стратегію розвитку компаній. У зв'язку з цим КСВ постає як чинник забезпечення довгострокової ефективності, стабільності бізнесу та його позитивної репутації в умовах глобальних трансформацій.

Література

1. Bowen H. Social responsibilities of the businessman [Соціальні обов'язки бізнесмена]. New York: Harper & Brothers, 1953. 270 p. URL: <https://ia802201.us.archive.org/12/items/in.ernet.dli.2015.126534/2015.126534.Social-Responsibilities-Of-The-Businessman.pdf>
2. Davis K. Can business afford to ignore social responsibilities? California Management Review. 1960. Vol. 2, № 3. P. 70–76. URL: <https://www.scribd.com/document/308412645/Can-Business-Afford-to-Ignore-Social-Responsibilities>
3. Friedman M. The social responsibility of business is to increase its profits. New York Times Magazine. 1970. № 13 (32–33). P. 122–124. URL: <https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/a-friedman-doctrine-the-social-responsibility-of-business-is-to.html>
4. Carroll A. B. The pyramid of corporate social responsibility: Toward the moral management of organizational stakeholders. Business Horizons. 1991. Vol. 34, № 4. P. 39–48. URL: https://www.researchgate.net/profile/Archie_Carroll/publication/4883660_The_Pyramid_of_Corporate_Social_Responsibility_Toward_the_Moral_Management_of_Organizational_Stakeholders/links/59dd0727aca27218a7605221/The-Pyramid-of-Corporate-Social-Responsibility-Toward-the-Moral-Management-of-Organizational-Stakeholders.pdf
5. Elkington, J. Enter the Triple Bottom Line. 1994. 16 p. URL: <https://johnelkington.com/archive/TBL-elkington-chapter.pdf>
6. ДСТУ ISO 26000:2019. Настанови щодо соціальної відповідальності (ISO 26000:2010, IDT). URL: http://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page?id_doc=87921
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Детермінанти формування соціально-трудової платформи «Праця 4.0». *Вісник Прикарпатського університету. Серія «Економіка»*. 2020. Вип. 15. С. 80–92.
8. Маршавін Ю.М., Кицак Т.Г., Гутніцький Б.В. Соціально відповідальні практики взаємодії компанії зі стейкхолдерами. Проблеми сучасних трансформацій. 2024. № 13. URL: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-13-04-01>
9. Даниленко О.А., Ільєнко А.В. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах цифровізації: проблеми та виклики. *Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України*: зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17–18 квіт. 2024 р.) / М-во освіти і науки України, Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана [та ін.]. Київ: КНЕУ, 2024. С. 104–108.

Попович М.С.

ОП «Міжнародна економіка» 2 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – ст. викладач кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Ільєнко А.В.

ВПЛИВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НА ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК ТА СОЦІАЛЬНУ ПОЛІТИКУ КРАЇНИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Міжнародна міграція є невід'ємною частиною сучасного глобального розвитку в економічній, соціальній, політичній та культурній сферах. Вона охоплює практично всі регіони світу та виступає ключовим чинником соціально-економічного зростання, приносячи як прямі, так і опосередковані вигоди як країнам-реципієнтам, так і країнам, звідки походять

мігранти. У контексті глобалізації світової економіки міжнародна трудова міграція суттєво трансформувала ринки праці більшості країн.

Дослідженнями питань трудової міграції займалися дослідники Іжевський П., Кравець І.[7], Боброва Д. О., Дон О.Д. [6], Потапенко В., Валевський О., Головка А., [5], Шкурят М., Бартош А., Щербата А. [4] та інші.

Для України ця проблема набула особливої гостроти після 2014 року — внаслідок збройного конфлікту на сході держави, девальвації національної валюти, низького рівня доходів населення та зростання безробіття. Повномасштабне вторгнення Росії у 2022 році спричинило масовий виїзд українців за кордон у пошуках безпеки, що значно активізувало міграційні процеси.

Міжнародна трудова міграція — це явище, що передбачає переміщення осіб за межі своєї країни з метою працевлаштування. Такий рух, як правило, обумовлений відмінностями в економічному становищі, рівні зайнятості та якості життя між країнами. Трудова міграція справляє значний вплив як на країни, з яких виїжджають працівники, так і на держави, які їх приймають. Вона може виступати рушієм економічного зростання, забезпечувати додаткові трудові ресурси та сприяти міжкультурному взаємозбагаченню.

Як правило, міжнародна міграція робочої сили передбачає переміщення за кордон окремої частини населення країни, яка є економічно активною, зацікавлена в працевлаштуванні, але не має можливості знайти роботу в межах власної держави.

Останніми роками в Україні спостерігається активізація трудової міграції (рис.1.), що супроводжується зростанням обсягів грошових переказів з-за кордону. Ці надходження відіграють важливу роль в економіці країни, зокрема — у підвищенні добробуту домогосподарств, які отримують такі кошти та використовують їх на внутрішньому ринку. Для українських працівників, зайнятих у країнах із високим рівнем доходів, перекази стали важливим джерелом фінансової підтримки їхніх родин. У довгостроковій перспективі зростання обсягів грошових переказів може стати одним із ресурсів для стимулювання соціально-економічного розвитку держави.

Проаналізувавши дані можна зробити висновки, що: у 2021 році зафіксовано пік надходжень — 14 019 млн дол. США, що може бути пов'язано зі зростанням кількості трудових мігрантів та стабілізацією доходів у країнах перебування. У порівнянні з 2020 роком обсяг переказів зріс майже на 17%.

У 2022 році обсяг переказів знизився до 12 621 млн дол. США, що, ймовірно, пов'язано з початком повномасштабної війни в Україні. У 2023 році — ще більше скорочення до 11 367 млн дол. США (найнижчий показник за період). Це може бути зумовлено як економічною нестабільністю у країнах, де працюють мігранти, так і тим, що частина мігрантів отримали статус біженців і змінили тип доходів, або мають зменшену можливість надсилати кошти.

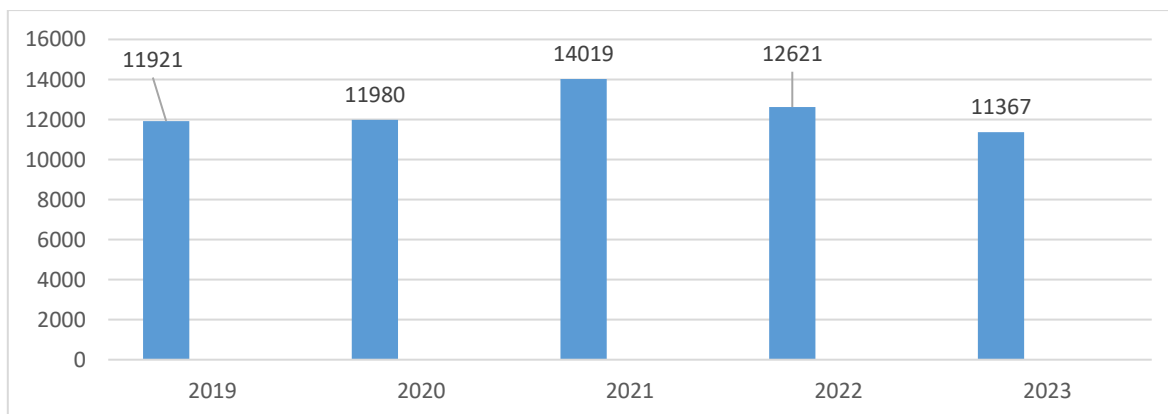


Рисунок 1 - Грошові перекази в Україну з-за кордону з 2008 по 2025 рр. , млн. дол. США

Джерело: розроблено авторами на основі даних Мінфін [1]

До основних факторів, що сприяли активізації трудової міграції з України, можна віднести такі:

- зростання витрат на комунальні послуги, що спричинило підвищення орендної плати, особливо для населення, яке проживає не за місцем реєстрації;
- збройний конфлікт на сході України, який розпочався у 2014 році, а також повномасштабне вторгнення Росії у 2022 році;
- наявність ширших можливостей для професійної реалізації у країнах Європейського Союзу;
- низький рівень заробітної плати на внутрішньому ринку праці;
- обмежений вибір вакансій і складні умови праці в Україні.

Вплив воєнного стану на соціальну політику України є суттєвим і багатограним. В умовах повномасштабної російської агресії з 2022 року держава змушена адаптувати соціальні програми, перенаправляти ресурси та реагувати на нові виклики. Ось основні аспекти цього впливу:

Вплив трудової міграції на соціальну політику в період воєнного стану в Україні був значним на відбукса за такими напрямками:

- підтримка ВПО, допомога постраждалим та родинам загиблих, ветеранам. Понад 5 мільйонів українців стали ВПО, тому держава розширила програми житлової допомоги, грошових виплат і соціальних послуг. Для постраждалих і родин загиблих введені державою спеціальні пенсії, компенсації та психологічна підтримка. Для ветеранів активізували програми з реабілітації, навчання та соціальної адаптації учасників бойових дій;
- перерозподіл бюджету та скорочення, отримання нових джерел фінансування. Зокрема, частина соціальних програм тимчасово заморожена або скорочена через нестачу коштів, наприклад, деякі регіональні ініціативи. Відбулося збільшення видатків на оборону, так, близько 50% бюджету йде на армію, що обмежує фінансування інших соціальних сфер. Україна активно використовує міжнародну фінансову підтримку ЄС, США та інших партнерів для соціальних виплат і відновлення інфраструктури;
- нові виклики та навантаження на соціальну сферу. Мільйони українців втратили роботу, особливо на окупованих територіях, тому держава стимулює перекваліфікацію та відкриття нових робочих місць, оскільки рівень безробіття змінює регіональну структуру і виріс. Система охорони здоров'я перевантажена через поранених військових та цивільних, тому розвиваються телемедицина та екстрені програми. Школярі та здобувачі навчаються дистанційно або в умовах тимчасових переміщень, що вимагає нових підходів до соціалізації. Відновлення соціальної інфраструктури після війни, оскільки знадобиться масштабне фінансування шкіл, лікарень та соціальних центрів у зруйнованих містах;
- інтеграція ВПО та ветеранів, що вимагають розробки довгострокових програм з працевлаштування та житла для тих, хто не зможе повернутися додому, програм інтеграції в цивільне життя, програм ментального здоров'я та протидії насильству, розробка програм інтеграції на робочі місця в компаніях;
- прискорення цифровізації послуг (наприклад, «Дія», «Helsi») і децентралізацію соціальної підтримки.

Узагальнюючи, можна стверджувати, що міжнародна трудова міграція, попри свої суперечливі наслідки, відіграє важливу роль у забезпеченні фінансової стабільності багатьох українських домогосподарств. Особливо у період воєнного стану вона стала джерелом підтримки для мільйонів родин, що втратили стабільні доходи внаслідок бойових дій чи вимушеного переміщення. Грошові перекази з-за кордону продовжують виконувати роль своєрідного «фінансового буфера», частково компенсуючи внутрішні економічні втрати. Однак зниження обсягів переказів у 2022–2023 роках вказує на вразливість такої моделі. Надмірна залежність від зовнішніх джерел доходу не може розглядатися як довгострокова стратегія економічного зростання. У зв'язку з цим важливим напрямом державної політики має стати послідовне зміцнення внутрішньої економіки: розвиток малого та середнього бізнесу, залучення інвестицій, підтримка підприємництва, стимулювання створення якісних

робочих місць і покращення умов праці. Лише завдяки цим крокам Україна зможе не лише зменшити відтік трудових ресурсів, а й перетворити потенціал своїх громадян у рушійну силу сталого розвитку в межах країни.

Література

1. Грошові перекази в Україну (2008-2024). *Мінфін*. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/transfer/> (дата звернення: 09.04.2025).
2. Переваги, недоліки та ризики: як трудова міграція впливає на економіку України. *24 Канал*. URL: https://zakordon.24tv.ua/perevagi-nedoliki-riziki-yak-trudova-migratsiya-vplivaye-ekonomiku_n1829823
3. Гуменюк Ю. П., Гоголь Г. П. Теоретичні аспекти дослідження впливу міжнародної міграції робочої сили на розвиток економічної системи. *Вісник національного університету «Львівська політехніка»*. 2019. <https://surl.li/mysbth>
4. Шкурат М., Бартош А., Щербата А. Вплив міжнародної трудової міграції на соціально-економічний розвиток України. *Галицький економічний вісник*. 2024. URL: <https://galicianvisnyk.tntu.edu.ua/pdf/89/1346.pdf>
5. Потапенко В., Валевський О., Головка А., та ін., Аналітична доповідь: Вплив міграції на соціально-економічну ситуацію в Україні. URL: https://niss.gov.ua/sites/default/files/2023-01/ad_mihratsia_gotove_03_01_2023.pdf
6. Боброва Д. О., Дон О.Д. Міжнародна трудова міграція та її вплив на ринок праці України в умовах військової агресії РФ. *Галицький економічний вісник*, 2023. Том 82. № 3. С. 216–226. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/42549>
7. Іжевський П., Кравець І. Міжнародна трудова міграція робочої сили та її вплив на внутрішній ринок праці України. *Економіка та суспільство*, 2022. №45. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-45-12>

Реутська С.В.

ОП «Менеджмент соціальної сфери», 1 курс
Київський національний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – PhD з ек., доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Шандар А.М.

АНАЛІЗ ПІДХОДІВ ЩОДО ВИПЛАТИ ДОПОМОГИ ПРИ НАРОДЖЕННІ ДИТИНИ В УКРАЇНІ

Державна допомога при народженні дитини є важливим інструментом соціального захисту дітей. Недостатня підтримка з боку держави формує негативні настрої щодо планування сім'ї. Зростання народжуваності є критично важливим для підтримання демографічного балансу, формування потенціалу робочої сили, зростання економіки та стабільності соціальної сфери.

Проте після початку повномасштабної російсько-української війни відбулася справжня демографічна катастрофа. У 2023 р. кількість пологів в Україні зменшилася, кількість народжених в Україні дітей на кінець року становила лише 96,7 тис. ос., а коефіцієнт народжуваності знизився до 0,8. Частина українських сімей через війну відклала народження дітей до більш безпечного періоду. [3]

Згідно з Конвенцією ООН про права дитини, держави-учасниці визнають право кожної дитини на рівень життя, необхідний для її фізичного, розумового, духовного, морального і соціального розвитку. [5] Держави, що підтримали цей документ, повинні створювати умови для повноцінного розвитку дітей через доступ до соціальних послуг, що забезпечить їхні

базові потреби, сприятиме гармонійному розвитку, зменшить соціальну нерівність та покращить якість життя в суспільстві.

Численні дослідження вчених розкривають питання надання допомоги при народженні дитини. Наприклад, Бурка А. [1] на основі здійсненого аналізу наголошує на необхідності урегулювання «цільового використання коштів», що дасть змогу дійсно використовувати кошти саме на потреби дитини та виключити витрачання фінансових ресурсів не за призначенням. Також слід відмітити наукові пошуки Шлапко Т. та Горбачової М., які розкрили негативний вплив змін у законодавстві. Прийняття ЗУ «Про запобігання фінансовій катастрофі та створення умов для економічного зростання в Україні» призвело до скасування допомоги по догляду за дитиною до трирічного віку та зміни порядку призначення допомоги при народженні дитини, що фактично звузило права громадян у цій сфері. [9] Королевська Н. зазначає, що все більше родин не мають належного соціального забезпечення, що обмежує розвиток дітей. Хоча Сімейний кодекс передбачає духовний розвиток дітей, це не забезпечується ресурсами. Звертається увага на демографічну ситуацію та неефективність соціальної політики, а також на недостатній розмір соціальних виплат, які не покривають витрати на догляд за дитиною до трьох років. [6] Лопушняк Г., Шандар А. обґрунтували пряму залежність між виплатами соціальної допомоги та зменшенням рівня бідності серед населення [7].

