МІНІСТЕРСТВО ОБОРОНИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

ВІСНИК НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

4 (74) / 2023

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Рекомендовано
до друку вченою радою Національного
університету оборони України
Протокол № 7 від 26 травня 2023 р.

Засновник – Національний університету оборони України

Виходить 6 разів на рік

Свідоцтво про державну реєстрацію збірника КВ № 16922-5692 ПР від 15. 07. 2010 р.
Згідно наказу Міністерства освіти і науки України 02.07.2020 № 886 збірник "Вісник Національного університету оборони України" включено до Переліку наукових фахових видань України категорія «Б» у галузі психологічні науки, спеціальність – 053

Вид видання – збірник наукових праць
Сфера розповсюдження – загальнодержавна

Вісник Національного університету оборони України. Зб-к наук. праць. – К.: НУОУ, 2023. – Вип. 4 (74). – 172 с.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:
Осьодло В. І. – доктор психологічних наук, професор;
Волянюк Н. Ю. – доктор психологічних наук, професор;
Данилюк І. В. – доктор психологічних наук, професор;
Ложкін Г. В. – доктор психологічних наук, професор;
Помиткіна Л. В. – доктор психологічних наук, професор;
Приходько І. І. – доктор психологічних наук, професор;
Стасюк В. В. – доктор психологічних наук, професор;
Гандзілевська Г. Б. – доктор психологічних наук, доцент;
Максименко К. С. – доктор психологічних наук, доцент;
Мілорадова Н. Е. – доктор психологічних наук, доцент;
Траверсе Т. М. – доктор психологічних наук, професор;
Хміляр О. Ф. – доктор психологічних наук, професор;
Володарська Н. Д. – кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник;
Перепелюк Т. Д. – кандидат психологічних наук, професор;
Фомич М. В. – кандидат психологічних наук, доцент;
Бочарова О. – професор Республіка Польща;
Богайчук В. Ж. – кандидат політичних наук, доцент;

РЕДАКЦІЯ:
Головний редактор – **Осьодло В.**
доктор психологічних наук, професор.
Відповідальний секретар **– Богайчук В.**
кандидат політичних наук, доцент.

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

Адреса редакції:
Київ-049, Повітрофлотський проспект, 30
Телефон для довідок: 271-06-23, 271-06-29
web-сайт: http://visnyk.nuou.org.ua/
e-mail: vesniknuou @ ukr.net

© Вісник Національного університету оборони України

MINISTRY OF DEFENSE OF UKRAINE
NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY OF UKRAINE

BULLETIN OF NATIONAL DEFENSE UNIVERSITY OF UKRAINE

4 (74) / 2023

THE COLLECTION OF SCIENTIFIC PAPERS

Approved by
The Academic Council of the National Defense University of Ukraine
May 26, 2023 (Minutes № 7)

Founded by the National Defense University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi
Publication frequency – six times per year
Certificate of State Registration of Collection of Scientific Papers КВ № 16922-5692 ПР from July 15, 2010
According to the Order of Ministry of Education and Science of Ukraine 02.07.2020 № 886, the collection is included in the List of scientific professional publications of Ukraine category "B" in the field of psychological sciences, specialty – 053.

Type of Publication – the Collection of Scientific Papers
Sphere of Distribution– countrywide.

Bulletin of National Defense University of Ukraine. The Coll. of Sc. P. – K.: NDUU, 2023. – Issue 4 (74). – 172 p.

EDITORIAL BOARD:
V. Osyodlo – Doctor of Science (Psychology), Professor;
N. Volianiuk – Doctor of Science (Psychology), Professor;
I. Danyliuk – Doctor of Science (Psychology), Professor;
H. Lozhkin – Doctor of Science (Psychology), Professor;
L. Pomytkina – Doctor of Science (Psychology), Professor;
I. Prykhodko – Doctor of Science (Psychology), Professor;
V. Stasuk – Doctor of Science (Psychology), Professor;
H. Handzilevska – Doctor of Science (Psychology), Assistant Professor;
K. Maksymenko – Doctor of Science (Psychology), Assistant Professor;
N. Miloradova – Doctor of Science (Psychology), Assistant Professor;
T. Traverse – Doctor of Science (Psychology), Professor;
O. Khmiliar – Doctor of Science (Psychology), Professor;
N. Volodarska – Candidates of Science (Psychology), Senior Research;
T. Perepeliuk – Candidates of Science (Psychology), Professor;
M. Fomych – Candidates of Science (Psychology), Assistant Professor;
O. Bocharova – Professor, Rzeczpospolita Polska;
V. Bohaichuk – Candidates of Science (Politics), Assistant Professor;

EDITORS OFFICE:
Editor – **V. Osyodlo,**
Doctor of Science (Psychology), Professor.
Executive Secretary **– V. Bohaichuk,**
Candidates of Science (Politics), Assistant Professor.

ISSN 2617-6858 друк
ISSN 2617-6866 он-лайн

The Address of Editorial Office:
Kiev-049, Povitroflotskii Avenue, 28
Contact telephone number: 271-06-23, 271-06-29
website: http://visnyk.nuou.org.ua/
e-mail: vesniknuou ukr.net

© Вісник Національного університету оборони України

ЗМІСТ

Питання психології

Алещенко В. І. Формування психологічної готовності військовослужбовців до ведення бойових дій…….. 5
Балабушка Є. О., Шульга Н. В. Коучингові технології як засіб профілактики криз професійного розвитку: проблема оцінки ефективності…… 14
Барко В. І., Барко В. В., Захаренко Л. М. Дослідження індивідуально-психологічних особливостей поліцейських з використанням адаптованого українськомовного опитувальника 16-PF Кеттелла…… 22
Волошина О. В. Резильєнтність соціальних систем в кризових станах……. 39
Галян І. М. Ціннісні уподобання української молоді в ситуації невизначеності…….. 46
Данилевич Л. А. Досвід супервізії студентів під час педагогічної практики як елемента трансляції рефлексивно-діяльнісного підходу у модусі консультативного… 55
Демиденко Н. М. Гендерний паритет на українських землях у XIV-XVII ст.: права жінки у шлюбі…… 66
Кіричевська Е. В. Психологічні стратегії військовослужбовців в континуумі військово-професійної діяльності ЗСУ…… 72
Лящ О. П., Хуртенко О. В., Марчук С. В. Емоційний інтелект як засіб розвитку резильєнтності особистості……... 79
Мороз Л. І., Кобець О. В. Розвиток емоційного інтелекту майбутніх психологів…… 87
Паловскі Ю. О. Значущі кореляти позитивного психічного здоров'я у структурі психологічного благополуччя особистості……. 96
Сімоненко О. А. Типи соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади)… 106
Смовж М. А., Балабушка Є. О., Петрушина М. М. Особливості розвитку комунікативних здібностей психологів……... 119
Сорока О. М. Розробка та обґрунтування психофізіологічних показників діагностики стресостійкості моряків……... 130
Філіпов В. К., Ворощук О. М. Особливості формування інституту лідерства в умовах трансформаційних процесів сучасного суспільства…….. 142
Холох О. І., Євсєєв І. Г., Халіманенко К. В. Формування російською федерацією негативних стереотипів з України та українців та їх вплив на колективний інтелект російського населення……... 151
Храбан Т. Є. Сілко О. В. Жіноче лідерство у збройних силах: виклики та перспективи…… 161