Метою дослідження є узагальнення підходів щодо виплати допомоги при народженні дитини в Україні в історичному розрізі, зокрема особливості методики визначення розміру та тривалості виплат.

Аналіз законодавчо-нормативних документів показав, що за часи незалежності в Україні декілька разів змінювалися підходи до визначення розміру допомоги при народженні. Наприклад, у 1993 р. допомога була прив'язана до мінімальної заробітної плати, причому передбачалася доплата матерям, які стали на облік у медичному закладі. Також розмір виплат залежав від того чи працює жінка: працюючим було передбачено більший розмір виплати. У перерахунку на сучасний час, на перший погляд, це може здатися суттєвою допомогою, однак насправді в умовах гіперінфляції виплати не були значними.

У 2001 р. базою розрахунку допомоги почали використовувати прожитковий мінімум для дітей віком до 6 років. Надалі кількість розмірів прожиткового мінімуму, що передбачалася для виплати, різнилася по рокам. Варто відмітити підхід до термінів та виплат: наявна одноразова виплата, а решта суми розподіляється між місяцями по досягненню дитиною 3 років.

Із 2007 по 2014 рр. розмір допомоги залежав від черговості народження дитини: на третю і наступну дитину розмір був найбільший. Такий підхід передбачав стимулювання народжуваності у країні.

Зараз в статусі «Одержано Верховною Радою України» знаходиться Проект Закону про внесення змін до ст. 12 ЗУ «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» [8] щодо поліпшення становища сімей із дітьми шляхом відновлення адекватного розміру допомоги при народженні дитини. Авторами проекту запропонований наступний підхід до визначення допомоги при народженні. Розмір допомоги залежить від розміру прожиткового мінімуму для дітей віком до 6 років (на день народження дитини) та не залежить від черговості народження дитини. Загальний розмір допомоги становить 105 розмірів прожиткового мінімуму на дитину: одноразова виплата – 25 розмірів прожиткового мінімуму на дитину, решта виплачується протягом наступних 36 місяців рівними частинами. Вважаємо, що цей закон можна розглядати як покращену версію законодавства, що було прийнято після 08.04.2011 року. Згідно розрахунків виходить, що 80 прожиткових мінімумів (105–25) виплачуються протягом 36 місяців. Цього цілком буде достатньо для покриття поточних потреб, таких як витрати на харчування, одяг та розвиток дитини. Одноразова виплата у розмірі 25 прожиткових мінімумів є адекватною для придбання необхідних товарів, таких як коляска, ліжечко та інші предмети першої необхідності.

Аналіз механізмів та розмірів допомоги при народженні дитини дозволяє порушити ще кілька важливих питань, які буде розглянуто далі, зокрема занижений розмір допомоги та проблема адресності використання коштів.

Станом на квітень 2025 р. сума допомоги залишається фіксованою вже багато років — 41 280 грн, попри суттєве зростання прожиткового мінімуму та рівня інфляції. Згідно даних статистики [4] ціни на споживчі товари постійно зростають. За останні 10 років індекс інфляції не опускався нижче 104% (у 2019 р.). Дитячі товари не підлягають державному регулюванню цін, тому їхня вартість зростає швидше за інфляцію [2] і тому не захищені жодними механізмами стримування вартості. Особливо це стосується імпортованих товарів, ціна яких залежить від коливань курсу долара. Долар з початку 2015 р. змінився з 15,77 грн (01.01.2015) до 41,41 грн (11.04.2025), тобто більше ніж в 2,5 рази.

Отже, фактична купівельна спроможність цієї допомоги зменшується з кожним роком. У результаті батьки стикаються з тим, що реальна вартість цієї допомоги є значно нижчою, ніж передбачалося на момент її встановлення. На практиці вона вже давно не покриває базових витрат навіть на перші півроку життя дитини. Фіксація суми допомоги на певному рівні, тобто відсутність прив'язки до прожиткового мінімуму, не дозволяє адаптувати виплати до поточного стану економіки.

Прийняття нових законів у сфері соціального захисту дітей призвело до фактичного звуження обсягу наявних прав громадян. Зауважимо, що допомога при народженні дитини не відноситься до виплат, що підлягають індексації. Таким чином відсутність індексації, відмова від прив'язки виплат до розміру прожиткового мінімуму, а також застарілий підхід до його наповнення (востаннє наповнення прожиткового мінімуму переглядалося у 2017 р.) – все це суттєво знизило реальну вартість державної допомоги при народженні дитини. Родини з дітьми сьогодні отримують менше підтримки, ніж вони мали б отримувати за попередніми законодавчими нормами, навіть попри значні економічні спади. Умови війни значно погіршують цю ситуацію, оскільки економічна нестабільність призвела до того, що навіть базові потреби для родини з дитиною стали викликом.

У контексті контролю за використанням соціальних коштів для дітей, має бути врахований принцип адресності, щоб уникнути надмірної бюрократії та можливих порушень прав дитини. Щодо механізмів цільових виплат, вже є приклади успішного впровадження таких моделей в Україні. Наприклад, зимова «ЄПідтримка» для певних категорій громадян, гранти для університетів, або навіть виплати по 1000 грн на книги для учнів — це хороші приклади того, як кошти можуть бути спрямовані виключно на цільові витрати, з чітким контролем за їх використанням. Також чіткий адресний характер має «пакунок малюка». Якщо батьки обирають грошову форму отримання виплати, то їх можна витратити лише провівши транзакції у відповідних торговельних мережах, саме для купівлі товарів для дітей. Всі ці механізми довели свою ефективність і не призвели до значних адміністративних складнощів. Враховуючи ці успішні практики, можна вважати доцільним впровадження схожих систем і для виплати допомоги при народженні. Одним із ефективних способів забезпечення цільового використання коштів може стати введення спеціальних соціальних рахунків. Це дозволить чітко фіксувати кожну транзакцію і запобігти їх витратам на інші потреби, крім визначених законом. Водночас контроль за витратами має бути прозорим і не порушувати прав на банківську таємницю громадян без вагомих підстав.

Література

1. Бурка А. Державна допомога при народженні дитини: проблемні аспекти. *Підприємництво, господарство і право*. 2020. №4. С. 116–120. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.4.18>
2. До уваги споживачів! Нагадуємо про державне регулювання цін на окремі види продовольчих товарів. *Держспродспоживслужба*. URL: <https://surl.li/euuamo>
3. Жолонко Т. Народжуваність в Україні: сучасний стан та основні тенденції. *Technologies of Scientists and Implementation of Modern Methods*. С. 288–291. URL: <https://surl.li/mfnzvr>

4. Індекс інфляції в Україні 2025. *Мінфін*. URL: <https://surl.li/tphcld>
5. Конвенція про права дитини 50/155 Генеральної Асамблеї ООН від 21 грудня 1995 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021?utm_source=chatgpt.com#Text
6. Королевська Н. До питання удосконалення конституційно-правових основ соціального захисту дітей в Україні (на матеріалах захисту сімей з дітьми до 3-х років). *Юридичний вісник*. 2022. №2. С. 163–170. DOI: <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i2.2335>
7. Лопушняк Г. С., Шандар А. М. Проблема бідності сільського населення України як складне соціально-економічне явище. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2017. № 2. С. 151–160. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvttp_2017_2_1
8. Проект Закону про внесення змін до ст. 12 ЗУ «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» щодо поліпшення становища сімей із дітьми шляхом відновлення адекватного розміру допомоги при народженні дитини №12184 від 06.11.2024 URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/45173>
9. Шлапко Т. В., Горбачова М. І. Напрями вдосконалення нормативно-правового регулювання державної допомоги при народженні дитини в Україні. *Legal Horizons*. 2021. №14(2). С. 83–90. URL: <https://surl.li/easxwc>

Рушак В.Ю.

*ОП «Менеджмент соціальної сфери» 3 курс
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – ст. викладач кафедри соціоекономіки та
управління персоналом Ільєнко А.В.*

СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ В УМОВАХ ВІЙНИ

У сучасних умовах війни соціальна відповідальність бізнесу набула особливого значення. Вона стала не лише моральним імперативом, а й економічною необхідністю. Бізнес має адаптуватися до нових реалій, підтримувати своїх працівників, громади та державу загалом. Роль соціально відповідального бізнесу зросла в умовах небезпеки, кризи, невизначеності, що підтверджує потребу в глибокому аналізі цього феномену.

Серед вітчизняних дослідників теми корпоративної соціальної відповідальності варто виділити Бурій, Є. П., Жалдак, Г. П. [1], Червінська, Л., Червінська, Т., Каліна, І., Коваль, М., Шуляр, Н., Чернишов, О. [2], Мороз, С., Мейш, А., Левченко, С. [3], Даниленко О. А., Ільєнко А.В. [4], та інші.

На нашу думку, основними викликами соціально-відповідального бізнесу в умовах війни в Україні стали:

1) *ментальне здоров'я працівників*. Оскільки тривалий стрес, пов'язаний із війною, призвів до значного погіршення психоемоційного стану співробітників, бізнес змушений розвивати комплексні програми психологічної підтримки та ментального здоров'я, які включають не лише індивідуальні консультації, але й тренінги зі стресостійкості, щоб запобігти емоційному вигоранню та зберегти продуктивність колективу;

2) *реінтеграція ветеранів у цивільне життя*. У зв'язку з тим, що тисячі військових повертаються з фронту, компанії стикаються з необхідністю адаптувати робочі місця, розробляти спеціалізовані навчальні програми та забезпечувати супровід менторів, щоб полегшити їхню соціальну та професійну реінтеграцію, що вимагає значних ресурсів і системного підходу;

3) *демографічні зрушення та дефіцит робочої сили*. Через мобілізацію, міграцію та виснаження трудових ресурсів підприємства змушені переглядати традиційні моделі зайнятості, впроваджуючи гібридні формати роботи, автоматизацію процесів і активне

залучення внутрішньо переміщених осіб, що суттєво змінює ринок праці та вимагає інвестицій у перепідготовку кадрів;

4) *релокація та захист сімей працівників*. Оскільки бойові дії загрожують життю та безпеці людей, корпорації беруть на себе організацію евакуації, тимчасового житла і фінансової допомоги для сімей співробітників, що не лише підвищує витрати, але й вимагає координації з місцевими органами влади та міжнародними організаціями;

5) *баланс між економічною стійкістю та соціальними зобов'язаннями*. В умовах скорочення ринків збуту, руйнування інфраструктури та нестабільності законодавчого середовища бізнес мусить знаходити рівновагу між прибутковістю та виконанням соціальних ініціатив, таких як підтримка ЗСУ, волонтерство або відбудова регіонів, що часто суперечить класичним бізнес-стратегіям;

5) *комунікаційні ризики та інформаційна безпека*. Через активні кібератаки, дезінформаційні кампанії та необхідність підтримувати довіру клієнтів компанії збільшують витрати на кіберзахист, прозорість звітності та громадські комунікації, щоб уникнути репутаційних втрат і забезпечити лояльність стейкхолдерів.

Сучасні виклики соціальної відповідальності бізнесу в умовах війни вимагають не просто розрізнених ініціатив, а цілісних стратегій, які інтегрують економічні, соціальні та гуманітарні аспекти, оскільки лише системний підхід дозволить компаніям не лише вижити, але й сприяти відбудові країни в довгостроковій перспективі.

Література

1. Бурий, Є. П., Жалдак, Г. П. Корпоративна соціальна відповідальність в умовах війни. Бізнес, інновації, менеджмент: проблеми та перспективи, 2023 .23-24. URL: <https://confmanagement-proc.kpi.ua/article/view/279546>
2. Червінська, Л., Червінська, Т., Каліна, І., Коваль, М., Шуляр, Н., Чернишов, О. *Соціальна відповідальність бізнесу в умовах війни. Financial and credit activity problems of theory and practice*, 2023. №6(53), 405-416. URL: <https://www.fkd.net.ua/index.php/fkd/article/view/4187>
3. Мороз, С., Мейш, А., Левченко, С. Корпоративна соціальна відповідальність бізнесу в Україні в умовах війни. Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences, 2023, №318(3), 231-238. URL: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-318-3-36>
4. Даниленко О. А., Ільєнко А.В. Соціальна відповідальність бізнесу в умовах цифровізації: проблеми та виклики. Теорія і практика розбудови екосистеми соціальної сфери в умовах повоєнного відродження України : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 17–18 квіт. 2024 р.). Київ : КНЕУ, 2024. С. 104–108. URI: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/44582>.

Сечина Д.С.

«Менеджмент персоналу», 5 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник — к.е.н, доцент, доцент кафедри соціоекономіки

та управління персоналом Кравчук О.І.

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ СУЧАСНОГО РЕСТОРАНОГО БІЗНЕСУ: ТРЕНДИ, ВИКЛИКИ ТА СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ ІНДУСТРІЇ

Актуальність дослідження людського капіталу в сучасному рестораторному бізнесі зумовлена поєднанням низки макроекономічних та соціально-технологічних трансформацій, які кардинально змінюють спосіб взаємодії підприємств з працівниками та клієнтами. П'ять років після пандемії COVID-19 ресторанна індустрія досі відновлюється від глибокої кадрової

кризи, коли значна частина працівників залишила галузь через невідповідність умов праці їхнім очікуванням [6]. Одночасно спостерігається прискорена цифровізація операцій і запровадження моделей «ghost kitchen», що вимагають нових технологічних компетенцій від персоналу та гнучких підходів до управління знаннями й навичками працівників [3]. Тому виникає необхідність систематизації сучасних трендів, ідентифікації головних викликів і розробці стратегії управління людським капіталом, здатної забезпечити ресторани стійкістю й інноваційністю в умовах мінливої кон'юнктури.

Сучасні тренди в управлінні персоналом ресторанів зосереджені на інтеграції аналітики даних для оптимізації планування робочих змін і прогнозування потреб у ресурсах, а також на використанні автоматизованих платформ для онбордингу й оцінки ефективності співробітників. Паралельно відбувається перегляд системи винагороди: із зростанням мінімальних зарплат у 2025 році понад 74 % операторів очікують подальше збільшення витрат на оплату праці, що стимулює зростання інвестицій у програми мотивації та професійного зростання [2].

Ресторани відчувають тиск інфляції й коливань вартості сировини, через що маржинальність залишається на низькому рівні: зміни в структуруванні працівницьких ставок і впровадження крос-трейнінгу стають механізмами підвищення внутрішньої продуктивності та збереження чисельності персоналу [7]. Водночас зростання попиту клієнтів на персоналізовані послуги й екологічні ініціативи примушує рестораторів розвивати софт-скіли працівників, формувати команди, здатні швидко адаптуватися до зміни меню й бізнес-моделей [5]. У табл. 1 узагальнено тенденції, виклики та стратегії управління людським капіталом у сучасному рестораторному бізнесі.