ДО ВІДОМА АВТОРІВ…….. 172

CONTENTS

Issues of psychology

Aleshchenko V. Formation of psychological readiness of military officers for combat operations…… 5
Balabushka Ie., Shulga N Coaching technologies as a means of professional development crisis prevention: the problem of performance assessment…….... 14
Barko V. I., Barko V. V., Zakharenko L. M. Study of individual psychological characteristics of police officers using an adapted Ukrainian language 16-PF questionnaire….. 22
Voloshyna O. V. Resilience of social systems in crisis states……... 39
Halian I. M. The value preferences of Ukrainian youth in uncertain situations…… 46
Danylevich L. Experience of supervising students during pedagogical practice as an element of the transmission of a reflective-activity approach in the advisory mode…….. 55
Demydenko N. Gender parity in Ukrainian lands in the 14^{th}-17^{th} centuries: woman's rights in marriage……... 66
Kirychevska E. V. Psychological strategies of military personnel in the continuum of military-professional activities of the armed forces of Ukraine…….. 72
Liashch O., Khurtenko O., Marchuk S. Emotional intelligence as a means of developing personal resilience…….... 79
Moroz L., Kobets O. Development of emotional intelligence of future psychologists……. 87
Palovski Ju. Significant correlates of positive mental health in the structure of psychological well-being of a person…….. 96
Simonenko O. A. Types of social and psychological climate in state administration structures and local government (in the process of implementation of power decentralization)…….. 106
Smovzh M., Balabushka Ie., Petrushyna M. Features of the development of communication skills of psychologists……... 119
Soroka O. Development and justification of psychophysiological indicators for the diagnostic of the stress resistance of sailors…… 130
Filipov V., Voroshchuk O. Features of the leadership institute formation in the conditions of transformation processes of modern society……. 142
Kholokh O. I., Yevsieiev I. G., Khalimanenko K. V. Shaping negative stereotypes about Ukraine and Ukrainians by the russian federation. impact of these stereotypes on the collective intelligence of the russian population……. 151
Khraban T., Silko O. Women's leadership in the armed forces: challenges and expectations……. 161

INFORMATION FOR AUTHORS…….....……...…... 172

УДК 355.4:159.9
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–5-13

Алещенко В. І. *доктор психологічних наук, професор,*
Національний університет оборони України
https://orcid.org/0000-0003-1560-7318

ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ ДО ВЕДЕННЯ БОЙОВИХ ДІЙ

В статті висвітлено сутність психологічної готовності військовослужбовців до ведення бойових дій та загальні підходи до її формування в процесі психологічної підготовки особового складу Збройних Силах України та інших силах оборони. Підкреслюється необхідність гострої потреби у підготовці висококваліфікованих фахівцях, які, маючи психологічну освіту, здатні ефективно організовувати та проводити заходи психологічної підготовки, психологічного супроводу бойових дій, надавати екстрену психологічну допомогу військовослужбовцям.

У структурі психологічної готовності військовослужбовців до професійної діяльності виділені наступні компоненти: мотиваційні, рівень розвитку мислення, комунікативні та організаторські здібності. Запропоновано деякі пріоритетні напрямки формування психологічної готовності військовослужбовців до ведення бойових дій, необхідність розробки Курсу спеціальної психологічної підготовки, компетентностей військовослужбовців до ведення бойових дій та шляхи її формування у ВВНЗ.

Ключові слова: *ведення бойових дій; морально-психологічне забезпечення; психологічна готовність; компоненти психологічної готовності військовослужбовців.*

Вступ. Ефективність будь-якої діяльності визначається, насамперед, психологічною та функціональною готовністю людини до її виконання. В умовах сучасної війни виграє та зі сторін, яка не тільки фізично краще підготує особовий склад, а й сформує психологічну готовність воїнів до діяльності в бойових умовах.

Участь у бойових діях є потужним стресом, який зумовлює значні психологічні, фізіологічні й функціональні порушення організму, впливає на емоційно-вольову сферу військовослужбовця, сприяє розвитку психосоматичних захворювань і виникненню патологічних реакцій [7]. Враховуючи досвід відбиття широкомасштабної агресії РФ проти України основними стрес-факторами, що впливають на психологічну готовність військовослужбовців є: ризик для життя й здоров'я; граничний рівень фізичних навантажень; несприятливий вплив природно-кліматичних і погодних умов; високий ступінь невизначеності; швидка динаміка й непередбачуваність зміни обстановки; необхідність функціонування поза нормальним для людини середовищем проживання; розлука із близькими людьми й неможливість впливати на процеси в родині у складних життєвих обставинах, що впливає на стабільний психоемоційний стан військовослужбовців і т. ін.

На військовослужбовців, залучених до виконання бойових завдань діє сукупність різного роду чинників і психотравмуючих обставин. Зазвичай це комплекс сильних подразників, що викликає значні стресові реакції у військовослужбовців та призводить до порушення їх психічної діяльності, що проявляється у вигляді так званих граничних і реактивних (психогенних) станів. На початку широкомасштабної агресії в окремих військових частинах та підрозділах рівень психологічної не готовності особового складу до виконання завдань за призначенням був критичним, що відобразилося у відмовах окремих військовослужбовців виконувати поставленні завдання, мало місце підвищення рівня психогенних втрат тощо.

Подолання нестабільних психологічних станів, потребує нових підходів до рівня професійної підготовки фахівців структур морально-психологічного забезпечення ЗС України, інших силах оборони у закладах військової освіти. Це вимагає звернути увагу на їх професійну підготовку компетентно здійснювати організацію та проведення психологічної підготовки у військових

частинах (підрозділах), формування психологічної готовності військовослужбовців до ведення бойових дій. Що і обумовило необхідність даної статті.

Мета статті полягає у висвітленні психологічної готовності військовослужбовців, визначенні загального змісту та структури психологічної готовності військовослужбовця до ведення бойових дій, формування професійних компетентностей фахівців структур МПЗ.

Теоретичне підґрунтя. Проблему формування психологічної готовності військовослужбовців в особливих умовах у своїх працях розглядали багато українських та закордонних науковців. Цією проблемою займались В. Алещенко, В. Вареник, М. Корольчук, Н Лозінська, В. Мороз, С. Миронець, О. Тімченко, М. Кришталь, О. Кокун, І. Окуленко, В.Осьодло, О. Колесніченко, І. Пішко, О. Поканевич та інші. Психологічна готовність розглядається ними в тісному взаємозв'язку з такими поняттями, як психологічна підготовка, психологічна підготовленість, надійність психіки, морально-психологічний стан, нервово-психічна стійкість [1-5].

Питання професійного самовизначення досліджувались у працях, Н. Кучеренко, О. Назарова, В. Семиченко, Л. Перелигіної та ін. У роботах Г. Уолтера, Г. Мегуна утримуються вказівки на нейрофізіологічні основи цілеспрямованого поводження і стану готовності до дії. Н. Левітов виділяє тривалу готовність і тимчасовий стан готовності. Перша розуміється в якості визначальний рівень професійної придатності, а друга - як передстартовий стан до діяльності.

У психолого-педагогічних дослідженнях М. Корольчука, В. Крайнюк, В. Марченко розглядаються різні види готовності: тимчасова (ситуативна) і довготривала (стійка), функціональна і особова, психологічна і практична, загальна і спеціальна, готовність до розумової і фізичної діяльності. Фахівці розрізняють тривалу готовність і передстартовий стан; звичайний, підвищений і знижений стан готовності; готовність з переважанням пізнавальних, вольових або емоційних компонентів [4].

Психологічною основою професійної компетентності є набуття комунікативних, організаційно-управлінських знань, умінь і навичок, готовність до постійного підвищення кваліфікації, удосконалювання професійних функцій. Ці питання вивчалися С. Бочаровою, С. Кучеренко, І. Приходько та ін. Проведений аналіз дослідницьких робіт з проблеми психологічної готовності дозволив виділити значущі концепції в руслі системно-діяльнісного підходу.

В цілому дотичними до теми статті є роботи українських військових психологів: В. Стасюка (1999), Н. Мась і А. Сафіна (2022), А. Кириченко (2023 рік), О. Юркової (2023) щодо впливу соціально-психологічних характеристик особистості військовослужбовця на його уявлення про ризик і психологічну готовність до нього оцінки, морально-психологічний стан військовослужбовців, формування емоційної стійкості у воїнів-десантників, психологічної готовності танкістів до службово-бойової діяльності. Вивчення даними авторами проблем професійної і психологічної готовності різних категорій посадовців і фахівців не в повному об'ємі досліджено специфіку діяльності в ході виконання завдань в бойових умовах [1; 5].

Аналіз наукової літератури за цим напрямом та досвід російсько-української війни вказує на те, що формування психологічної готовності військовослужбовців має здійснюватися протягом усього строку служби. Однак проблема формування психологічної готовності військовослужбовців у період навчання у ВВНЗ саме до бойових дій майже не досліджена. Також на не належному рівні залишається методичне забезпечення діагностування психологічної готовності військовослужбовців до виконання завдань за призначенням, оскільки не запропоновано чіткого переліку методичного інструментарію для діагностування рівня готовності.

Методи дослідження: аналіз психолого-педагогічної літератури; узагальнення напрацювань вітчизняних та зарубіжних учених із визначеної проблеми; систематизація отриманої інформації.

Результати та обговорення. Проблема оцінки й прогнозування психологічної готовності особового складу, особливо при

виконанні задач у бойових умовах є професійно значущою для ЗС України, бо від неї залежить не тільки ефективність професійної діяльності військовослужбовців, а й їхня особиста безпека [6]. Вивчення психологічної готовності особистості до професійної діяльності здійснюється нами на прикладі діяльності офіцерів органів морально-психологічного забезпечення.

Під поняттям «готовність» розуміється стан визначений здібністю до успішного виконання якої-небудь діяльності і пов'язане з свідомою спрямованістю на цю діяльність. Звернемось до енциклопедичних словників, зокрема академічний тлумачний словник української мови це поняття розкриває як стан готовності для здійснення певної дії або необхідність чи бажання зробити, що-небудь. У великому психологічному словнику за редакцією Б. Мещерякова та В. Зінченка готовність до дії (з англ. readiness to action) визначається як стан мобілізації всіх психофізіологічних систем людини, що забезпечують ефективне виконання певних дій. У словнику психологічних понять, які містяться в підручнику М. Варія «Загальна психологія», готовність розглядається як стан мобілізації психофізіологічних систем перед майбутньою діяльністю.

Психологічна готовність до виконання бойових завдань представляється як сукупність певних психологічних властивостей та станів особистості, яка складається з особистісної та функціональної готовності. У Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського до 2007 року їх формуванням опікувалась кафедра військової психології, яка ефективно функціонувала як окремий структурний підрозділ. Слухачі, навчаючись за спеціальністю «Психологічна робота у військах (силах)», а в подальшому за спеціалізацією «Психологічне забезпечення дій військ (сил)», мали такі можливості: 1) отримувати ґрунтовні знання з військової психології, психофізіології, соціальної психології, кризової психології, медичної психології, інженерної психології, етнопсихології, екстремальної психології та інших психологічних дисциплін; 2) проводити психологічні дослідження з актуальних проблем військової психології; 3) проходити підготовку в ад'юнктурі за спеціальністю 19.00.09 – «Психологія діяльності в особливих умовах» (нині 053 «Психологія»).

На сьогодні більшість слухачів, які проходять підготовку за спеціалізацією «Організація морально-психологічного забезпечення військ (сил)», що здійснюється в межах спеціальності 254 «Забезпечення військ (сил)», не мають первинної фахової освіти. Упродовж усього циклу підготовки за зазначеною спеціалізацією кафедрою суспільних наук викладається лише одна навчальна дисципліна «Психологічне забезпечення військ (сил)» в обсязі 3-х кредитів, усі інші мають статус вибіркових, що явно недостатньо для реалізації окреслених вище завдань.

Серед загальних компетентностей (ЗК) які повинні набути фахівці, слід відзначити: здатність працювати в команді; здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями; здатність спілкуватися іноземною мовою; здатність здійснювати професійну діяльність з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки та оборони держави; оцінювати досягнуті результати, узагальнювати та впроваджувати у практику військ (сил) передовий досвід та досвід країн членів НАТО; якісно виконувати функціональні обов'язки у складі органів військового управління оперативного рівня; здатність розв'язувати складні задачі забезпечення військ (сил) під час підготовки і ведення об'єднаних операцій угруповань військ (сил); здатність підтримувати належний рівень здоров'я та фізичної працездатності засобами фізичної підготовки, управляти процесом фізичного вдосконалення особового складу підпорядкованих підрозділів та військових частин.

Організовувати діяльність підпорядкованих військових частин забезпечення військ (сил) за видами, родами ЗС України, інших військових формувань, утворених відповідно до законів України у відповідності до національного законодавства та норм міжнародного гуманітарного права та управляти військово-педагогічним та соціально-психологічними процесами у підрозділах забезпечення військ (сил) органів військового управління оперативного рівня.

Володіти основами забезпечення національної безпеки у зовнішньополітичній сфері, аналізувати напрями реформ сектору безпеки і оборони з питань забезпечення військ (сил) відповідно до стандартів НАТО.

Діяльність у цій сфери завжди вимагала від фахівця спеціальної професійної підготовки та наявності комплексу сформованих моральних, психологічних, фізичних та інших якостей.

Вивчаючи досвід країн-партнерів НАТО ми звернули увагу на те, що ключову роль у підтриманні психологічної готовності підрозділу (частини) відіграє офіцер-лідер. Окрім досягнення оперативних цілей він оцінює особистісну психологічну готовність кожного військовослужбовця та оперуючи цими фактами приймає рішення про придатність військовослужбовців виконувати бойове завдання.

У готовності особового складу до виконання завдань, слід виокремити два основні аспекти бойової готовності. З одного боку, це психосоціальний вимір (психологічні характеристики), а з іншого боку, матеріальний вимір (наприклад, кількість літаків, танків та їх справність, наявність боєприпасів). Кожен командир (начальник) повинен пам'ятати, що особовий склад до ведення бойових дій потрібно готувати, у тому числі і з морально-психологічної точки зору. Недооцінювання цього аспекту, помилки та прорахунки у підготовці частин і підрозділів, безумовно, призводять до поразок, великих людських жертв і втрат. При цьому головну увагу необхідно приділяти всебічній підготовці особового складу до виконання конкретного бойового завдання з урахуванням специфіки регіону, морально-психологічного стану та бойової навченості своїх військ і військ противника.

Психосоціальний вимір висуває нові сучасні вимоги до бойової підготовки та застосування військ, морально-психологічного забезпечення, професійної підготовки офіцерських кадрів, їх теоретичної і методичної майстерності. Перед офіцерами всіх ланок військового управління постає складна проблема: мобілізувати зусилля військовослужбовців усіх категорій на ефективне виконання бойових завдань.

Важливим інструментом для досягнення цієї мети є психологічна підготовка особового складу яка здійснюється в загальному процесі бойової підготовки, що у свою чергу складає основу її успішності. У процесі формування психологічної готовності особового складу особливого значення набуває теоретична та практична складова їхньої професійної підготовки, які зумовлюють особистісне зростання фахівця, формування психологічної стійкості до тривалого нервово-психічного та фізичного навантаження, здатності адаптуватися до екстремальних умов, ухвалювати рішення з мінімальним емоційним включенням тощо. Формування в особового складу психічної стійкості та психологічної готовності до бою (виконання завдань за призначенням) є основною метою психологічної підготовки [8; 9; 10]. Для психологічної профілактики наслідків впливу бойового стресу на військовослужбовців важливим є надати кожному військовослужбовцю знання щодо особливостей стресових реакцій на негативні фактори сучасних бойових дій, навчання командирів усіх рівнів і решти особового складу способів і методів само- та взаємодопомоги [7].