Таблиця 1

Основні тенденції, виклики та стратегії управління людським капіталом у сучасному рестораторному бізнесі

Тенденція	Виклик	Стратегія управління
Цифровізація HR-процесів і використання ІІІ	Дефіцит технічних навичок і високий рівень плинності кадрів	Інвестиції в програми навчання з аналітики та автоматизації завдань
Зростання витрат на оплату праці	Обмежена маржинальність через інфляцію	Впровадження крос-трейнінгу та гнучкого планування робочих змін
Попит на персоналізовані та екологічні сервіси	Потреба в підвищенні рівня клієнтського досвіду	Розвиток софт-скілів через менторські програми та системи внутрішнього зворотного зв'язку

Джерело: узагальнено на основі [5; 7]

В той же час, ресторанний бізнес під час повномасштабного вторгнення Росії в Україну суттєво змінив роль людського капіталу в індустрії. З одного боку, масштабне переміщення населення, мобілізація та еміграція призвели до катастрофічного дефіциту робочої сили: за даними Міжнародної організації праці, через демографічні втрати та військові дії до 2032 року країні знадобиться додатково понад 8,6 млн працівників, щоб відновити доконфліктні показники [1]. З іншого — руйнування інфраструктури, перебої логістичних ланцюгів і зниження купівельної спроможності населення призвели до падіння рентабельності закладів та зростання витрат на утримання персоналу й придбання продуктів [8].

Під впливом цих чинників (табл. 2) HR-стратегії в ресторанному бізнесі трансформувалися: традиційні підходи до найму та мотивації замінюються моделями швидкого залучення й адаптації тимчасових працівників (ВПО, студентів), а також дистанційного навчання. Водночас зростає роль програм психологічної підтримки — через високу поширеність посттравматичного стресового розладу серед працівників і потребу в забезпеченні їхньої ефективності та залученості [4].

Виклики та адаптивні стратегії управління людським капіталом в умовах війни

Виклики	Наслідки для ресторанного бізнесу	Адаптивна стратегія
Масові переміщення й мобілізація працівників	Нестача кваліфікованого персоналу, зростання плинності кадрів	Модульні навчальні програми для ВПО й ветеранів; партнерства з волонтерськими центрами; гнучкі контракти
Руйнування та ризики безпеки об'єктів	Переривання операцій, зниження завантаженості залів	Мобільні кухні, укриття для персоналу; страхування бізнесу та співробітників
Постійна психологічна напруга й невизначеність	Зниження продуктивності, ризик професійного вигорання	Системи супервізії, групові сесії з психологами, онлайнві платформи добробуту
Коливання цін і дефіцит продуктів через порушену логістику	Падіння маржі, ризика зриву меню	Диверсифікація ланцюгів поставок (локальні фермери, кооперативи); адаптивне меню за залишками

Джерело: узагальнено на основі [8]

Таким чином, досвід воєнного часу значною мірою визначатиме вектор розвитку людського капіталу в українському ресторанному бізнесі: від практик швидкого залучення та навчання до формування довгострокових адаптивних систем підтримки й мотивації працівників, які здатні забезпечити підприємству не лише виживання, а й стійке зростання в умовах подальших трансформацій індустрії.

Література

1. Bandura R. Ukraine's Future Rests on Its People. *CSIS Analysis Series*. 2025. 14.02. URL: <https://www.csis.org/analysis/ukraines-future-rests-its-people> (дата звернення: 03.05.2025).
2. Bank of America Restaurant Group. State of the Restaurant Industry 2024. October 2024. URL: <https://business.bofa.com/content/dam/flagship/gcb/restaurant-industry-report/State-of-the-Restaurant-Industry-2024.pdf> (дата звернення: 04.05.2025).
3. Beckett L. Ghost kitchens, fast casual and higher prices: how the pandemic changed the US restaurant industry. *The Guardian*. 2025. 19.03. URL: <https://www.theguardian.com/environment/2025/mar/19/restaurant-food-covid-pandemic-impact> (дата звернення: 03.05.2025).
4. How the War in Ukraine Affects Food Security / Filho W. et al. *Foods*. 2023. Vol. 12, No 21: 3996. URL: <https://doi.org/10.3390/foods12213996>.
5. MRM Staff. 2024 Outlook: Restaurant Trends and Challenges, Part One. Modern Restaurant Management. 2024. 01.02. URL: <https://modernrestaurantmanagement.com/2024-outlook-restaurant-trends-and-challenges-part-one/> (дата звернення: 04.05.2025).
6. Reiner A. Five Years After COVID, the Restaurant Labor Market Has Yet to Recover. *Eater*. 2025. URL: <https://www.eater.com/24385730/restaurant-job-market-covid-pandemic-effects> (дата звернення: 04.05.2025).
7. Stoyanov S. Restaurant Labor Trends 2025: Rising Wages Drive Need for Retention. *AI SoundHound AI Blog*. 2025. URL: <https://www.soundhound.com/voice-ai-blog/restaurant-labor-trends-2025-rising-wages-drive-need-for-retention-ai/> (дата звернення: 04.05.2025).
8. Журавка Ф. Г. та ін. Ринок гостинності в Україні: виклики війни та можливості відновлення. *Innovative Marketing*. 2023. Т. 19, № 1. С. 140–150. URL: [http://dx.doi.org/10.21511/im.19\(1\).2023.12](http://dx.doi.org/10.21511/im.19(1).2023.12).

ВПЛИВ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ НА РІВЕНЬ ЗНАНЬ: ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ ДЛЯ ЗДОБУВАЧІВ

Штучний інтелект (ШІ) кардинально змінює освіту, надаючи нові можливості для навчання, але й створюючи серйозні виклики. Щоб максимізувати користь і мінімізувати ризики, необхідно поєднувати технології з традиційними методами навчання, розвивати критичне мислення та вдосконалювати нормативну базу.

Проблематикою ШІ в освіті займалися Папач, О. І., Горожанкіна, О. Ю., Горожанкіна, О. Ю., Різак, Г. В. [1], Візнюк І., Буглай Н., Куцак Л., Поліщук А., Киливник В. [2], Толочко С.В., Годунова А.В. [3], Панухник О. В. [4], Бердо, Р. С., Расюн, В. Л., Величко, В. А. [5] та інші.

Аналіз літературних джерел 1-5 дозволяє зробити власні висновки, що на рівень знань впливають наступні виклики:

- *технічні та фінансові*. Здобувачі мають різну платоспроможність при виборі ноутбуків, мобільних телефонів та інших гаджетів. Не всі споживачі мають доступ до платних якісних додатків та офіційного програмного забезпечення в ВЗО і на власних гаджетах;
- *безпеки персональних даних*. Здобувачі користуються сайтами та чатами ШІ, що передбачає передачу персональних даних, що є незахищеними і можуть бути переданими третім особам;
- *вміння працювати з чатами та програмами ШІ*. Розробка правильного алгоритму запиту підвищує якість та швидкість виконання завдання;
- *вміння навчатися та перевіряти інформацію згенеровану ШІ*. ШІ є сучасним засобом, що може використовуватися у навчанні, проте лише для тих здобувачів, які мають навички критичного та аналітичного мислення для перевірки інформації на достовірність і вміють оцінити якість згенерованого контенту;
- *академічної доброчесності*. Здобувачі мають зазначати використання результатів ШІ та відповідати за негативні наслідки академічної недоброчесності;
- *розподілу та захисту авторського права*. На даний час є прогалини в законодавстві щодо захисту інтелектуальних прав пов'язаних з контентом створеним за допомогою ШІ.

Поява ШІ дає наступні можливості для здобувачів, що впливають на рівень знань:

- швидкість виконання завдань та їх підвищення якості;
- персоналізація навчання через програми ШІ. Наприклад, вивчення іноземних мов через чат-боти чи віртуальні тьютори, спеціальні платформи, що пишуть персональні завдання, перевіряють їх та дають додаткові ресурси тощо;
- використання інтерактивних технологій та VR. Наприклад для вивчення в медицині, моделювання складних погодних явищ тощо;
- використання ШІ-перекладачів для навчання підвищує можливості збору найновіших досліджень усіх науковців;
- генерація ідей за допомогою, дозволяє швидко врахувати більшість можливих варіантів для проєктів тощо;
- генерація відео- та аудіо- контенту, дозволяє швидко зробити якісні презентації для проєктів;
- аналіз наукових досліджень за допомогою ШІ, допомагає скоротити час для пошуку матеріалів для дослідження.

Майбутній прогрес у впровадженні штучного інтелекту, особливо в галузі освіти, становить визначний етап, що має величезний потенціал для трансформації навчального процесу.

Очікується, що подальший розвиток технологій штучного інтелекту призведе до появи нових адаптивних систем навчання, які значно перевершать сучасні аналоги, використовувані в освітніх установах. Ці інноваційні рішення дозволять забезпечити більш гнучке та персоналізоване навчання, адаптоване до індивідуальних потреб кожного учня, а також суттєво покращать механізми зворотного зв'язку, що сприятиме більш ефективному засвоєнню знань.

Окремо варто відзначити, що вдосконалення алгоритмів машинного навчання та технологій обробки природної мови дозволить створювати інтелектуальні системи, здатні точніше аналізувати запитання, інтерпретувати потреби користувачів і надавати більш релевантні відповіді. Це, у свою чергу, сприятиме підвищенню якості освіти та полегшенню доступу до знань.

Однак разом із цими перспективами виникає низка важливих викликів, пов'язаних із етикою та правовим регулюванням. Для успішної інтеграції штучного інтелекту в освітній простір необхідно розробити чітку політику, яка б регулювала його використання, зокрема у сфері захисту конфіденційності даних учнів та прозорості алгоритмічних рішень. Питання відповідального застосування ШІ, запобігання потенційним упередженостям у навчальних програмах і забезпечення рівного доступу до освіти залишаються ключовими аспектами, які потребують уваги з боку держави, науковців та освітян.

Література

1. Папач, О. І., Горожанкіна, О. Ю., Горожанкіна, О. Ю., Різак, Г. В. Аналіз ролі штучного інтелекту у впровадженні диференційованого підходу до навчання. 2024. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/handle/123456789/20385>
2. Візнюк І., Буглай Н., Куцак Л., Поліщук А., Киливник В. Використання штучного інтелекту в освіті. *Modern Information Technologies and Innovation Methodologies of Education in Professional Training Methodology Theory Experience Problem*. 2021. С.14-22. URL: <https://doi.org/10.31652/2412-1142-2021-59-14-22s>,
3. Толочко С.В., Годунова А.В. Теоретико-методичний аналіз закордонних практик використання штучного інтелекту в освіті й науці. *Теоретико-методичний аналіз закордонних практик використання штучного інтелекту в освіті й науці* «Вісник науки та освіти (Серія «Філологія», Серія «Педагогіка», Серія «Соціологія», Серія «Культура і мистецтво», Серія «Історія та археологія»)), 2023. 7 (13). стор. 832-848. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/741865/>
4. Панухник О. В. Штучний інтелект в освітньому процесі та наукових дослідженнях здобувачів вищої освіти: відповідальні межі вмісту ШІ. *Галицький економічний вісник*. 2023. Том 83. № 4. 202–211. URL: <https://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/42652>.
5. Бердо, Р. С., Расюн, В. Л., Величко, В. А. (2023). Штучний інтелект та його вплив на етичні аспекти наукових досліджень в українських закладах освіти. *Академічні візії*, 2023. (22). URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/469>.

Хоменко Д.М.

ОП «Менеджмент персоналу» 1 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Варіс І.О.

МОТИВАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОФІЛАКТИКИ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ В КОМАНДІ

У сучасних умовах високої динаміки бізнес-середовища зростає значення не лише професійних, а й емоційно-психологічних ресурсів працівників. Особливу актуальність набуває мотивація як засіб профілактики емоційного вигорання, зокрема в командах, що

працюють у режимі високої інтенсивності, творчості та взаємодії. Емоційне вигорання є складним психофізіологічним явищем, яке має серйозні наслідки як для окремих працівників, так і для компанії в цілому. Нехтування емоційним станом команди може призвести до зниження продуктивності, зростання конфліктів і зменшення залученості, що негативно вплине на загальний клімат у колективі.

З огляду на зростаючий психоемоційний тиск у командній діяльності, дослідження мотиваційних стратегій як засобу запобігання емоційному вигоранню є особливо важливим, що обумовлено потребою в забезпеченні сталого функціонування команди та підтриманні її психологічного добробуту [1].

Метою є дослідження ролі мотивації як превентивного механізму запобігання емоційному вигоранню в команді, аналіз внутрішніх та зовнішніх мотиваційних чинників, а також розроблення практичних рекомендацій щодо формування психологічно безпечного середовища в робочих групах.

Актуальність дослідження мотивації в команді як способу запобігання емоційному вигоранню зумовлена зростаючими професійними вимогами та стресовими навантаженнями в сучасному робочому середовищі. Згідно з концепцією К. Масlach, емоційне вигорання проявляється через емоційне виснаження (відчуття спустошеності та перевтоми), цинізм (негативне ставлення до роботи та колег) та зниження особистих досягнень (втрата відчуття компетентності), що в командній роботі призводить до порушення комунікації, конфліктів та зниження ефективності співпраці. Дослідження механізмів підтримки мотивації є важливим для розроблення практичних підходів, які допоможуть командам зберігати продуктивність, позитивний психологічний клімат та запобігати розвитку синдрому вигорання, що матиме позитивний вплив не лише на результативність роботи, але й на загальне благополуччя учасників команди.

Мотивація — це комплексний психологічний феномен, що включає не лише зовнішнє спонукання до діяльності, але й внутрішнє переживання сенсовності роботи, її значущості та узгодженості з особистісними цінностями працівника. У контексті командної діяльності мотиваційні процеси формуються під впливом множинних детермінант, серед яких визначальними є: організаційно-технічні умови праці, превалюючий стиль управління та лідерства, адекватність і справедливність системи винагород, специфіка корпоративної культури та якості міжособистісних взаємин у колективі. Особливу роль відіграє збалансованість інтринсичних мотиваторів (можливості для самореалізації, професійного зростання, задоволення від самого процесу діяльності) та екстринсичних стимулів (матеріальна винагорода, соціальне визнання, кар'єрне просування). При цьому саме внутрішня мотивація, заснована на відповідності роботи внутрішнім потребам особистості, забезпечує стійку залученість, емоційну стабільність та ефективність роботи команди у довгостроковій перспективі, створюючи природний бар'єр проти розвитку симптомів професійного вигорання [2].

Розглядаючи актуальність мотиваційних чинників у подоланні професійного вигорання, важливо проаналізувати теоретичні підходи до формування мотивації в командному середовищі. Сучасні підходи до формування мотивації в команді спираються на ряд фундаментальних теорій, що пропонують різні перспективи розуміння цього процесу, а саме [3]:

✓ Теорія самодетермінації (Deci & Ryan) акцентує увагу на необхідності задоволення трьох базових психологічних потреб особистості — автономії (можливості приймати самостійні рішення), компетентності (відчуття майстерності та ефективності) та пов'язаності (відчуття приналежності до групи).

✓ Теорія очікувань (Vroom) зосереджується на когнітивних аспектах мотивації, підкреслюючи важливість усвідомлення працівником зв'язку між його зусиллями, досягнутими результатами та отриманою винагородою.

✓ Двофакторна модель Herzberg пропонує диференціацію між мотиваційними факторами (визнання, відповідальність, можливості зростання), що безпосередньо впливають на задоволеність роботою, та гігієнічними факторами (умови праці, зарплата, політика компанії), які при їх відсутності викликають незадоволення, але самі по собі не створюють мотивації.

Особливо важливим є розуміння, що в умовах наростання симптомів емоційного вигорання пріоритетного значення набувають соціальні форми підтримки — ефективна фасилітація командної взаємодії, системна емоційна підтримка, розвиток інституту менторства та запровадження гнучких підходів до управління командою.

У процесі формування ефективного командного середовища важливу роль відіграють інструменти управління мотивацією, що не лише підвищують залученість, а й запобігають розвитку емоційного вигорання [4]. На рисунку 1 представлено систематизовану класифікацію таких інструментів за чотирма ключовими напрямками: організаційним, психологічним, соціальним та оціночним. Кожна з груп охоплює практики, спрямовані на підтримання психологічного благополуччя працівників та створення безпечного, сприятливого мікроклімату в команді.