Головні завдання психологічної підготовки: забезпечення стійкої психологічної готовності військовослужбовців до захисту Батьківщини, до рішучих дій під час виконання бойових завдань, готовності до ризику та зустрічі з небезпекою; формування у військовослужбовців психічної стійкості до психотравмуючих факторів сучасної війни, тривалих перевантажень; освоєння військовослужбовцями методів попередження психотравмування, саморегуляції, виявлення ознак отримання психологічних травм; надання першої допомоги; створення передумов високої бойової активності військовослужбовців; адаптація військовослужбовців до бойових умов, їх навчання основним способам самозахисту; зниження наслідків психологічних травм, підвищення рівня професійних і бойових навичок та вмінь, фізичної та психологічної витривалості військовослужбовців.

Зазначене характеризує те, що психологічна готовність фахівця до

виконання професійних функцій є основним фактором котрий впливає на ефективність організації діяльності, особливо в екстремальних умовах, а саме: професійна спрямованість, досвід, що містить у собі знання, уміння і навички за обраною спеціальністю, залежить від психічних процесів волі, почуттів, сприйняття, пам'яті, мислення, біопсихічних властивостей - темпераменту, статевих і вікових властивостей.

Основні компоненти психологічної готовності до діяльності в бойових умовах нами визначено як *тривала* та *короткочасна психологічна* готовність. Перша формується впродовж тривалого часу професійної підготовки та діяльності фахівця і характеризує його *потенційну* психологічну здатність до виконання різних завдань під час здійснення діяльності в екстремальних умовах. Друга базується на основі першої і характеризує *наявну* на даний період часу (від дня до кількох днів) психологічну здатність до виконання конкретних професійних завдань в таких умовах.

Психологічна готовність є специфічним психічним станом, що має складну динамічну структуру, між компонентами (когнітивний, мотиваційних, емоційно-вольовий, функціональний та індивідуально-психологічні якості) і типологічних сторін психіки особового складу в їх співвідношенні із зовнішніми умовами і майбутніми завданнями (рис. 1).

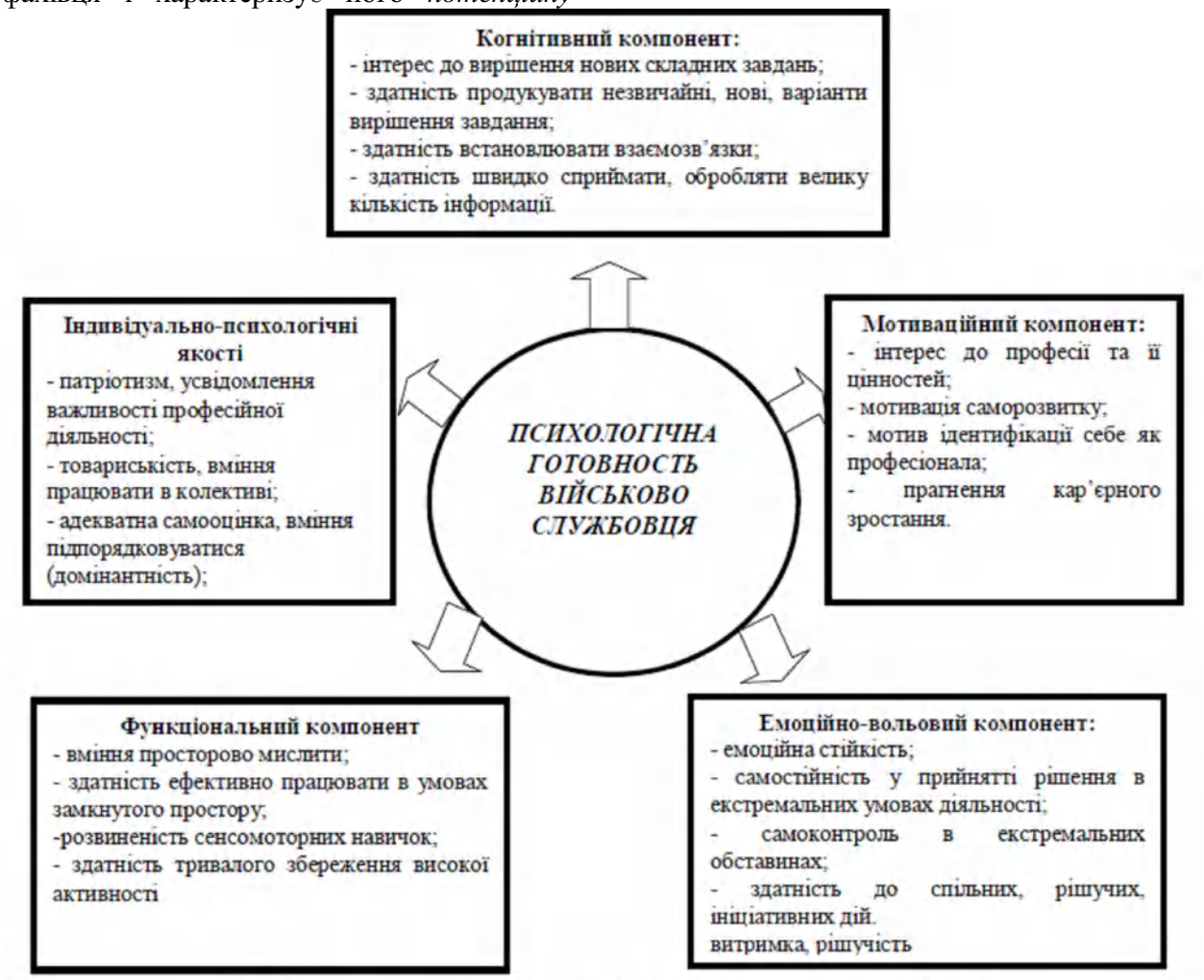

Рис. 1. Структура психологічної готовності військовослужбовців до діяльності в бойових умовах

На підставі аналізу значної кількості робіт з проблем психологічної готовновності можна зробити висновок про те, що у фахівця структури МПЗ мають поєднуватися як природні риси, так і набуті навички в процесі навчання у ВВНЗ та подальшої служби. Він повинен володіти такими якостями: інтелект вище середнього; психічна врівноваженість; підвищений рівень активності; здатність забезпечити

цілеспрямовану діяльність підпорядкованої організаційної структури; готовність йти на ризик; прогностичність (спроможність формулювати «бачення» майбутнього).

Розвиток в освітньому середовищі ВВНЗ умов, що сприяють формуванню в слухачів бойових психологічних навичок, необхідних емоційних реакцій, моральної й психологічної готовності до одноосібно прийнятих рішень в умовах смертельної небезпеки. Відзначимо, що даний напрямок вимагає додаткового вивчення й науково обґрунтованого відбору й реалізації системи ефективних форм, методів і технологій роботи. У Національному університеті оборони України імені Івана Черняховського давно на часі створення кафедра військової психології як окремого структурного підрозділу, що є одним із шляхів формування психологічної готовності майбутніх заступників командирів з морально-психологічного забезпечення до виконання бойових завдань. На нашу думку, цьому сприятиме реалізація Курсу спеціальної психолого підготовки, яка повинна бути спрямована на прищеплювання навичок у використанні методів і методик (технік) індивідуальної та групової психологічної підготовки військовослужбовців, надання першої психологічної допомоги й самодопомоги перед, у ході та після виконання бойових завдань. Необхідність розробки Курсу спеціальної психологічної підготовки, наприклад «Методи й методики (техніки) індивідуальної психологічної підготовки військовослужбовців до ведення бойових дій».

Доцільно передбачити її основною професійною освітньою програмою. Необхідність його проведення актуалізується об'єктивною бойовою дійсністю. Програма курсу спеціальної психологічної підготовки має бути спрямована на досягнення наступної мети: сформувати в слухачів уміння застосовувати методи й методики (техніки) індивідуальної психологічної підготовки військовослужбовців, надання першої психологічної допомоги й самодопомоги перед, у період і після виконання бойових завдань; формувати психологічну готовність до виконання смертельно-небезпечних завдань самому й у складі частини (підрозділу).

У процесі реалізації робочої програми Курсу вирішуються наступні завдання: розкрити слухачам загальну характеристику діяльності в особливих і екстремальних умовах; сформувати в них уяви про психотравмуючі фактори бойової обстановки, у тому числі в умовах інформаційного тиску, ведення асиметричних і гібридних бойових (тактичних) дій; закласти у офіцерів впевненість у своїй здатності до психологічної саморегуляції й психологічній підтримці особового складу підрозділу (частини) в умовах виконання бойових завдань.

Проходження Курсу забезпечить досягнення необхідних результатів за рахунок раціонального співвідношення теоретичних і практичних видів занять, використання практико-орієнтованих технологій навчання. Слухачі ознайомляться з теоретичними основами й алгоритмами психокорекційних методик формування оптимального психологічного стану військовослужбовця для ефективного функціонування в різних формах бойового застосування підрозділів (частин).

Важливим завданням є комплектування наших військових навчальних закладів офіцерами з бойовим досвідом, такими, які пройшли серйозну школу війни.

Таким чином, результат дослідження визначеного питання, що основними умовами формування - психологічної готовності фахівця структури МПЗ до ведення бойових дій є:

суттєве зростання запиту щодо психологічного забезпечення у ЗС України

необхідність створення кафедри військової психології у структурі Національного університету оборони України імені Івана Черняховського

запровадження в університеті освітньо-наукової програми «Психологія діяльності в особливих умовах» за спеціальністю 053 «Психологія» на другому (магістерському) рівні вищої освіти, що в підсумку забезпечить належну підготовку фахівців і сприятиме виконанню завдань, окреслених вище.

Таким чином, формування, оцінка та прогнозування психологічної готовності до діяльності в бойових умовах відносяться до числа пріоритетних задач профвідбору, психологічної підготовки та психологічного

забезпечення діяльності. Органи військового управління, які відповідають за забезпечення психологічної готовності особового складу до виконання завдань за призначенням, якість заходів психологічної підготовки у ЗС України є органи морально-психологічного забезпечення.

Висновки.

1. На основі вищенаведеного аналізу, психологічну готовність фахівця до екстремальних видів діяльності можна стисло визначити як інтегративне особистісне утворення, яке складається із короткочасної та тривалої готовності і забезпечує його психологічну придатність до діяльності в бойових умовах.

2. Теоретичні й методичні розробки проблеми психологічної підготовки до діяльності в бойових умовах дозволяють на досить об'єктивному й достовірному рівні зрозуміти психологічні особливості формування психологічної готовності фахівців МПЗ при здійсненні діяльності в екстремальних ситуаціях. Очевидно, що в сучасних умовах справжнім професіоналом може бути лише той фахівець, який «…здатний творчо застосовувати набутий капітал знань, самостійно здобувати й опрацьовувати та використовувати інформацію, змінюватися сам і змінювати свою діяльність, наповнювати її сучасним змістом; набувати необхідних для цього вмінь та особистісних якостей, мислити нелінійно, прагнути постійного самовдосконалення» (Бишова, 2008, с. 6-9).

3. Необхідність розробки та реалізації Курсу спеціальної психологічної підготовки, спрямованого на прищеплювання навичок у використанні методів і методик (технік) індивідуальної психологічної підготовки військовослужбовців, надання першої психологічної допомоги й самодопомоги перед, у період і після виконання бойових завдань. Даний курс спрямований на підвищення рівня психологічної готовності офіцерів до бойових дій за допомогою формування й розвитку: умінь застосовувати методи індивідуальної психологічної підготовки (особового складу перед виконанням бойового завдання, першої психологічної допомоги й самодопомоги військовослужбовцем у період і після виконання бойового завдання; умінь навчати підлеглих використанню базових технік надання (самодопомоги, стійкості до бойового стресу, достатнього рівня адаптаційних можливостей; високого рівня нервово-психічної стійкості й поведінкової регуляції; високого рівня працездатності, у тому числі й в ускладнених умовах діяльності; високої толерантності до психічних і фізичних навантаженням; високої стійкості до впливу стрес-факторів.

Напрями подальших досліджень вбачаємо створення у ВВНЗ освітнього середовища, що сприяє формуванню в слухачів бойових психологічних навичок, необхідних емоційних реакцій, моральної й психологічної готовності до ведення бойових дій.

Список використаних джерел

1. Алещенко В. І. & Юркова О. І. (2022) Кількісний та якісний аналіз стану психологічної готовності військовослужбовців танкових підрозділів до виконання бойових завдань. Вісник Національного університету оборони України. Київ, НУОУ. Випуск 4 (68), с. 5-15.

2. Кокун О. М. & Мороз В. М. & Пішко І.О. & Лозінська Н.С. (2021) Формування психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до виконання завдань за призначенням під час бойового злагодження : метод. посіб. Київ, 7БЦ. 170 с.

3. Колесніченко О. С. & Мацегора Я. В. & Воробйова В. І. (2016) Психологічна готовність військовослужбовців Національної гвардії України до службово-бойової діяльності поза межами пункту постійної дислокації: монографія. Харків : Національна акад. НГУ,. 335 с.

4. Корольчук М.С. & Крайнюк В.М. & Марченко В.М. (2006). Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / За заг. ред. М.С. Корольчука. Київ : Ельга, Ніка-Центр. 20с.

5. Мась Н. М. & Сафін О. Д. (2022). Вплив соціально-психологічних характеристик особистості військовослужбовця на його уявлення про ризик і психологічну готовність до нього. *Вісник КНУ. Серія: Військово-спеціальні науки*. №2(50). С. 50-53.

6. Олійник Л.В. (2012) Проблеми професійної освіти майбутніх магістрів військово-соціального управління та напрями вирішення їх в контексті Болонського процесу / Л.В. Олійник // Збірн. наук. праць " Військова освіта" Вип. 2 (25). С. 167-174.

7. Осьодло В. І. & Грилюк С. М. & Тютюнник Л. Л. (2021) Сучасний стан і перспективи психологічного забезпечення в Збройних Силах України : Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права, No 1, с. 89-98.

8. Про затвердження інструкції з організації психологічного забезпечення особового складу Збройних Сил України : Наказ Головнокомандувача Збройних Сил України від 18.10.2021 р. №305.

9. Про затвердження інструкції з організації психологічної підготовки Збройних Сил України: Наказ Головнокомандувача Збройних Сил України від 18.10.2021 р. №173

10. Психологічна підготовка військовослужбовців ЗСУ до перебування в умовах різкої зміни бойової обстановки та умовах примусової ізоляції. Методичні рекомендації. Київ : «Центр учбової літератури», 2022. 108 с.