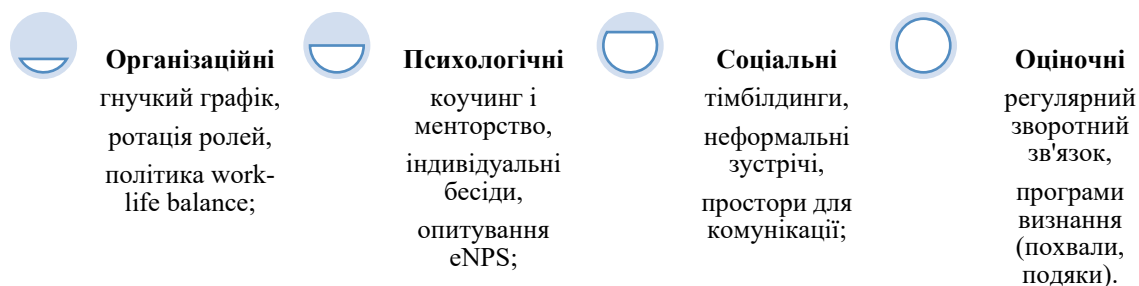


Рис. 1 Класифікація інструментів управління мотивацією персоналу для профілактики емоційного вигорання

Джерело: побудовано автором

Представлена класифікація демонструє необхідність комплексного підходу до управління мотивацією у командній взаємодії. Інтеграція організаційних змін, психологічної підтримки, соціальних ініціатив та систем оцінювання дозволяє створити умови для сталого розвитку колективу, зменшити ризики емоційного виснаження та підвищити загальний рівень задоволеності працею. Особливої ваги набуває адаптивне застосування цих інструментів залежно від потреб і контексту функціонування команди.

Однак застосування мотиваційних інструментів саме по собі не гарантує бажаного ефекту без належного лідерського супроводу. Саме лідер є тією фігурою, яка не лише впроваджує відповідні практики, але й формує психологічний клімат, у якому ці інструменти реалізуються. Тому наступним ключовим чинником у профілактиці емоційного вигорання є ефективне лідерство в команді. Лідер у команді — ключова фігура в управлінні емоційним кліматом. Його вплив на моральний стан, мотивацію та загальну атмосферу в колективі є визначальним. Від стилю лідерства, рівня емоційного інтелекту та комунікативних навичок керівника значною мірою залежить, наскільки працівники відчують себе захищеними, цінними й емоційно стабільними.

У процесі запобігання емоційному вигоранню працівників лідер відіграє надзвичайно важливу роль, адже саме від його дій, стилю управління, рівня емоційного інтелекту та вміння налагоджувати взаємодію залежать не лише моральний клімат у команді, а й ефективність застосування превентивних заходів. До основних завдань лідера в цьому контексті належать виявлення ранніх ознак вигорання, надання психологічної підтримки, формування довірливих стосунків, демонстрація емоційного балансу та активне створення культури взаємоповаги та психологічної безпеки:

✓ *Розпізнавати ранні ознаки вигорання.* Лідер має уважно спостерігати за змінами в поведінці працівників: зниженням залученості, зростанням дратівливості, частими запізненнями або емоційним відстороненням. Вчасне виявлення таких симптомів дозволяє оперативно вжити превентивних заходів і стабілізувати ситуацію.

✓ *Надавати емоційну підтримку.* Через активне слухання, персональні зустрічі та готовність до відвертого діалогу лідер демонструє працівникам, що їхні труднощі важливі й не залишаються поза увагою. Така підтримка формує відчуття значущості, безпеки й довіри.

✓ *Бути прикладом емоційного балансу.* Демонструючи стресостійкість, гнучкість у прийнятті рішень і здатність зберігати спокій у кризових ситуаціях, лідер задає тон емоційної культури команди. Коли керівник піклується про власне благополуччя — це стає дозволом і прикладом для інших.

✓ *Формувати довірливі взаємини.* Довіра — основа стабільного емоційного клімату, яка ґрунтується на прозорості управлінських рішень, чесності, дотриманні обіцянок та відкритості до зворотного зв'язку, що дозволяє мінімізувати приховані конфлікти та своєчасно вирішувати напруження.

✓ *Сприяти розвитку культури поваги й підтримки.* Лідер має активно підтримувати атмосферу, в якій кожен член команди може висловлювати свою думку без страху осуду. Заохочення відкритості, толерантності до різних точок зору, а також протидія токсичній поведінці, булінгу та ігноруванню — важливі умови для психологічної безпеки колективу.

Крім того, ефективний лідер ініціює заходи з підтримки ментального здоров'я, впроваджує елементи гнучкого графіка, організовує регулярні "check-in" зустрічі, створює простір для неформального спілкування, заохочує участь у командних заходах та професійному розвитку. Роль лідера не обмежується лише управлінням завданнями — вона полягає у створенні умов, за яких кожен член команди може розкривати свій потенціал без ризику емоційного виснаження. Саме через ефективне лідерство формується команда, яка здатна досягати високих результатів, залишаючись при цьому емоційно здоровою та згуртованою.

На основі аналізу мотиваційних чинників, теоретичних моделей та ролі лідера сформульовано комплекс практичних рекомендацій, спрямованих на формування психологічно безпечного середовища в командах:

- *Організаційний рівень:*
 - запровадити гнучкі графіки роботи та політику work-life balance;
 - використовувати ротацію ролей і проєктів для зменшення монотонності;
 - застосовувати регулярні опитування емоційного стану (eNPS, барометри настроїв).
- *Психологічно-управлінський рівень:*
 - створити систему менторства та коучингу для підтримки розвитку працівників;
 - забезпечити персональні зворотні зв'язки і «check-in»-зустрічі;
 - розвивати емоційний інтелект лідерів через тренінги.
- *Соціальний рівень:*
 - формувати культуру відкритості та поваги у команді;
 - організовувати неформальні зустрічі, тимбілдинги, ініціативи підтримки;
 - реагувати на прояви токсичної поведінки, булінгу або ігнорування.

Таким чином, мотивація в командній роботі виступає важливим механізмом підтримки психологічного добробуту та профілактики емоційного вигорання. Ефективне управління мотиваційними процесами потребує не лише врахування внутрішніх і зовнішніх стимулів, а й створення сприятливого середовища через організаційні, психологічні, соціальні та оціночні інструменти. Запропонована класифікація таких інструментів дозволяє сформувати системний підхід до збереження емоційного балансу в команді. Водночас вирішальну роль у профілактиці вигорання відіграє лідер. Саме він формує емоційний клімат, виявляє перші ознаки виснаження, забезпечує підтримку, будує довіру та задає тон культурі поваги й відкритості. Розвинений емоційний інтелект, гнучкість в управлінні та здатність емпатійно взаємодіяти з командою — ключові характеристики ефективного лідера в умовах зростаючого психоемоційного навантаження. Практичними рекомендаціями є: впровадження політики work-life balance, системна фасилітація командної взаємодії, використання опитувань залученості, розвиток менторства та коучингу, гнучкі графіки, тимбілдинги, регулярний зворотний зв'язок, а також цілеспрямоване формування культури психологічної безпеки. Комплексне застосування цих заходів сприяє підвищенню задоволеності працею, збереженню

емоційного ресурсу працівників та забезпеченню довгострокової ефективності командної взаємодії.

Література

1. Burnout is a leadership crisis: Why well-being is the next business imperative. *Seramount*, 2022. URL: <https://seramount.com/articles/burnout-is-a-leadership-crisis-why-well-being-is-the-next-business-imperative/>
2. Ментальне здоров'я HR-команди: чинники та шляхи подолання. *HURMA*, 2023. URL: <https://hurma.work/blog/pidtrymka-mentalnoho-zdorovya-hr/>
3. Теорії мотивації: змістовні, процесуальні теорії та їх значення в управлінні персоналом | *HURMA*. *HURMA*, 2019. URL: <https://hurma.work/blog/teoriyi-motyvacziyi-ta-yih-znachennya-dlya-upravlinnya-personalom/>
4. Тімлід проти вигорання. Як ефективно підтримувати свою команду. *BCTR Media*, 2023. URL: <https://vctr.media/ua/timlid-proti-vigorannya-yak-efektivno-pidtrimuvati-svoyu-komandu-248898>

Чудовська Є. Д.

ОП «Менеджмент персоналу», 3 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник - к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Леонтенко О. М.

СУЧАСНІ МЕТОДИ ОЦІНЮВАННЯ ЗАЛУЧЕНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Сучасний бізнес функціонує в умовах високої конкуренції за кваліфікованих фахівців. Дослідження Gallup свідчать, що компанії із високим рівнем залученості персоналу мають на 17% вищу продуктивність та на 20% вищу прибутковість порівняно з конкурентами[1]. Водночас, лише 15% працівників у світі демонструють високий рівень залученості[2]. Це актуалізує необхідність поглибленого аналізу чинників впливу на залученість персоналу та розробки ефективних методик її оцінювання.

Науковою основою дослідження стали праці вітчизняних та зарубіжних вчених, зокрема Г. Бея, К. Коулсона-Томаса, Л. Щетініної, С. Рудакової, Н. Данилевич, З. Полиці та інших, які розглядали питання залученості в контексті сучасного управління персоналом.

Поняття «залученість» (англ. employee engagement) вперше було сформульоване У. Каном у 1990 році як стан фізичної, емоційної та когнітивної віддачі працівника в процесі виконання роботи[3]. Залученість персоналу можна розглядати як систему трьох взаємопов'язаних компонентів:

1. Фізична складова - рівень фізичної активності працівника при виконанні своїх службових обов'язків в організації;
2. Емоційна складова - рівень задоволеності працівника своєю роботою, соціально-психологічними стосунками в колективі, ставленням колег та керівництва до нього;
3. Когнітивна складова - рівень відповідності індивідуальних цілей розвитку працівника загальній стратегії організації, усвідомлення працівником його статусу в колективі та важливості професійних обов'язків, які він виконує, для успішного функціонування організації.

Історичний розвиток концепції залученості пройшов шлях від матеріального стимулювання та жорсткого контролю у XIX столітті, через наукову організацію праці Ф. Тейлора[4] та психологічні дослідження Е. Мейо[5] на початку XX століття, до сучасних багатофакторних підходів, що базуються на теоріях А. Маслоу, Ф. Герцберга та Д. Макклелланда[6].

Встановлення рівня залученості становить критичний компонент при формуванні HR-стратегії сучасних організацій. Анкетування персоналу виступає ключовим інструментом оцінювання, а широкий спектр доступних методик забезпечує можливість цілеспрямованого аналізу відповідно до конкретних потреб компанії. Серед найбільш ефективних підходів варто виділити методологію Gallup Q12, систему розрахунку індексу eNPS (Employee Net Promoter Score), шкалу Utrecht Work Engagement Scale (UWES), а також класичні форми індивідуальних інтерв'ю. Кожна з цих методик має власні особливості та специфічне призначення при зборі даних про стан залученості працівників.

Методика Gallup Q12 базується на 12 ключових питаннях, які дозволяють оцінити якісні аспекти роботи, що впливають на залученість персоналу. Опитувальник фокусується на чотирьох сферах:

- Чіткість посадових обов'язків та забезпеченість ресурсами;
- Міжособистісні взаємини в колективі;
- Відчуття важливості доручених завдань;
- Можливості для навчання та кар'єрного розвитку.

Унікальність методики полягає у лаконічності (опитування займає 10-15 хвилин) та системному підході до аналізу різних аспектів залученості[7].

Індекс eNPS оцінює прихильність працівників до організації через ключове запитання: "Наскільки ймовірно, що Ви порекомендуєте цю компанію як місце роботи своїм друзям чи знайомим?" Відповіді оцінюються за шкалою від 0 до 10 балів, а респонденти поділяються на три категорії:

- Промоутери (9-10 балів) - лояльні працівники;
- Пасивно задоволені (7-8 балів) - задоволені, але не активно підтримують компанію;
- Критики (0-6 балів) - незадоволені працівники.

Індекс розраховується як різниця між відсотком промоутерів та критиків[8].

Методика Utrecht Work Engagement Scale (UWES) базується на оцінці трьох ключових компонентів залученості (витривалість, відданість та зануреність) за шкалою від 0 до 6 балів. Універсальність цього інструменту дозволяє застосовувати його як для індивідуальної оцінки, так і для аналізу загальних тенденцій у компанії[9].

Для детальнішого емпіричного дослідження однієї з методик, було використано результати індексу eNPS, опитування, яке проводиться компанією "RENOME SMART" з 2020 по 2024 роки, і демонструє поступове зростання рівня лояльності працівників. Аналіз даних показав зменшення кількості критиків та збільшення кількості нейтрально або позитивно налаштованих працівників. Особливо позитивна динаміка спостерігалася в Департаменті виробництва, де індекс eNPS зріс з негативних значень до +60%.

Водночас, дослідження виявило значні коливання показників у різних підрозділах та часових періодах, що свідчить про необхідність системної роботи з персоналом та регулярного моніторингу залученості.

Дослідження діяльності «UKRSIBBANK BNP Paribas Group» виявило ефективні програми, які використовуються для підвищення залученості працівників в кризових умовах[10]:

1. Гнучкі графіки роботи, завдяки яким фахівці можуть працювати як в офісі, так і відділено з будь-якої точки світу;
2. Залучення психолога для консультацій як самих працівників та і членів їх родин;
3. Програми підтримки демобілізованих працівників, які планують повернутись на роботу до компанії;
4. Надання додаткових днів до основної відпустки та оплачуваний відпочинок у санаторії раз на рік;
5. Програми підтримки балансу життя робота для працівників банку (активний відпочинок, спортивні змагання тощо).

Такі програми сприяють підвищенню результативності роботи та лояльності персоналу, демонструючи високу соціальну відповідальність компанії в складних економічних і військових умовах.

Залученість персоналу є ключовим фактором продуктивності та прибутковості сучасних підприємств. Найефективнішими методиками оцінювання залученості є Gallup Q12, індекс eNPS та Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Для підвищення залученості персоналу необхідним є комплексний підхід, що включає регулярний моніторинг рівня залученості за допомогою стандартизованих методик, гнучкі форми організації праці та індивідуальний підхід до працівників, створення можливостей для професійного розвитку та кар'єрного зростання, формування сприятливого соціально-психологічного клімату, впровадження програм соціальної підтримки працівників. В умовах українського ринку праці особливого значення набуває впровадження програм психологічної підтримки працівників, гнучких графіків роботи та створення безпечних умов праці.

Література

1. Why It Matters: Performance Management and Appraisal. Retrieved from <https://www.coursesidekick.com/management/study-guides/wmopen-humanresourcesmgmt/why-it-matters-performance-management-and-appraisal>
2. \$8.9 Trillion Lost in Global GDP Due to Low Engagement. Retrieved from <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-report.aspx>
3. Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
4. Пустовіт О.Г., Басюк Є.В. Сутність мотивації персоналу як основа розвитку підприємства. Розвиток методів управління та господарювання на транспорті: Зб. наук. праць, 2021. №3 (76). С. 47-63. URL: <https://doi.org/10.31375/2226-1915-2021-3-47-63>
5. Frederick Winslow Taylor. The principles of scientific management, URL: <https://www.gutenberg.org/cache/epub/6435/pg6435-images.html>
6. Хоторнський експеримент. URL: <https://www.psykholoh.com/post/>
7. Залученість персоналу: Gallup Q12 [+Список питань]. URL: <https://hurma.work/blog/zaluchenist-personalu-gallup-q12-spisok-pitan/>
8. eNPS: ключ до розуміння комфортного робочого місця. URL: <https://cases.media/en/article/enps-klyuch-do-rozuminnya-komfortnogo-robochogo-miscya?srsltid=AfmBOooXDkwncjRgpj4iJOwJgtVd5CL1929CqsQx2lJkExuqSZRUYYXZm>
9. Coulson-Thomas, Colin (2019), Responsible Leadership and Engaging and Retaining Talent, *Effective Executive*, Vol. XXII No. 4, pp 7-21. URL: https://www.academia.edu/41327170/Responsible_Leadership_and_Engaging_and_Retaining_Talent
10. Відповідальність і турбота. URL: https://ukrsibbank.com/career/responsibility_and_care/

Шинкарська В. А.