References

1. Aleshchenko V. I. & Yurkova O. I. (2022) Kilkisnyi ta yakisnyi analiz stanu psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtsiv tankovykh pidrozdiliv do vykonannia boiovykh zavdan [Quantitative and qualitative analysis of the state of psychological readiness of servicemen of tank units to perform combat tasks]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. Kyiv, NUOU. Vypusk 4 (68), s. 5-15. (in Ukrainian)

2. Kokun O. M. & Moroz V. M. & Pishko I.O. & Lozinska N.S. (2021) Formuvannia psykholohichnoi hotovnosti viiskovosluzhbovtsiv viiskovoi sluzhby za kontraktom do vykonannia zavdan za pryznachenniam pid chas boiovoho zlahodzhennia [Formation of the psychological readiness of military servicemen under contract to perform assigned tasks during combat coordination] : metod. posib. Kyiv, 7BTs. 170 s. (in Ukrainian)

3. Kolesnichenko O. S. & Matsehora Ya. V. & Vorobiova V. I. (2016) Psykholohichna hotovnist viiskovosluzhbovtsiv Natsionalnoi hvardii Ukrainy do sluzhbovo-boiovoi diialnosti poza mezhamy punktu postiinoi dyslokatsii [Psychological readiness of servicemen of the National Guard of Ukraine for service-combat activities outside the permanent deployment point] : monohrafiia. Kharkiv : Natsionalna akad. NHU,. 335 s. (in Ukrainian)

4. Korolchuk M.S. & Krainiuk V.M. & Marchenko V.M. (2006). Psykholohiia: skhemy, oporni konspekty, metodyky [Psychology: schemes, reference notes, methods] : Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchikh navchalnykh zakladiv / Za zah. red. M.S. Korolchuka. Kyiv : Elha, Nika-Tsentr. 20s. (in Ukrainian)

5. Mas N. M. & Safin O. D. (2022). Vplyv sotsialno-psykholohichnykh kharakterystyk osobystosti viiskovosluzhbovtsia na yoho uiavlennia pro ryzyk i psykholohichnu hotovnist do noho [The influence of socio-psychological characteristics of a serviceman's personality on his perception of risk and psychological readiness for it]. Visnyk KNU. Seriia: Viiskovo-spetsialni nauky. №2(50). S. 50-53. (in Ukrainian)

6. Oliinyk L.V. (2012) Problemy profesiinoi osvity maibutnikh mahistriv viiskovo-sotsialnoho upravlinnia ta napriamy vyrishennia yikh v konteksti Bolonskoho protsesu [Problems of professional education of future masters of military and social management and ways to solve them in the context of the Bologna process] / L.V. Oliinyk // Zbirn. nauk. prats " Viiskova osvita" Vyp. 2 (25). S. 167-174. (in Ukrainian)

7. Pro zatverdzhennia instruktsii z orhanizatsii psykholohichnoho zabezpechennia osobovoho skladu Zbroinykh Syl Ukrainy [On the approval of the instructions on the organization of psychological support for the personnel of the Armed Forces of Ukraine] : Nakaz Holovnokomanduvacha Zbroinykh Syl Ukrainy vid 18.10.2021 r. №305. (in Ukrainian)

7. Osodlo V. I. & Hryliuk S. M. & Tiutiunnyk L. L. (2021) Suchasnyi stan i perspektyvy psykholohichnoho zabezpechennia v Zbroinykh Sylakh Ukrainy [The current state and prospects of psychological support in the Armed Forces of Ukraine]: Dniprovskyi naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava, No 1, s. 89-98. (in Ukrainian)

8. Pro zatverdzhennia instruktsii z orhanizatsii psykholohichnoi pidhotovky Zbroinykh Syl Ukrainy [On the approval of the instructions on the organization of psychological training of the Armed Forces of Ukraine] : Nakaz Holovnokomanduvacha Zbroinykh Syl Ukrainy vid 18.10.2021 r. №173. (in Ukrainian)

10. Psykholohichna pidhotovka viiskovosluzhbovtsiv ZSU do perebuvannia v umovakh rizkoi zminy boiovoi obstanovky ta umovakh prymusovoi izoliatsii [Psychological preparation of servicemen of the Armed Forces of Ukraine for staying in conditions of a sharp change in the combat situation and conditions of forced isolation] . Metodychni rekomendatsii. Kyiv : «Tsentr uchbovoi literatury», 2022. 108 s. (in Ukrainian)

Summary

Aleshchenko V. *doctor of psychological sciences, professor,*
Professor of the Department of Moral and Psychological
Support of Troops (Forces) National University of Defense of Ukraine

FORMATION OF PSYCHOLOGICAL READINESS OF MILITARY OFFICERS FOR COMBAT OPERATIONS

Introduction. *The article highlights the essence of the psychological readiness of military personnel to conduct combat operations and general approaches to its formation in the process of psychological training of the personnel of the Armed Forces of Ukraine and other defense forces. The urgent need for the training of highly qualified specialists who, having a psychological education, are able to effectively organize and conduct psychological training, psychological support of combat operations, and provide emergency psychological assistance to military personnel is emphasized.*

In the structure of psychological readiness of military personnel for professional activity, the following components are highlighted: motivational, level of thinking development, communicative and organizational abilities. Some priority directions for the formation of the psychological readiness of military personnel for combat operations, the need to develop a Course of special psychological training, the competences of military personnel for combat operations, and the ways of its formation at the Military Academy are proposed.

The purpose of the article. *The effectiveness of any activity is determined, first of all, by the psychological and functional readiness of a person to perform it. In the conditions of modern war, the side that not only physically better prepares the personnel, but also forms the psychological readiness of the soldiers to work in combat conditions, will win.*

Methods. *Analysis of psychological and pedagogical literature; summarizing the work of domestic and foreign scientists on a given problem; systematization of received information.*

Originality. *Overcoming unstable psychological states requires new approaches to the level of professional training of specialists in the structures of moral and psychological support of the Armed Forces of Ukraine, other defense forces in military education institutions. This requires paying attention to their professional training, competently organizing and conducting psychological training in military units (units), forming the psychological readiness of military personnel to conduct combat operations. What caused the need for this article.*

Conclusion. *Based on the above analysis, the psychological readiness of a specialist for extreme types of activities can be briefly defined as an integrative personal formation, which consists of short-term and long-term readiness and ensures his psychological suitability for activities in combat conditions.*

Theoretical and methodical development of the problem of psychological preparation for activities in combat conditions allows us to understand the psychological features of the formation of psychological readiness of MPZ specialists at a fairly objective and reliable level when performing activities in extreme situations.

The need to develop and implement a special psychological training course aimed at inculcating skills in the use of methods and techniques (techniques) of individual psychological training of servicemen, providing psychological first aid and self-help before, during and after combat missions.

Key words*: conduct of hostilities; moral and psychological support; psychological readiness; components of psychological readiness of servicemen.*

Recelved/Поступила: 05.06.23.

УДК 159.942:005.336.2
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–14-21

Балабушка Є. О. *кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри військової політології факультету післядипломної освіти ВІ КНУ ім. Тараса Шевченка https://orcid.org/0000-0002-7168-2171*
Шульга Н. В. *Бориспільський факультет муніципального менеджменту при Міжрегіональній академії управління персоналом https://orcid.org/0009-0000-2991-4154*

КОУЧИНГОВІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ПРОФІЛАКТИКИ КРИЗ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ: ПРОБЛЕМА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ

Стаття присвячена аналізу сучасних коучингових технологій як засобу профілактики криз професійного розвитку в аспекті оцінки їхньої ефективності. Зазначається, що дослідження ефективності коучингу найчастіше представлені у межах когнітивно-біхевіорального підходу, що вочевидь пов'язане із наявністю формалізованої методології. Активно розвиваються також дослідження у межах модальностей, проте дослідження ефективності ускладнюються тут значною варіативністю як процесуальних, так і побічних перемінних.

Ключові слова*: коучингові технології; профілактика криз; професійний розвиток; ефективність; когнітивно-біхевіоральний підхід.*

Вступ. Коучинг як допоміжна практика набуває усе більшої популярності, проте у науковому відношенні усе ще залишається сферою з недостатньою доказовою базою. Тим не менш, останні дослідження коучингу, що проводяться переважно англомовними дослідниками, дозволяють виокремити цілком наукові підстави і перетворити коучинг на evidence based практику. Така галузь досліджень сформувалася останніми роками переважно завдяки зусиллям британських та австралійських психологів під керівництвом Е.Гранта, які назвали нову дисципліну Coaching Psychology (психологія коучингу), за аналогією з Counselling Psychology (консультативною психологією).

Пальмер дав психології коучингу таке визначення: «Психологія коучингу спрямована на підвищення психологічного добробуту та результативності у сфері особистого життя та роботи, спирається на моделі коучингу, технології навчання дорослих чи психологічні підходи» [1, с. 8]. Таким чином, психологія коучингу об'єднує різні підходи до коучингу як допоміжної практики на основі теорії психології та педагогіки (андрагогіки). Центральною проблемою досліджень у психології коучингу стала проблема ефективності коучингу. З'явилося безліч якісних та кількісних досліджень, присвячених якості коучингових відносин та різноманітним інструментам коучингу як чинникам його ефективності. Виникло також питання про порівняльну ефективність того чи іншого теоретичного підходу, на який спирається коучинг. В Україні цей напрямок досліджень практично не представлено, що є великим упущенням для розвитку коучингу як допоміжної практики.

Відсутність систематичних досліджень ефективності коучингу призводить до скептичного ставлення до нього як до допоміжної практики. У нечисленних дослідженнях, присвячених ефективності коучингу, використовуються переважно соціологічні чи економічні інструменти. Так, щорічні дослідження ICF проводяться у вигляді соціологічних опитувань та ґрунтуються на суб'єктивній оцінці керівником ефективності проведеного в організації коучингу. У тих організаціях, де коучинг проводиться, найчастіше його проводять внутрішні коучі. Досліджень ефективності індивідуального коучингу набагато менше, оскільки зібрати статистично значущу вибірку для таких досліджень достатньо складно.

Метою статті є аналіз сучасних коучингових технологій як засобу профілактики криз професійного розвитку в аспекті оцінки їхньої ефективності.

Теоретичне підґрунтя. Витоки

коучингу беруть свій початок із гуманістичного підхіду в психотерапії (А.Маслоу, К.Роджерс). Коучингу як засобу саморозвитку особистості присвячені роботи М.Аткінсона, М.Дауні, Р.Мей, Дж. Уітмора, О.Гавриш, Я.Гібнера, В.Гурієвської, Л.Довгань, І.Крейдич, О.Марцінковської, М.Фіжік, Н.Семенченко та ін. Дослідження можливостей застосування коуч-технологій здійснювались В.Бережною, Н.Зеленко, Ю.Ковальовою, О.Козловою, Ю.Костровою, О.Кульоміною, О.Шібаршіним та ін.

Методи дослідження – контент-аналіз.

Результати та обговорення. Дослідження, аналізовані у цій статті, в основному проводилися на матеріалі коучингу в організаціях, проте методологія може бути екстрапольованою на дослідження індивідуального коучингу. Оцінюючи ефективності коучингу, поділяють його економічну і психологічну ефективність, остання становить для психологів найбільший інтерес. Ефективність коучингу також розглядається на індивідуальному та організаційному рівнях, оскільки коучинг проводиться з окремими співробітниками індивідуально, але впливає на організацію загалом. Методи, що застосовуються для оцінки ефективності коучингу на індивідуальному рівні, можуть застосовуватись і в індивідуальному коучингу.

Серед психологічних перемінних, що використовуються для оцінки ефективності коучингу, найбільш популярними є залучення персоналу, зниження рівня стресу, зростання життєстійкості та психологічного благополуччя у співробітників, у т. ч. профілактики криз професійного розвитку у них. Однак власники бізнесу зазвичай хочуть бачити більш об'єктивні параметри ефективності. Як економічний показник ефективності коучингу найчастіше використовується ROI (return of investment). Е.Грант критикував економічний підхід до оцінки ефективності коучингу, тому що через велику кількість побічних перемінних складно довести причинно-наслідковий зв'язок між коучингом і фінансовими результатами компанії [2]. Клаттербак вказував на такі проблеми застосування ROI, як критерії ефективності коучингу в організації, фокусування на короткострокових ефектах замість довгострокових і більш складних, а також на те, що в процесі коучингу цілі можуть змінюватися, тому методологія, заснована на порівнянні параметрів «до» і «після», може бути неприйнятною до оцінки коучінга [3]. У метааналітичному дослідженні вивчалися формальні критерії ефективності коучінгу [4]. Найбільш значущими медіаторами виявилися використання зворотного зв'язку та тип коучингу. При цьому коучинг без використання зворотного зв'язку виявився ефективнішим, а внутрішній коучинг, всупереч очікуванням, виявився ефективнішим за зовнішній. Достатньо багато досліджень, які використовують опитувальники з метою оцінки ефективності коучингу лише на рівні організаційних змінних (організаційна культура, організаційна структура, комунікації тощо).

Лідхам розробив систему показників ефективності коучингу, яка містить чотири рівні: базові показники: процес коучингу, методи коучингу, навички коуча, коучинговий простір; внутрішні зміни клієнта: ясніше бачення та фокус на цілі у клієнта; впевненість та мотивація; зовнішні зміни клієнта: набуті навички та поведінкові зміни; бізнес-результати [5]. Лоуренс та Уайт розробили модель оцінки організаційного коучингу, яку назвали «Модель годинникової вежі для оцінки коучінгу перших осіб організації» (Clocktower Model of executive coaching evaluation, табл. 1) [6].

Таблиця 1

Модель оцінки ефективності коучингу в організації

	Рівень «башти»	**Спосіб оцінки**
Формувальне оцінювання ефективності коучингу	Повернення інвестицій (ROI)	Підрахунок за формулами
	Результати компанії	Вимір показників
	Поведінка	Зворотній зв`язок, спостереження, 360 градусів
	Коучингова методологія	Ведення коучем процессу
	Мотивація	Планування коучем інтервенцій
	Мета	Вивірювання цілей

Модель слід аналізувати знизу нагору. Перший «поверх» вежі – рівень цілей коучингу, співвіднесених із бізнес-цілями компанії. Вивірювання цілей на початкових етапах коучингу вже є методом оцінки коучингу, оскільки від того, наскільки точно сформульована мета залежить результат коучингу і його цінність для компанії. У цьому процесі обов'язково беруть участь усі стейкхолдери коучингу. Другий рівень – мотивація коуча та його залучення до процесу коучингу. Третій рівень – методологія коучингу – містить створення особливої розвиваючої атмосфери для коучи за допомогою інструментів коучингу. Четвертий рівень –поведінка – це вже критерій, який можна спостерігати збоку та оцінювати. П'ятий рівень моделі – результати компанії. Шостий рівень – ROI, цей показник підраховується за спеціальними формулами та показує фінансову ефективність застосування коучингу в компанії.

Формувальне оцінювання коучингу означає, таким чином, процес оцінки ефективності коучингу відбувається не за оцінкою різниці між тим, що було і що стало, а за процесом, починаючи від першої зустрічі з коучем. На кожному етапі коучингу замовник, дотримуючись цієї моделі, може оцінити ефективність процесу. При цьому знизу нагору «вежі» посилюється об'єктивність та зовнішній характер оцінки.

«Процесуальний» підхід до аналізу ефективності коучингу розглядається також в огляді Граф і Діон [7]. Автори виокремили кілька типів дизайну досліджень ефективності коучингу: дослідження зв'язку процесу та результату, коли береться якась перемінна процесу коучингу та виглядає результат на виході, використовуються переважно кількісні методи; дослідження чинників ефективності, які фокусуються на чинниках зміни клієнта (з боку коуча, з боку клієнта, з боку процесу), тут найчастіше використовуються якісні методи; мікроаналіз послідовності процесу - у таких дослідженнях поєднуються кількісні та якісні методи; аналіз ключових подій у процесі коучингу та їхнього впливу на результат. Автори приходять до висновку про необхідність поєднувати кількісний та якісний підходи у дослідженнях ефективності коучингу.