ОП «Менеджмент персоналу», 3 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та управління персоналом Вонберг Т.В.

АТЕСТАЦІЯ ЯК ФОРМА ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ

В сучасному світі атестація відіграє не лише контролюючу роль, але і дає шанс вчасно відкрити потенціал працівників, задіяти його у відповідних напрямках, забезпечити об'єктивність кадрових рішень [3]. Тобто це один із ключових інструментів у стратегічному управлінні персоналом, який гарантує обґрунтованість рішень, що стосуються кар'єрного зростання, ротації чи заміни працівників. Особливо важливим є залучення сучасних моделей атестації в умовах підвищення складності професійних вимог та швидкого оновлення технологій [4].

Загальновідомо, що атестація персоналу – це систематичний процес оцінювання професійної відповідності працівників, їхніх знань, умінь, досягнень та відповідності займаним посадам. Ключові функції охоплюють: діагностичну (визначення рівня знань і навичок), корегувальну (створення індивідуальних планів професійного вдосконалення), мотиваційну та контрольну. Згідно з дослідженням Armstrong & Taylor, процедура атестації виконує не тільки контрольну функцію, а й функцію розвитку, яка спрямована на забезпечення можливостей професійного зростання працівників. Типи атестації можуть бути регулярними (періодичними) та спеціальними (у разі зміни функціональних обов'язків чи реструктуризації підприємства) [2].

Важливо зазначити, що інтегрування атестації в систему управління результативністю дає змогу організаціям пов'язати оцінювання індивідуальної праці з загальними стратегічними цілями. Згідно з дослідженням Sharma & Sharma, застосування HR-аналітики в процесі атестації мінімізує суб'єктивні упередження, збільшує точність і об'єктивність оцінювання, що, як наслідок, позитивно відображається на задоволеності працівників і їхньому бажанні покращувати показники роботи [8]. Атестація також допомагає виявити недоліки в навичках та знаннях працівників та створити умови для їхнього усунення через програми навчання та розвитку. Взагалі, атестація є дієвою, якщо ґрунтується на чітко визначених критеріях, що відповідають очікуваному робочим результатам, та підкріплюється аналітичним зворотним зв'язком для корегування професійного зростання працівника.

Сучасні технології кардинально змінюють підходи до оцінювання кадрів, роблячи їх ефективнішими та об'єктивнішими. Застосування систем управління персоналом, серед яких SAP SuccessFactors, Oracle HCM Cloud та Workday, дозволяє автоматизувати значну частину атестаційних процедур, включаючи збір інформації, її аналіз та розробку рекомендацій [6]. Автоматизація мінімізує ймовірність помилок, спричинених людським фактором, забезпечує стандартизацію оцінювання, а також сприяє прозорості та об'єктивності процесу за рахунок використання аналітичних алгоритмів. Більше того, цифрові платформи надають можливість швидко отримувати результати оцінювання та інтегрувати ці дані з іншими HR-процесами, що загалом покращує ефективність ухвалення управлінських рішень.

Не дивлячись на численні позитивні сторони, атестація, як форма оцінювання персоналу, наштовхується на деякі труднощі. Ключовою з них виступає суб'єктивність оцінювання, коли особиста прихильність та упередження здатні впливати на підсумки [7]. Доволі часто процес атестації перетворюється на формальність, що зводить нанівець її практичну користь для професійного росту персоналу. Недостатня прозорість критеріїв оцінювання може провокувати недовіру серед працівників, а впровадження цифрових рішень супроводжується технічними проблемами та потребою у відповідному навчанні персоналу. Для мінімізації зазначених викликів критично важливо, аби оцінювання спиралося на чіткі, кількісно визначені показники. Його має проводити комісія, яка формується з висококваліфікованих фахівців, що представляють різні сфери діяльності в організації. Цей колегіальний метод, підкріплений використанням різноманітних підходів, навчанням команди та відкритістю процесу, значно посилює довіру до атестації. Відтак, вона стає потужним інструментом управління людськими ресурсами в сучасних HR-системах.

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що атестація персоналу продовжує відігравати ключову роль у системі стратегічного управління людськими ресурсами, особливо за умов її інтеграції в загальну управлінську парадигму підприємства. Ефективність даного процесу безпосередньо залежить від рівня його прозорості, об'єктивності та регулярності, а також від ступеня впровадження сучасних цифрових технологій, які забезпечують аналітичну підтримку прийняття рішень.

Застосування автоматизованих платформ оцінювання, а також системне підвищення компетентностей управлінського персоналу в царині оцінювання праці сприяють підвищенню точності вимірювання результативності діяльності працівників. Ба більше, такі підходи створюють передумови для планомірного професійного зростання персоналу, зміцнення мотиваційного клімату в організації та підвищення рівня залученості працівників у досягнення стратегічних цілей компанії.

Перспективи подальших досліджень у цій області відкривають широкі можливості для поглибленого аналізу ролі атестації в умовах трансформацій організаційних структур та дистанційної роботи. Особливо актуально вивчення ефективності адаптованих моделей оцінювання в гібридних форматах працевлаштування, а також можливостей застосування штучного інтелекту та машинного навчання для автоматизованого збору й інтерпретації даних про продуктивність праці. Значущим також є й оцінка впливу цифрових інструментів та психологічне сприйняття процесу атестації та виявлення найкращих практик залучення працівників до самооцінювання й визначення цілей. Це дозволить підвищити ефективність оцінювання та підкреслити його стратегічну роль в організаційному розвитку.

Література

1. Осовська Г. В. Атестація як основний метод оцінювання персоналу Ефективна економіка №11 2017. Журнал «Ефективна економіка» - наукове фахове видання з питань економіки. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=5873> (дата звернення: 01.05.2025).
2. Armstrong M. Armstrong's Handbook of Strategic Human Resource Management: Improve Business Performance Through Strategic People Management. Kogan Page, Limited, 2020. 280 p.
3. Bratton J. Human resource management: Theory and practice. 2nd ed. Mahwah, NJ : Macmillian Business, 2019. 408 p.
4. CIPD Performance Management Factsheets. CIPD. URL: <https://www.cipd.org/en/knowledge/factsheets/performance-factsheet/> (date of access: 30.04.2025).
5. Dessler G. Human Resource Management. 16th ed. Pearson, 2020.
6. HR Performance Appraisal Systems Explained. *Navigate the Future of Work with Our AI-Powered HR Tools*. URL: <https://hrbrain.ai/blog/hr-performance-appraisal-systems-explained/> (date of access: 01.05.2025).
7. Pulakos E. D., Battista M. Performance Management Transformation: Lessons Learned and Next Steps. Oxford University Press, Incorporated, 2020. 360 p.
8. Sharma R., Sharma P. HR analytics and performance appraisal system: A conceptual framework for employee performance improvement Emerald Insight. *Discover Journals, Books & Case Studies Emerald Insight*. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/mrr-04-2016-0084/full/html> (date of access: 01.05.2025).

Яцино Н.О.

ОП «Менеджмент персоналу», 1 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри соціоекономіки та

управління персоналом Варіс І.О.

СОЦІАЛЬНИЙ ІНЖИНІРИНГ У СТВОРЕННІ ЛОЯЛЬНОСТІ В КОМАНДІ: МЕТОДИ, МАНІПУЛЯЦІЇ ТА ІНФОРМАЦІЙНА ГІГІЄНА

Управління командами в умовах динамічних змін бізнес-середовища потребує інноваційних підходів, що поєднують досягнення соціальних наук і новітніх технологій. Одним із таких підходів виступає соціальний інжиніринг — міждисциплінарна система методів і практик, спрямованих на цілеспрямоване конструювання соціальних процесів у колективі. У контексті управління командами соціальний інжиніринг розглядається як стратегічний інструмент впливу на поведінкові установки, мотивацію та групову динаміку шляхом застосування психологічних, соціокомунікативних та організаційно-культурних механізмів.

У період активного впровадження гібридних та дистанційних форматів праці, зростаючої конкуренції за висококваліфікованих фахівців і зміни очікувань працівників щодо умов праці, соціальний інжиніринг набуває особливого значення. Його застосування дозволяє формувати згуртовану організаційну культуру, підвищувати рівень залученості персоналу, знижувати рівень плинності кадрів та забезпечувати психологічну стабільність команд [3].

Водночас практика соціального інжинірингу супроводжується низкою етичних викликів, зокрема в аспектах прихованого впливу, маніпуляцій та втручання у сферу особистого вибору, що зумовлює необхідність формування нормативно-етичних меж його застосування та розвитку механізмів інформаційної гігієни й прозорості комунікації в управлінні персоналом. Рациональне, етично виважене використання соціального інжинірингу здатне стати чинником підвищення ефективності управління людським капіталом і формування сталих команд у цифрову епоху.

У сучасних умовах трансформації ринку праці та ускладнення моделей взаємодії між організацією та працівником, соціальний інжиніринг дедалі частіше розглядається як стратегічний інструмент управління людськими ресурсами. У межах HR менеджменту соціальний інжиніринг визначається як система цілеспрямованих впливів на емоційний стан, мотиваційну сферу та поведінкові реакції персоналу з метою досягнення ключових організаційних цілей, зокрема посилення лояльності, зниження рівня плинності кадрів та формування сталих ціннісних орієнтацій.

На відміну від класичних управлінських підходів, що ґрунтуються переважно на матеріальному стимулюванні чи авторитарних стилях лідерства, соціальний інжиніринг фокусується на делікатному використанні психологічних і комунікативних механізмів. До таких належать конструювання відчуття приналежності до організації, просування корпоративної ідентичності, управління соціальними наративами, а іноді — і застосування прихованого або маніпулятивного впливу через просування ціннісних меседжів.

Розмаїття сучасного трудового середовища, зокрема зростання мультикультурності, поширення віддалених форматів роботи та зростання очікувань працівників щодо індивідуального підходу, потребує новітніх концепцій у сфері мотивації та соціально-психологічної підтримки персоналу. Саме тому соціальний інжиніринг набуває особливої актуальності як елемент комплексної HR стратегії, орієнтованої на глибоке розуміння внутрішньої мотивації працівників, адаптацію до змін і забезпечення високого рівня організаційної ефективності.

Формування лояльності працівників є стратегічним пріоритетом сучасного HR менеджменту, оскільки сприяє зниженню витрат на підбір і адаптацію персоналу, підвищенню продуктивності праці, а також формуванню позитивного соціального капіталу та іміджу компанії. У цьому контексті соціальний інжиніринг виступає як ефективний інструмент посилення командної згуртованості та довготривалої емоційної прив'язаності до організації [2].

Разом із тим, надмірне або неконтрольоване застосування технологій соціального впливу може мати деструктивні наслідки. Зокрема, мова йде про маніпулятивні практики, що маскують істинні наміри управлінських рішень, чи про пропаганду корпоративних цінностей, яка ігнорує реальні потреби та індивідуальні відмінності працівників. Такий дисбаланс може призводити до ерозії довіри, зниження моральної мотивації та підвищення латентного спротиву серед колективу.

У зв'язку з цим актуалізується концепція інформаційної гігієни — системи норм, практик і регламентів, що забезпечують прозорість управлінських комунікацій, запобігають інформаційним зловживанням та формують етичні межі соціального впливу. Застосування принципів інформаційної гігієни у HR практиках сприяє збереженню довіри в команді, підтримці психологічного комфорту та стійкого організаційного клімату, що є критично важливим для довготривалого успіху в умовах динамічного середовища.

У межах сучасного HR менеджменту соціальний інжиніринг передбачає системне застосування інструментів впливу на поведінкові та емоційні характеристики працівників задля формування їхньої лояльності до організації. Залежно від цільових механізмів впливу,

методи соціального інжинірингу доцільно класифікувати на мотиваційні, комунікативні та технологічні. Комплексне поєднання зазначених методів дає змогу досягати сталих результатів у зміцненні організаційної лояльності та знижувати ризики соціальної напруги в колективі.

Мотиваційні методи передбачають створення умов для внутрішньої зацікавленості працівників у досягненні цілей організації. До таких методів належать програми нематеріального стимулювання (наприклад, публічне визнання досягнень), активне впровадження тимблдингу, а також формування корпоративної культури на основі спільних цінностей. Регулярне відзначення індивідуального внеску працівника сприяє підвищенню рівня його залученості та емоційної прив'язаності до команди.

Комунікативні методи спрямовані на підтримку відкритого діалогу та двостороннього зворотного зв'язку між керівництвом і працівниками. До них належить практика активного слухання, застосування анонімних опитувань для оцінювання емоційного стану колективу, а також використання наративних підходів у лідерстві. Наприклад, трансляція керівниками особистих історій успіху сприяє створенню емоційного зв'язку та довіри всередині команди.

Технологічні методи ґрунтуються на застосуванні цифрових рішень для збору, оброблення та інтерпретації даних про стан організаційного середовища. Інструменти штучного інтелекту (AI) дозволяють проводити аналіз настроїв працівників на основі даних опитувань; алгоритми машинного навчання (ML) використовуються для прогнозування ризику плинності кадрів; а технології оброблення природної мови (NLP) — для виявлення ключових тем і проблем у відкритих текстових відповідях. Цифрові платформи, як-от Slack, Culture Amp або Officevibe, відіграють роль середовища для інтерактивної комунікації та аналітики настроїв у реальному часі.

Комплексне використання мотиваційних, комунікативних і технологічних методів у межах соціального інжинірингу дозволяє ефективно формувати лояльність персоналу, адаптувати команди до організаційних змін і підтримувати високий рівень залученості. Проте, водночас із конструктивними підходами, в HR практиках дедалі частіше застосовуються й більш суперечливі інструменти, серед яких особливе місце посідають маніпулятивні техніки.

Маніпуляції в соціальному інжинірингу — це цілеспрямований, часто прихований вплив на поведінку, переконання або емоції працівників, який може мати як конструктивний, так і деструктивний ефект. З одного боку, використання емоційних наративів чи акцентування на позитивних аспектах діяльності компанії здатне оперативно мобілізувати команду, посилити мотивацію та сприяти згуртованості. З іншого боку, приховування критичної інформації або створення штучної ілюзії спільних цінностей може викликати втрату довіри та внутрішній спротив [4; 1]. Переваги та недоліки застосування маніпуляцій у HR менеджменті наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

Переваги та недоліки застосування маніпуляцій у HR менеджменті

Переваги	Недоліки
<i>Оперативне досягнення результатів</i> - використання емоційно забарвлених меседжів, апеляція до почуття обов'язку чи корпоративної ідентичності здатні швидко вплинути на поведінкову реакцію працівників.	<i>Втрати довіри</i> - виявлення прихованого впливу або викриття неправдивої інформації може призвести до ерозії довіри між працівниками й керівництвом, що унеможливає подальше ефективне управління.
<i>Зміцнення командної єдності</i> - створення відчуття спільної мети або зовнішньої загрози може консолідувати команду, особливо у періоди організаційних криз.	<i>Етичні дилеми</i> - постійне маніпулювання підриває відчуття автономії працівників і суперечить принципам гідності та партнерства, що є ключовими в сучасній HR-філософії.
<i>Підвищення короткострокової продуктивності</i> - акцент на індивідуальній вигоді, як-от бонусах, преміях чи визнанні, часто сприяє тимчасовому посиленню зусиль.	<i>Короткотривалість ефекту</i> - без реальних змін в умовах праці, корпоративній культурі або лідерській поведінці, ефект від маніпуляцій швидко зникає, а працівники демонструють знижену залученість.

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Отже, маніпулятивні елементи соціального інжинірингу можуть виступати як інструмент кризового впливу або короткострокової мотивації, однак їх системне застосування без дотримання етичних меж несе ризики для стійкості командної взаємодії, організаційної репутації та морального клімату в колективі.

Маніпулятивні підходи в межах соціального інжинірингу мають як тактичні переваги, так і стратегічні ризики, пов'язані з довірою, етикою та стабільністю команди. Особливої уваги заслуговує одна з форм латентного впливу — пропаганда, яка є більш системною та часто менш помітною складовою управлінської комунікації.

Пропаганда в командах найчастіше реалізується через нав'язливе просування корпоративної ідеології, гіперболізацію цінностей або створення ідеалізованого образу компанії. Така практика може включати, наприклад, надмірне акцентування на «сімейній» атмосфері чи виключній «місії» організації, що формально об'єднує працівників навколо спільної мети. У помірному застосуванні це сприяє консолідації команди, підвищенню мотивації та залученості. Однак надмірна ідеалізація, не підкріплена реальними практиками — зокрема у випадках, коли за фасадом «теплої корпоративної культури» приховуються системні проблеми, як-от перевантаження, емоційне вигорання чи невідповідна оплата праці — може призводити до глибокого дисонансу сприйняття. Результатом стає зростання цинізму, критичності до офіційних меседжів та поступове зниження довіри до керівництва [7]. Пропаганда в межах соціального інжинірингу є подвійним інструментом: вона може як підтримувати високий рівень командного духу, так і руйнувати моральну цілісність організації за умови невідповідності слів і дій.

Отже, надмірне або несумлінне використання пропагандистських наративів у межах соціального інжинірингу здатне зруйнувати базові засади довіри, спровокувати цинізм та сприяти формуванню прихованого спротиву серед працівників. У цьому контексті виникає об'єктивна потреба у встановленні чітких етичних і комунікативних меж, які забезпечують збалансоване використання впливу на персонал.

Відповіддю на ці виклики виступає концепція інформаційної гігієни, що в рамках соціального інжинірингу означає усвідомлене, етичне та прозоре застосування методів впливу на колектив. Інформаційна гігієна базується на принципах відкритості, відповідальності та критичної саморефлексії в управлінні комунікаціями [6]. До ключових стратегій протидії маніпуляціям належать [5]:

- ✓ *прозорість* - надання працівникам повної й достовірної інформації щодо цілей, методів та очікуваних результатів організаційних змін або ініціатив; усунення прихованих мотивів у комунікаціях.

- ✓ *освітні практики* - розвиток критичного мислення серед працівників шляхом навчальних програм, тренінгів з медіаграмотності та розпізнавання маніпулятивних технік.

- ✓ *механізми зворотного зв'язку* - впровадження систем регулярних анонімних опитувань, що дозволяють виявити дискомфорт, недовіру або інформаційні розриви в середовищі команди.

- ✓ *етичні стандарти* - формалізація поведінкових орієнтирів через кодекси етики для керівників і HR фахівців, що регламентують допустимі межі впливу та забороняють маніпулятивні практики.

Окрім організаційних заходів, важливу роль у підтриманні інформаційної гігієни відіграють цифрові технології. Зокрема, інструменти оброблення природної мови (Natural Language Processing, NLP) можуть аналізувати текстові відгуки працівників, виявляючи латентні ознаки незадоволеності або недовіри, що дозволяє вчасно скоригувати управлінські стратегії та зберегти психологічну стійкість організаційного середовища.

Запровадження принципів інформаційної гігієни та етичного управління впливом є лише однією складовою ефективною системи соціального інжинірингу. Для досягнення сталих результатів і мінімізації ризиків маніпуляцій необхідно мислити системно — від попереднього аналізу до регулярної оцінки ефективності. Соціальний інжиніринг, як комплексна управлінська технологія, вимагає чіткої послідовності дій, що базуються на емпіричних даних, стратегічному плануванні та сучасних цифрових інструментах. Логіка впровадження етапів створення системи соціального інжинірингу наведена на рисунку 1.

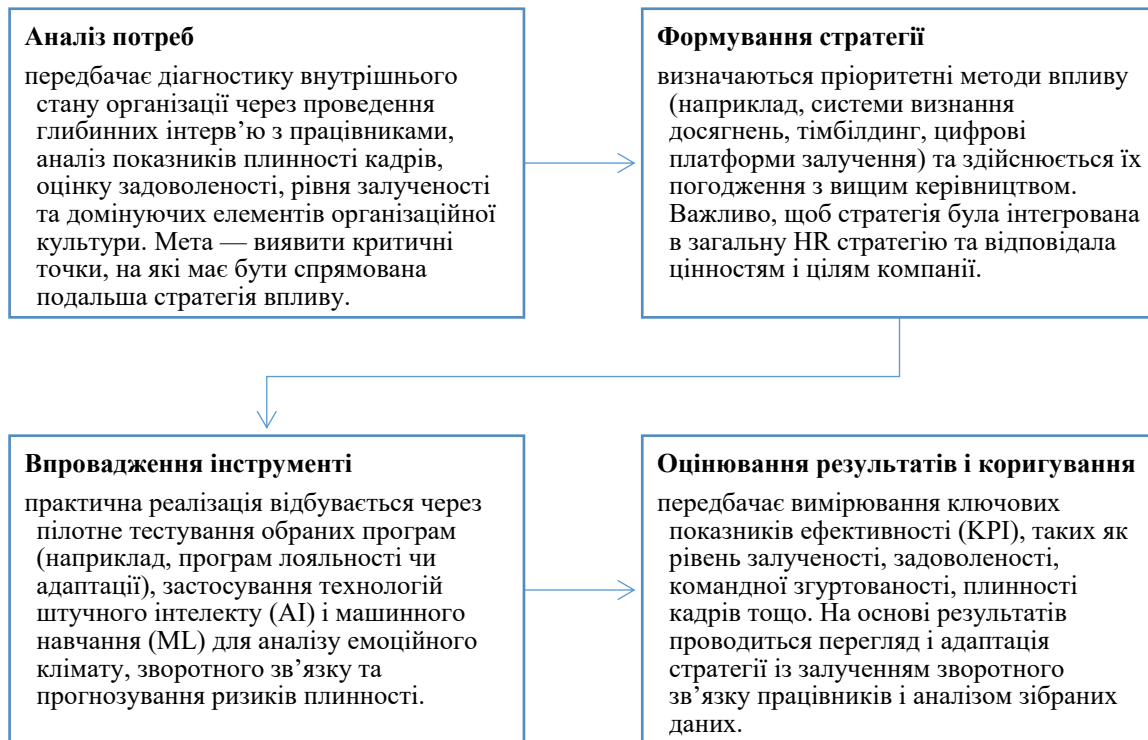


Рисунок 1. Впровадження етапів створення системи соціального інжинірингу

Джерело: розроблено автором на основі проведеного аналізу

Таким чином, побудова ефективної системи соціального інжинірингу — це не одноразове втручання, а динамічний, багатоетапний процес, що передбачає постійне вдосконалення управлінських практик відповідно до змін у внутрішньому та зовнішньому середовищі організації.

Соціальний інжиніринг виступає сучасним міждисциплінарним інструментом управління командною взаємодією, що поєднує психологічні, соціальні та технологічні підходи до впливу на поведінку працівників. Його застосування в HR менеджменті дозволяє досягати стратегічних цілей, таких як підвищення лояльності персоналу, зниження плинності кадрів, посилення організаційної культури та адаптація до змінного середовища.

Водночас надмірне використання маніпулятивних технік і пропаганди без етичного контролю може спричинити втрату довіри, цинізм і демотивацію. У цьому контексті інформаційна гігієна є необхідною умовою збалансованого використання соціального інжинірингу: вона формує межі допустимого впливу та забезпечує прозорість комунікацій.

Ефективність соціального інжинірингу залежить від його впровадження як системної управлінської технології, що включає аналіз потреб, стратегічне планування, застосування цифрових інструментів і регулярне оцінювання результатів. Такий підхід сприяє формуванню стійких, згуртованих і мотивованих команд в умовах гібридної реальності та високої конкуренції за таланти.

Література

1. Glazman M. 5 Types of Manipulators at Work. *Harvard Business Review*. URL: <https://hbr.org/2023/10/5-types-of-manipulators-at-work> (дата звернення: 06.05.2025).
2. Social Engineering and Employee Engagement. *Axero Solutions*. URL: https://axero-solutions.com/blog/social-engineering-and-employee-engagement?utm_source=chatgpt.com.
3. Social Engineering. *Imperva a Thales Company*. URL: https://www.imperva.com/learn/application-security/social-engineering-attack/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 06.05.2025).
4. Зима О. Мотивація і маніпуляція як інструменти впливу на людину. *Економіка та суспільство*. 2017. № 13. С. 474–480. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/13_ukr/78.pdf.
5. Інформаційна гігієна в сучасних українських реаліях. *Макнет – Гігабітний інтернет-провайдер та оператор зв'язку для дому та бізнесу*. URL: <https://maxnet.ua/blog/informacijna-gigiyena-v-suchasnih-ukrayinskih-realiyah/> (дата звернення: 06.05.2025).
6. Педорич А. Інформаційна гігієна як складова здорового способу життя. *Вісник національного університету "чернігівський колегіум" імені Т. Г. шевченка*. 2024. Т. 181, № 25. С. 226–231. URL: <https://doi.org/10.58407/visnik.242535> (дата звернення: 06.05.2025).
7. Як працює пропаганда і чому люди потрапляють під її вплив .: Ресурсний центр ГУРТ.: *Ресурсний центр ГУРТ*. URL: <https://gurt.org.ua/news/recent/100263/> (дата звернення: 06.05.2025).

**ПЛАТФОРМА
СОЦІАЛЬНІ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ДРАЙВЕРИ ІННОВАЦІЙНОГО
РОЗВИТКУ УКРАЇНИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНЦІЇ**

Гончарова С.Д.

«Економічна журналістика», 4 курс

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,
Науковий керівник – к.філол.н., доцент кафедри соціології Росінська О.А.*

**ВПЛИВ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ НА ВЗАЄМОДІЮ МАС-МЕДІА
З АУДИТОРІЄЮ**

Сучасна інформаційна війна діє в таких сферах, як політика, дипломатія, військові дії та фінансово-економічний сектор. У цих сферах інформаційні протистояння представлені як циклічний або лінійний обмін інформацією, що може завдати шкоди отримувачу, при цьому надаючи автору певну перевагу. Сутність сучасної інформаційної війни полягає саме в цьому. У межах вивченої базової теорії дослідники визначають, що основні напрями включають інформаційну війну, психологічну війну, гібридну війну та кібервійну [Курбан, 2016: с. 87]. Також існує поняття “інформаційно-психологічна війна”, тобто такий вплив, який спрямований на досягнення ряду цілей [Зеленін, 2014: с. 35], зокрема: підточення морального духу особового складу збройних сил та цивільного населення противника; примус ворога до відмови від бойових дій; впровадження шкідливих ідей у суспільство; ослаблення національних переконань; розповсюдження деструктивних настроїв стосовно мобілізації; залякування власного населення.

Поширеними маніпулятивними методами інформаційної війни є, на думку О.Курбана, [Курбан, 2016: с. 89]: 1. Емоційна маніпуляція – виклик емоцій через вираження гніву, пихи, радості та інших емоцій. Російська пропаганда часто використовує емоційну маніпуляцію для виправдання війни в Україні. Наприклад, російські ЗМІ роблять акцент на тому, що завдають ударів тільки по військовій інфраструктурі в Україні, а потім показують результати обстрілів на окупованих територіях та прилеглих до фронту російських територіях; потужним прикладом маніпуляції є використовувана роками фраза “бомбити Донбас”, якою російські ЗМІ намагаються маніпулювати, хоча факто доводять, що багато обстрілів здійснювалися з окупованих територій. 2. Мовчання та приховування – надання неповної інформації, замовчування фактів, іноді ухилення від спілкування для підсилення повідомлення чи автора. Російська пропаганда замовчує або спотворює інформацію про втрати російських військ у війні в Україні, про втрати техніки тощо, також не повідомляють про загибель мирного українського населення на окупованих територіях, завдані російською армією руйнування мирної інфраструктури, порушення міжнародного гуманітарного права з боку окупанта. Це спотворює картину світу російського споживача інформації. 3. Маніпуляція надією – висловлення натяків та сподівань на поліпшення ситуації або позитивні перспективи. Російська пропаганда часто використовує маніпуляцію надією для створення враження, що Росія переможе у війні в Україні. Наприклад, російські ЗМІ часто розповідають про успіхи російської армії на фронті й про те, що Росія скоро досягне своїх цілей. Такий прийом використовується для заміни орієнтирів на перспективу, коли звичайна людина хоче покращення умов власного існування, і їй пропонують прив’язати ці очікування з перемогою над Україною, створюючи враження, що всі проблеми саме через це, а от після перемоги стане

краще. 4. Маніпуляція зі зміщенням акцентів – перенесення уваги з головного об’єкта на другорядні шляхом актуалізації останніх, тобто прийом, прямо пов’язаний із попереднім. Наприклад, російські ЗМІ часто звинувачують Україну в геноциді проти російськомовного населення, створюючи враження, що відбувається боротьба з “націоналізмом”, “фашизмом”, і всі дії спрямовані на захист окремих категорій населення, які цього потребують. 5. Може бути також маніпуляція із запереченням фактів, коли кадри фото і відео оголошуються постановкою. Найкращий приклад це Бучанська різанина у квітні 2022 року, коли російські ЗМІ наголошували, що масове вбивство це постановка України, так само, коли йшлося про Ізюм чи Ірпінь

Українські медіа проводять величезну роботу з оприлюднення правдивих фактів, розвінчання фейків пропаганди, закриття пропагандистських телеграм-каналів. Дуже важливою є також робота із відстеження повідомлення російських пропагандистських медіа, їх аналіз та розвінчання. Наприклад, цією роботою займається журналіст Денис Казанський у своєму телеграм-каналі (<https://t.me/kazansky2017>). Ми не можемо стверджувати, що українські громадяни більш стійкі до маніпуляцій, але робота багатьох журналістів сприяє тому, щоб вони розвивали критичне мислення та схильність до критичного оцінювання інформації. Українці мають широкий доступ до інформації з різних джерел, різних точок зору, що дозволяє їм формувати власні уявлення про події. Російська аудиторія медіа десятиліттями піддається масованій обробці пропагандою, тому важко очікувати, що навіть найсвідоміші її представники можуть їй опиратися.

Наразі існують численні труднощі, які гальмують боротьбу з російською пропагандою через сучасні медіа [Кирилюк, 2020: с. 67]: 1. Відсутність ефективної системи інформаційної безпеки для протидії пропагандистським діям. 2. Недостатнє використання потенціалу конвергентних медіа. 3. Збільшення ролі іноземних ЗМІ та їх використання іншими країнами. 4. Відсутність ефективного контролю зі сторони держави над іноземним інформаційним впливом. Результатом дії цих інструментів може бути введення в оману. Наприклад, 24 січня 2024 року в Белгородській області росії розбився російський військовий літак Іл-76. У російських медіа зразу з’являються твердження, що він перевозив українських військових для обміну, але був збитий українською армією, ці повідомлення розносяться зразу інформаційними джерелами України, що є помилкою. Так само напруження для споживачів інформації створює те, що Україна спочатку утримувалася від коментарів, але потім повідомила, що на борту були ракети для ЗРК С-300, використовувані для обстрілу прикордонних регіонів. Росія вимагає термінового засідання Ради Безпеки ООН через інцидент, але громадськість критикує мовчання кремля та вимагає розслідування. В інформаційному полі створюється багато емоційних маніпуляцій навколо новини, що ще більше загострюється через оприлюднені списки полонених, точної інформації недостатньо, і медіа необхідно працювати в такій ситуації дуже стримано й грамотно. Цей інцидент ілюструє ключові аспекти інформаційної війни: суперечливість інформаційних потоків, формування думок аудиторії та важливість доступу до незалежних джерел інформації. Він показує, як медіа може маніпулювати суспільною думкою та впливати на міжнародні відносини.

Література

1. Зеленін В.В. (2014) По той бік правди: нейролінгвістичне програмування як зброя інформаційно-пропагандистської війни, Вінниця: Віндрук, 384 с.
2. Кирилюк В.В. (2020) Мас-медіа в умовах інформаційної війни: взаємодія з аудиторією. Режим доступу: <http://93.183.203.244/xmlui/handle/123456789/6772>
3. Курбан О.В. (2016) Сучасні інформаційні війни у соціальних онлайн мережах, *Інформаційне суспільство*, 85-90 с.
4. Курбан О.В. (2014) Стратегія та тактика сучасної інформаційної активності у соціальних мережах, *Вісник книжкової палати*, № 9, 42-45 с.

ОБ’ЄКТИВНІСТЬ І ДОСТОВІРНІСТЬ ЯК СТАНДАРТИ У ВИСВІТЛЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ ПРОБЛЕМАТИКИ В МЕДІА

Вивчення журналістських стандартів у контексті економічної тематики набуває особливого значення в умовах стрімких соціально-економічних змін, політичної нестабільності та військових конфліктів. Так, М. Тимошик зауважує, що об’єктивність і достовірність є тими критеріями, які відокремлюють професійну журналістику від публіцистики чи пропаганди (Тимошик, 2022). На думку Я. Сиваківського, недостовірні інформація у висвітленні економічних тем може завдати значної шкоди економіці країни (Сиваківський, 2019). Подібних висновків доходить Г. Федорчук, який наполягає, що через необережне або неетичне представлення інформації журналісти можуть формувати викривлене уявлення про реальний стан економіки (Федорчук, 2024). О. Шевченко підкреслює, що економічна журналістика особливо вразлива до порушення стандартів, оскільки дані, які лунають з екранів, безпосередньо впливають на поведінку ринків і населення. Тому кожен журналіст має не просто ретельно перевіряти джерела, а й розвивати критичне мислення, щоб уникати маніпуляцій навіть із боку офіційних осіб (Шевченко, 2022). Д. Каранда підкреслює значення об’єктивності в умовах повномасштабної війни, зазначаючи, що економічна інформація може стати інструментом інформаційної війни і журналіст має обов’язок дотримуватися стандартів навіть за екстремальних умов, адже інформаційна нестабільність часто веде до економічної (Каранда, 2024). Т. Війтович застерігає від спрощення складних економічних процесів заради привабливості матеріалу, оскільки це може спотворити реальну картину і порушити принципи об’єктивності (Війтович, 2024).

Дотримання журналістських стандартів у висвітленні економічної проблематики – це складний процес, який потребує професійної етики, глибоких знань та відповідальності. Дослідження показують, що основні виклики пов’язані з конфліктом інтересів (Федорчук, 2024), недостатньою кваліфікацією журналістів (Каранда, 2024), впливом війни на об’єктивність (Сиваківський, 2019). Для покращення ситуації необхідно запроваджувати європейські стандарти, розвивати журналістику даних та підвищувати етичну свідомість журналістів (Шевченко, 2022).

Отже, у цьому контексті важливим завданням є забезпечення точності, об’єктивності та достовірності інформації, що публікується. Цьому, зокрема, можуть сприяти спеціальні просвітницькі медіа-проекти, покликані, з одного боку, розкрити професійні стандарти на прикладі кейсів роботи журналіста із економічною інформацією, а з іншого, — підвищити рівень медіаграмотності всіх зацікавлених споживачів інформації. Ця практична потреба зумовлює актуальність медіа-проекту «Чесно про економіку», який, зокрема, має підвищувати рівень обізнаності журналістів-початківців із професійними стандартами в економічній журналістиці.

Мета проекту — навчити аудиторію критично оцінювати економічні новини та розпізнавати маніпуляції, які можуть спотворювати реальність. Через аналіз реальних випадків маніпуляцій та приклади якісної економічної журналістики проєкт допомагає формувати об’єктивний підхід до споживання новин, сприяючи розвитку навичок медіаграмотності.

Проект фокусується на двох аспектах: по-перше, позитивному — дотримання журналістських стандартів у висвітленні економічних питань, що забезпечує об’єктивність та достовірність інформації, а по-друге, негативному — випадки маніпуляцій, що спотворюють реальність та формують хибне уявлення про економічну ситуацію.

Проект орієнтований на аудиторію віком 18-45 років. Основні цільові групи:

- молоді журналісти та студенти факультетів журналістики, які хочуть працювати у сфері економічної журналістики та прагнуть розуміти стандарти професії;
- підприємці, власники малого та середнього бізнесу, які регулярно стикаються з економічними новинами та потребують достовірної інформації для ухвалення рішень;
- активна аудиторія соцмереж, що цікавиться економічною тематикою, політикою, фінансами та хоче навчитися критично сприймати інформацію;
- пересічні громадяни, які щодня читають економічні новини, але не завжди розуміють, як їх правильно інтерпретувати.

Платформою проєкту є сторінка в Instagram, одна з найпопулярніших соціальних мереж, яка дозволяє створювати візуально привабливий та інтерактивний контент. Цей формат дає змогу ефективно пояснювати складні економічні теми та взаємодіяти з аудиторією через різні формати подачі.

Основні формати контенту в проєкті такі: карусель-пости (аналітичні розбори маніпуляцій та приклади якісної економічної журналістики), сторіз із опитуваннями (інтерактивні формати, що допоможуть аудиторії розібратися, чи зможуть вони відрізнити маніпуляції від правдивих новин), відеоролики (короткі відео з експертами, журналістами та фактчекерами, які пояснюватимуть, як працюють маніпуляції в економічній журналістиці), розбір новин у форматі «до/після» (як одна й та сама новина може бути подана маніпулятивно або об'єктивно). Ця платформа дає змогу не лише поширювати інформацію, а й отримувати зворотний зв'язок, залучати експертів та створювати активне обговорення теми серед підписників.

Комплексна стратегія просування інформації про об'єктивність і достовірність у висвітленні економічної проблематики охоплюватиме кілька ключових етапів. Першим кроком є визначення та вивчення цільової аудиторії. Проєкт націлений передусім на молодих людей, студентів, журналістів, підприємців та всіх, хто цікавиться економічною тематикою та її медіа-відображенням. Вони активно шукають новини та аналіз, здатні допомогти зрозуміти економічні процеси та уникати маніпуляцій у новинах. Важливо враховувати, що ця аудиторія часто стикається з труднощами у розпізнаванні маніпуляцій та спотворень інформації. Наступним етапом буде розроблення контент-плану із 2–3 публікаціями на тиждень. Контент має бути інформативним, цікавим і сприяти розвитку критичного мислення. Візуальний стиль орієнтований на чіткість і простоту. Автори використовують графіку, інфографіку, діаграми та ілюстрації, щоб наочно пояснити економічні процеси та подати приклади маніпуляцій. Особливу увагу приділено використанню зрозумілих і доступних шрифтів, а також оптимізації контенту для мобільних пристроїв. Ключовим етапом буде залучення підписників через інтерактивні формати. Для цього планується провести опитування, організувати конкурси на тему медіаграмотності, пропонувати знижки на вебінари або курси. Крім того, автори заохочуватимуть аудиторію залишати коментарі, ставити питання до публікацій і проводити дебати про методи маніпуляції в економічних новинах. Автори проєкту планують співпрацювати з іншими блогерами, експертами в сфері журналістики та медіаграмотності, щоб забезпечити більш глибоке розкриття теми. Контент у проєкті охоплюватиме такі теми, як: розпізнавання маніпуляцій у новинах, важливість достовірних джерел, – критичний аналіз заголовків, аналіз статистики та робота з цифрами в новинах. Ця стратегія сприятиме розвитку критичного мислення серед підписників і підвищенню рівня медіаграмотності в контексті економічної інформації.

Отже, медіа-проєкт із дослідження об'єктивності та достовірності в економічній журналістиці допоможе зрозуміти важливість застосування цих стандартів для забезпечення якості медіа-продукції та надання громадянам коректної, неупередженої інформації, яка впливає на ухвалення економічних рішень на всіх рівнях.

Література

1. Сиваківський Я. (2019). Журналістські стандарти в умовах війни: позиція громадянина чи об'єктивний професіоналізм. *Вісник Львівського університету. Серія журналістика*, (45). URL: <https://journ.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/05/Visnyk-45-druk.pdf#page=84>

2. Тимошик М. (2022). Стандарти журналістики: поняття, генеза, зміст, практика. *Український інформаційний простір*. 1 (9) 30-56. URL: <http://ukrinfo-space.knukim.edu.ua/article/view/257058/253992>
3. Федорчук, Г. (2024). Медіадискурс функціонування банківської справи та фінансового сектору в економічній журналістиці. *Українська мова та культура в сучасному гуманітарному часопросторі: аспекти міжмовної комунікації та формування комунікативної компетентності сучасного фахівця*. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 470-472. ISBN 978-83-969222-6-7
4. Шевченко О.В., Спрінсян В.Г. (2022). Специфіка організації функціонування засобів масової інформації України. *Держава та регіони*. 2(50). 86-93. DOI 10.32840/cru2219-8741/2022.2(50).10
5. Каранда Д. Я., Яресько К. (2024). Дотримання журналістських стандартів в умовах повномасштабної війни. *Universum*. (6), 31-35. URL: <https://archive.liga.science/index.php/universum/article/view/818>
6. Viytovych T. (2024). From Data to Narratives the Art of Storytelling in Economic Journalism. *Visnyk of the Lviv University. Series Journalism*. 54-55. 201–211. DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vjo.2024.54-55.12160>

Купрієнко А.К.

“Економічна журналістика”, 4 курс

*Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Науковий керівник – к.філол.н., доцент кафедри соціології Росінська О.А.*

ПЕРЕДУМОВИ ГЕНДЕРНОЇ НЕРІВНОСТІ ПРИ ФОРМУВАННІ ЦІН НА ТОВАРИ ТА ПОСЛУГИ

При аналізі цін на певні лінійки товарів чи послуги дослідники ще починаючи з ХХ століття зауважують таке явище, як «рожевий податок», і це стало питанням багатьох ґрунтовних досліджень в усьому світі. «Рожевий податок» означає явище, коли жінки платять більше, ніж чоловіки, за ідентичні чи схожі товари та послуги. З позиції галузі, рожевий податок має місце тоді, коли дистриб'ютори або виробники продають продукти або послуги за вищими цінами, якщо вони належать до категорії «для жінок». Це створює додатковий економічний тиск на жінок, оплата праці яких є статистично нижчою. Комплексні дослідження у цій сфері, статистичні дані, аналітика, створена науковцями, можуть дати медіа той необхідний матеріал, який дозволить їм привернути до питання ще більшу увагу фахівців і залучити громадськість до поступового формування гендерного балансу в цій сфері.

В українському контексті дуже мало досліджень цієї проблеми, серед розвідок останнього часу можна назвати статтю Р. Гумінської (Гумінська, 2024), спільне дослідження Т. Сніци та Т. Кшевинської (Сніца, 2024), але ґрунтовні дослідження з достатньою кількістю доказового матеріалу відсутні, переважно ми можемо спиратися на американські («Gynped by Gender», 1992) чи європейські (А. Рончка-Ходикін (Rączka-Chodykin, 2024), О. Гіткевич (Gitkiewicz, 2023), К.Старсєрска (Starsierska, 2021), А. Колаковска (Kołakowska, 2008).

Американська аналітика показала, що жінки платять значно вище, ніж чоловіки, за такі послуги, як стрижка, хімчистка та купівля вживаних автомобілів. У середньому жінки платили на 25% більше за ту ж саму стрижку і на 27% більше за прання базової сорочки, ніж чоловіки. При купівлі вживаних автомобілів жінки вдвічі частіше отримували завищені ціни. Це призвело до підрахунків, що жінки фактично платили на понад 1300 доларів більше на рік через гендерну цінову дискримінацію, так званий «гендерний податок».

Важливо зрозуміти, що стає причиною такого неоднакового формування цін і чи є в цього психологічні чи економічні передумови. На нашу думку, ідеться передусім про стереотипізацію, що пов'язана з образом так званої «нормативної жіночності»: струнка доглянута жінка, яка постійно стежить за своєю зовнішністю, купує спеціальні засоби з догляду за обличчям, тілом, волоссям, для боротьби зі старінням оскільки в цій системі координат вона має боротися за збереження молодості. Зовнішній вигляд пропонується трактувати як вимір успіху: молода й доглянута, тобто успішна. Такий образ жінки дозволяє виробникам створювати більш багатоманітні лінійки товарів і продавати їх за вищою ціною, оскільки на них є постійний попит. Високий попит традиційно в економіці означає можливість підвищення ціни.

У своєму дослідженні «Pink Tax: As a Form of Gender Identity in International Products?» Діавіка Фебруанті (Febriyanti, 2023), зазначає, що проведені нею комплексні дослідження та опитування доводять важливість для багатьох покупців отримання разом із товаром символічної доданої вартісності, що умовно пов'язана зі статтю. Говорячи простими словами, для жінок важливо купувати продукти, марковані як «для жінок». Авторка припускає, що цінова дискримінація за різними показниками, як-от раса, вік, стать, настільки поширена, що фактично зумовлює появу «рожевого податку» і є прийнятною для споживачів, оскільки за результатами опитування велика частина жінок була переконана в слушності маркування продуктів за гендерною ознакою й встановлення на такі продукти іншої вартості.

Опитування респондентів з метою виявлення рівня обізнаності в питанні показують, що більшість знає про «рожевий податок», розуміє суть цього поняття, однак не володіють достатньою інформацією про це, натомість частина респондентів не розуміла поняття. Так, на відкрите питання, чи розуміють респонденти значення поняття «рожевий податок» було отримано тільки п'ять відповідей «не знаю» або «вперше чую»; більшість опитаних цілком розуміє суть явище («Те що ціна на товар залежить від того, для кого цей продукт зроблений», «Абсолютно однакові речі (стосується будь-чого) для чоловіків та жінок, але ці речі для жінок завжди дорожчі на 15-20%», «Коли товари для жінок коштують дорожче, ніж для чоловіків» тощо), але були й помилкові відповіді («Рожеві товари коштують дорожче», «Гендерна маніпуляція»). Отже інформацію про «рожевий податок» треба поширювати, бо результати відеоопитування доводять, що інформовані про суть такого економічного явища споживачі готові міняти свою поведінку при виборі товарів і таким чином заощаджувати, хоча, звичайно, це не змінить дії механізму на загальнонаціональному рівні, але поступово на це впливатиме.

Маккензі Лаферті (Lafferty, 2019), говорить про використання потужної символізації рожевого кольору, яка почало відбуватися після II світової війни з метою психологічної демаскулізації, створення фактично пропагандистського образу жіночності, що базується на стандартному уявленні про ніжність, безбронність тощо.

По-перше, «рожевий податок» може непропорційно обтяжувати фінанси жінок. Оскільки жінки зазвичай заробляють менше, ніж чоловіки, сплата більшої ціни за, здавалося б, однакові товари створює фінансові труднощі. Це дослідження цінового розриву висвітлює економічну нерівність за ознакою статі. Цьому, зокрема, сприяв і образ Барбі.

Учений також зазначає, що «суспільство поступово створювало глибокі вроджені упередження, які переконують жінок, що такі продукти необхідні, таким чином змушуючи жінок бути менш чутливими до ціни, ніж чоловіки» (Lafferty, 2019).

Різні підходи до покупців чоловіків і жінок відображаються також у створенні різних упаковок. Наприклад, нейтральна для чоловіків і дорожча (наприклад, скляна), оздоблена для жінок. Таким чином, різниця в ціні може бути економічна зумовлена різною вартістю упаковки, а це зумовлено потребою покупця.

Ми цілком погоджуємося з американськими та європейськими дослідниками, які визначили наявність як прихованих, так і непрямих способів формування економічної гендерної нерівності: пропагування певного зовнішнього вигляду через рекламу, кольорова ідентифікація та промовання товарів із маркуванням «для жінок», виведення необхідних для жінок товарів за межі переліку товарів першої необхідності та відповідне обтяження їх податками, віднесення товарів для жінок до люксової категорії. Відповідно, «рожевий

податок» не лише обтяжує гаманці жінок, а й підтримує шкідливі гендерні стереотипи та призводить до економічної нерівності між статями. Вирішення цієї проблеми потребує комплексного підходу, що включає підвищення обізнаності споживачів та формування більш виваженої економічної політики в галузі ціноутворення.

Таким чином, жінки як окрема категорія споживачів історично й за допомогою реклами є підготовленими до більш активного використання різноманітних товарів та послуг, їх особливого маркування («для жінок») та більшої ціни.

Література

1. de Blasio, B., & Menin, J. (2015). *From cradle to cane: The cost of being a female consumer – A study of gender pricing in New York City*. New York, NY: New York City Department of Consumer Affairs. Retrieved from <https://www.nyc.gov/assets/dca/downloads/pdf/partners/Study-of-Gender-Pricing-in-NYC.pdf>
2. Department of Consumer Affairs. (1992). *Gypped by gender: A study of price bias against women in the marketplace*. New York, NY.
3. Huminska, R. (2024). *Understanding the pink tax* (Doctoral dissertation, Vinnytsia National Technical University).
4. Kołakowska, A. (2008). *Historia pewnego kwitariusza*. *Prace Językoznawcze*, 10, 105–113.
5. Lafferty, M. (2019). The pink tax: The persistence of gender price disparity. *Midwest Journal of Undergraduate Research*, 11, 56–72. Retrieved from <http://research.monm.edu/mjur/files/2020/02/MJUR-i12-2019-Conference-4-Lafferty.pdf>
6. Lafferty, M. (2019). The pink tax: The persistence of gender price disparity. *Midwest Journal of Undergraduate Research*, 11(2019), 56–72. Retrieved from <http://research.monm.edu/mjur/files/2020/02/MJUR-i12-2019-Conference-4-Lafferty.pdf>
7. Rączka-Chodykin, A. (2024). „Podatek od bycia kobietą?”, czyli tak zwane podatki: różowy i od tamponów. Analiza porównawcza sytuacji faktycznej w Polsce i USA. *Zoon Politikon*, 15(15), 1–19.
8. Starsierska, K. (2021). *Postawy i zachowania konsumenckie polskich kobiet wobec różowego podatku*.
9. Сніца, Т., & Кшевінська, Т. (2021). Проблема рівноправ'я як головна проблема сьогодення. In *The XVIII International Science Conference “Perspective Directions for the Development of Science and Practice”* (p. 205). Athens, Greece.
10. Шиманська, О. (2024). *Проблеми гендерної рівності на ринку праці (Нобелівська премія 2023 р.)*. *Вісник Економіки*, (2), 210–225.

Підгайна М.А.

«Соціологія», 1 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана,

Тертична А.Р.,

«Соціологія», 1 курс

Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

Науковий керівник – к.соц.н., доцент кафедри соціології Фляшинікова А.Б.

РОЛЬ ІННОВАЦІЙ У ПІСЛЯВОЄННОМУ ВІДРОДЖЕННІ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У сучасній Україні в умовах війни запровадження інновацій є важливим чинником післявоєнного відновлення економіки України. Актуальність інноваційної діяльності під час війни для більшості вітчизняних підприємств підтверджують результати опитування «Стан інновацій в Україні під час війни», проведеного Інститутом економічних досліджень та політичних консультацій у травні 2023 року. Так, за результатами цього дослідження 23%

підприємств вказують, що запровадження інновацій є дуже актуальним і це їхній пріоритет у роботі; для 46% підприємств інновації є актуальними у випадку окремих (конкурентних) ситуацій; однак для 31% підприємств інновації не є актуальними [1].

Загалом, дослідження ролі інноваційної діяльності як чинника світової інтеграції та післявоєнного відновлення економіки України, може бути корисним для розвитку стратегій підтримки інноваційних підприємств та державної політики в майбутньому. Інновації можуть стати ключовим фактором відновлення економіки України після війни. Саме розвиток нових технологій, продуктів та послуг допоможе підприємствам збільшити продуктивність та підвищити конкурентоспроможність, що в свою чергу призведе до зростання виробництва та підвищення рівня життя населення України. Інноваційна діяльність могла б стати стимулом для розвитку підприємництва та залучення інвестицій до України. Нові технології та продукти привертатимуть увагу іноземних інвесторів та стануть фактором залучення нових інвестицій до економіки країни. Інноваційні проекти можуть стати інструментом укріплення економічної безпеки України. Розвиток нових технологій та продуктів зменшить залежність від імпорту та збільшить обсяги експорту, що позитивно вплине на торговельний баланс країни [2].

Чинником сприяння розвитку інноваційних підприємств та збільшення їхньої ефективності може стати саме державна підтримка інноваційної діяльності. Відповідна державна політика допоможе підвищити рівень кваліфікації фахівців, забезпечить фінансування інноваційних проектів, а також створить сприятливі умови для впровадження нових технологій та продуктів. Розвиток інноваційної діяльності може стати інструментом укріплення співпраці з іншими країнами та входу України до глобальної інноваційної спільноти. Участь у міжнародних інноваційних програмах, проектах та конференціях сприятиме обміну досвідом та технологіями між країнами, а також залученню іноземних інвесторів до України. Співпраця між державою, бізнесом та науково-дослідними установами стане основою для створення інноваційної екосистеми в Україні. Ефективне використання ресурсів та потенціалу країни, залучення талановитих фахівців та стартапів допоможе розвитку економіки та підвищенню рівня життя населення, а також забезпечить створення сприятливого середовища для інноваційної діяльності [3].

Треба зазначити, що на шляху до інноваційного розвитку України стоять виклики та перешкоди, які потрібно долати. Серед них можна виділити: недостатнє фінансування інноваційних проектів, відсутність сприятливого законодавства, низький рівень кваліфікації фахівців та інфраструктури для інноваційної діяльності.

Отже, інноваційна діяльність повинна стати основою відродження та модернізації економіки України після війни. Для досягнення успіху необхідно створювати привабливі умови для інноваційної діяльності, залучати інвестиції, розвивати співпрацю між державою, бізнесом та науково-дослідними установами, а також долати виклики та перешкоди, які стоять на шляху до інноваційного розвитку України та перетворенні її економіки в конкурентоспроможну економіку світу.

Література

1. Стан інновацій в Україні під час війни: дослідження Інституту економічних досліджень та політичних консультацій. Київ, 2023. URL: <https://www.slideshare.net/slideshow/ss-258071994/258071994>
2. Роль інновацій у забезпеченні розвитку економіки України: thesis / О. А. Біловодська та ін. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/20719>
3. Бакалінська А. О., Білик А. В. Роль інформаційних технологій у повоєнному відновленні регіональної економіки України. Економіка і організація управління. URL: <https://doi.org/10.31558/2307-2318.2022.2.16>

ЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВИСВІТЛЕННЯ ВРАЗЛИВИХ СОЦІАЛЬНИХ ГРУП У МАСМЕДІА

Проблема етичного висвітлення вразливих соціальних груп у медіа є предметом міждисциплінарних досліджень, що охоплюють сфери журналістики, соціальної політики, права та етики.

Етичні принципи роботи журналіста з вразливими групами становлять предмет дослідження численних наукових праць. А. Обуховська наголошує на потребі дотримання принципів емпатії, поваги та обережності при висвітленні чутливих тем, особливо підкреслюючи важливість уникнення ретравматизації (Обуховська, 2022). М. Рожило та П. Заболотна пропонують конкретні практичні рекомендації щодо використання коректної термінології та організації комунікації (Рожило, 2023).

Європейські стандарти журналістської етики детально представлені в роботах European Federation of Journalists (2015) та Council of Europe (2011), які містять конкретні рекомендації щодо висвітлення тем, пов'язаних з мігрантами та меншинами. Важливий аспект професійної відповідальності журналістів розкриває П. Плезанс, обґрунтовуючи ключові принципи відповідальної журналістської практики (Plaisance, 2014).

Виклики, пов'язані з веденням журналістської діяльності в умовах воєнного стану, досліджуються у працях вітчизняних авторів. Зокрема, І. Семенюта аналізує, як поєднати показ жорсткої військової реальності з дотриманням етичних стандартів (Семенюта, 2022).

Отже, аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що попри значну кількість досліджень, присвячених проблемі етичного висвітлення вразливих соціальних груп, залишаються недостатньо вивченими питання адаптації міжнародних стандартів до українського медіапростору, особливо в умовах сучасних викликів, пов'язаних з війною та соціальною трансформацією. Це зумовлює не тільки потребу подальших досліджень у цій галузі, а й практичне втілення їх результатів, зокрема в медіа-проектах, орієнтованих насамперед на журналістів-початківців, а також усіх користувачів, які зацікавлені в підвищенні рівня своєї медіаграмотності.

У часи соціальних трансформацій, зумовлених війною, епідеміями, економічною нестабільністю етична журналістика набуває особливої актуальності. Особливо це стосується висвітлення життя вразливих соціальних груп — людей, які через фізичні, психологічні або соціальні чинники стикаються з бар'єрами в доступі до інформації, послуг чи суспільної участі. Медіа здатні як підтримати гідність таких людей, так і сприяти їхній подальшій маргіналізації через некоректні висловлювання, стереотипи або надмірну драматизацію. Саме тому метою цього дослідження є вивчення етичних принципів репрезентації вразливих груп у журналістиці соціальної політики та практична реалізація цих принципів у межах авторського меда-проекту «Різні. Рівні. Почуті».

Мета дослідження — проаналізувати сучасні підходи до етичного висвітлення вразливих груп у медіа та створити інформаційний продукт, який буде відповідати стандартам поваги, інклюзивності та достовірності.

Медіапроект «Різні. Рівні. Почуті» — це Instagram-ініціатива, що поєднує емоційні історії людей із вразливих груп та експертний аналітичний контент. Його структура сформована з урахуванням етичних стандартів комунікації та передбачає використання таких форматів, як пости-каруселі, інтерактивні сториз, короткі відео з субтитрами.

Публікації проекту висвітлюють такі теми: мовна стигматизація (пост «Слова, що мають значення» навчає використовувати коректну термінологію); проблеми інвалідності та бідності

(у пості «Невидимі проблеми» подано статистику, історії та рішення); соціальна ізоляція літніх людей (аналітика та практичні поради в пості «Літні та самотні»); доступ до освіти дітей з ООП (публікація «Право на освіту» подає експертні думки та досвід родин) тощо. Проєкт ґрунтується на принципах недискримінації, участі самих героїв у розповіді, уникнення патерналізму та «журналістики жалю».

Візуальна концепція має підкреслити повагу, простоту і виразність: лаконічна палітра, адаптивна типографіка, субтитри, альтернативні описи зображень.

Особливу увагу приділено цільовій аудиторії, молоді 18-45 років, що навчаються, є громадськими активістам, почали працювати журналістами. Саме ця група готова до впровадження нових етичних практик і може виступати агентами соціальних змін. SWOT-аналіз дозволив виявити переваги проєкту, зокрема його інтерактивність, мультижанровість, виконання соціальної місії, а також можливі загрози, як-от: висока конкуренція, втома аудиторії від соціальних тем.

План подальшого розвитку передбачає запуск Telegram-каналу, подкастів, партнерства з платформами на кшталт «Довідник безбар'єрності» та участь у грантових програмах.

Отже, етична журналістика - це не лише формальні стандарти, а ціннісна позиція. Як пише О. Риндзак Т., соціальна вразливість не є характеристикою людини, а динамічним станом, що визначається здатністю протистояти викликам, і журналістика може або підтримати цю здатність або підірвати її (Риндзак, 2021). Проєкт «Різні. Рівні. Почуті» доводить, що етика може бути практичною і впливовою. Через гібрид контенту, аналітики, сторітелінгу, цитат, він не лише інформує користувачів, а й формує нову культуру медіа: ту, де важливо не просто «показати проблему», а дати людині можливість бути почутою на рівних.

Література

1. Council of Europe (2011). Ethical Journalism and Human Rights. Strasbourg: Council of Europe Publishing. URL: <https://rm.coe.int/16806da54a>
2. European Federation of Journalists (2015). Reporting on Migration and Minorities: Approach and Guidelines. Brussels: EFJ. URL: <https://www.respectwords.org/wp-content/uploads/2017/10/Reporting-on-Migration-and-Minorities..pdf>
3. Plaisance, P.L. (2014). Transparency. Media Ethics: Key Principles for Responsible Practice. DOI: <https://doi.org/10.4135/9781544308517.n6>
4. Обухівська А.В. (2022). Висвітлення чутливих тем в українській журналістиці: Етичний аспект. Медіапростір: виклики сучасності: зб. наук. пр., К.: НАУ. 69-70. URL: <https://airpu.org/news/vysvitlennya-chutlyvyh-tem-shho-mozhna-i-ne-mozhna-publikuvaty/>
5. Риндзак О.Т. (2021). Соціальна вразливість: поняття, структура, детермінанти. *Демографія та соціальна економіка*. 33. 34-42. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-33-79>
6. Рожило М.А., Заболотна П.С. (2023). Особливості роботи журналіста з соціально-чутливими темами в медіа під час війни (на прикладі людей із порушенням слуху). *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Філологія. Журналістика*. 34 (73), 2(2). 141-145 2023 DOI <https://doi.org/10.32782/2710-4656/2023.2.2/23>
7. Семенюта І. (2022). Журналістська етика під час війни. Як показати реальність у рамках стандартів. *Детектор медіа*. 15 червня. URL: <https://detector.media/infospace/article/215507/2023-08-14-zhurnalistska-etyka-pid-chas-viyny-yak-pokazaty-realnist-u-ramkakh-standartiv/>

Наукове видання

**«ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ВІДРОДЖЕННЯ УКРАЇНИ
У ГЛОБАЛЬНІЙ ПАРАДИГМІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ»**

**ЗБІРНИК ДОПОВІДЕЙ
92-ї щорічної студентської наукової конференції**

(17 квітня – 17 травня 2025 р.)

Видано в авторській редакції

Верстка М. Криворученко

Підп. до друку 30.06.2025. Формат 60×84/8.

Друк. арк. 7,75. Зам. 25-5937

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