У наведених дослідженнях ефективність організаційного коучингу розглядалася із т. з. організації (роботодавця) чи самого коуча. Інший підхід до аналізу ефективності коучингу - погляд з т. з. коуча (коучинг співробітника, що його здійснює). Дослідження ефективності коучингу на індивідуальному рівні проводяться переважно за допомогою опитувальників. Наприклад, розроблений для цих цілей опитувальник International Coaching Efectiveness Survey включає 6 блоків питань, які дозволяють оцінити процес коучингу: яку підтримку отримав коуч, з якими бар'єрами він стикався [8]. Таким чином, ефективність коучингу оцінюється за допомогою суб'єктивної самооцінки коуча. Однак, оскільки коучинг – процес індивідуальний і кожна сесія є унікальною та орієнтованою на конкретний запит, результати таких опитувань достатньо складно узагальнювати. Дослідники з Іспанії на основі моделі Кіркпатріка розробили та перевірили емпірично власну модель ефективності коучингу [9]. У цій моделі виокремлено три критерії ефективності коучингу: задоволеність коуча, його навчання та поведінку, а також чотири групи чинників: чинник коуча, клієнта, процесу та відносин. Побудовано структурну модель, яка продемонструвала взаємовплив цих перемінних, серед яких основною виявилася «задоволеність» коуча взаємодією із коучем, а задоволеність, у свою чергу, визначила ефективність навчання та зміни у поведінці. Авторами розроблено та валідизовано методику оцінки ефективності коучингу, яка може бути використана як в організаційному, так і в індивідуальному форматах.

Ще один підхід до дослідження ефективності коучингу – модель формувального експерименту або квазіексперименту (оцінка обраних перемінних до та після коучингу). Щоб довести психологічну ефективність коучингу, дослідники використовують такі перемінні, як рівень стресу, самопочуття, рефлексія, уважність, організаційна прихильність та інші [10]. Однак такі перемінні часто обираються довільно, залежно від уподобань самого автора.

Таким чином, у роботах простежуються дві основні стратегії дизайну досліджень оцінки ефективності коучингу: оцінка «за процесом» – послідовна оцінка ефективності процесу коучингу та його складових на кожному з його етапів; оцінка «за

результатом» – оцінка результативності коучингу з використанням суб'єктивних та об'єктивних перемінних, у цьому випадку замір проводиться до і після проведення коучингу. Найчастіше для вимірювання використовуються опитувальники та суб'єктивний зворотний зв'язок коуча, кількісні методи застосовуються в основному для оцінки економічної ефективності коучингу. Достовірність досліджень обмежена складнощами оцінки в умовах тривалого коучингу та труднощами узагальнення отриманих результатів.

Модель «годинної вежі» може бути основою розробки більш глобальної моделі оцінки ефективності коучингу. При цьому вона повинна містити перемінні і процесу, і результату. Поєднання якісних та кількісних методів допоможе отримати валідні результати, не втративши при цьому змістовних перемінних.

Значне місце у дослідженнях ефективності коучингу посідають дослідження ефективності різних теоретичних підходів. Коучинг на цей час являє собою синтез розвивальних практик, інноваційних підходів, а також аутентичних авторських методів у психотерапії. При цьому більшість із пояснювальних моделей коучинг запозичує з психології чи суміжних наук. Наголошується на певній схожості практик психотерапії та коучингу, і одна з них – спільність теоретичних підходів. По суті, коучинг не має власної теоретичної бази, і основні теоретичні підходи і інструменти були запозичено із психотерапевтичних шкіл.

Масштабне опитування Henley Business School та European Coaching & Mentoring Council (EMCC), проведене у 2017 р. для 45 європейських країн показало, що коучі працюють у 10 концептуальних підходах. Перерахуємо концептуальні підходи у порядку зменшення ступеня поширеності: поведінковий коучинг (модель GROW), орієнтований на рішення коучинг, НЛП-коучинг, когнітивно-поведінковий коучинг, транзактно-аналітичний коучинг, коучинг з опорою на мотиваційне інтерв'ю, гештальт- та екзистенційний коучинг [11]. Одним із найпоширеніших підходів, таким чином, є когнітивно-біхевіоральний коучинг. У центрі СВС (Cognitive-Behavioral Coaching) є думка, що причина наших емоційних реакцій на події – це наші уявлення про них, але не самі події. У цьому підході прийнято розділяти думки, що перешкоджають продуктивності (PITS, performance interfering thoughts) та думки, що підвищують продуктивність (PETS, performance enhancing thoughts) [12]. У СВС застосовуються моделі ABCDE та SPACE. ABCDE – це найширше використовувана модель СВС, вона застосовується тоді, коли продуктивності клієнта заважає емоційний блок, чи перешкода [13]. Модель SPACE застосовується у програмах executive-коучингу та у програмах управління стресом [14]. Модель SPACE може застосовуватись паралельно з GROW.

Дослідження ефективності СВС полегшуються наявністю суворих протоколів та планів проведення коучингу, аналогічних протоколам у КПТ. Декілька досліджень показують ефективність когнітивно-поведінкового коучингу в організаційному контексті. Так, програма СВ-орієнтованого коучингу у глобальній консалтинговій компанії показала такі результати: в учасників зросла впевненість у досягненні мети, мисленні, орієнтованому на рішення, готовності до змін, самоефективності та лідерстві. Вимірювання проводилися двічі (до старту коучингової програми та через 4 місяці після старту), для них використовувалися як кількісні, так і якісні методи. Шкали «Досягнення мети» (GAS), «Сфокусоване на рішення мислення» (SFI), «Соволодіння зі змінами» (CCS), «Самоефективність», «Шкала депресії, тривоги та стресу» мають прийнятні психометричні властивості [15].

Боузер та Саррос провели дослідження з квазіекспериментальним дизайном на базі ізраїльських компаній. 9-місячна програма executive-коучинга підвищила задоволеність власною кар'єрою у підопічних. До сильних аспектів дослідження можна віднести таке: процес коучингу проходив за єдиною моделлю, була контрольна група та використовувалися валідні та надійні інструменти вимірювання. Але при цьому стиль коучів, їхні методи та інструменти у кожній конкретній сесії могли відрізнятися, і вплив цих чинників не було враховано. Крім цього, автори сфокусовані на короткострокових ефектах коучингу (вимірювання на основі самозвітів керівників проводилися через 6-9 місяців), і не

досліджують довгострокові та об'єктивно спостерігаються результати [16].

Ще одним підходом із сімейства CBC є раціонально-емотивний коучинг. У його основі – REBT Елліс. REBT – це науково обґрунтований підхід, який довів свою ефективність у різних клінічних дослідженнях. До базових моделей цього підходу можна віднести моделі GRAPE, PRACTICE та ABC (DEFG). Модель ABCDE Елліс було розширено Драйденом до ABCDEFG спеціально для коучингу. Ця модель використовується у випадку, якщо клієнт має емоційні труднощі. Якщо ж труднощі стосуються поведінки, автор рекомендує застосовувати модель PRACTICE. Модель PRACTICE розроблено Палмером на основі теорії вирішення проблем та призначено для вирішення практичних труднощів. Вона містить ідентифікацію проблеми, постановку реалістичної мети, генерацію альтернатив, розгляд наслідків можливих рішень, розробку плану дій, реалізацію та консолідацію обраного рішення, оцінку успіху та контроль втрат.

У REBC використовуються спеціальні шкали для оцінювання: шкала управлінських раціональних та ірраціональних переконань, шкала раціональних та ірраціональних переконань співробітників, скорочене опитування, фокус на усунення вторинних емоцій (наприклад, занепокоєння про занепокоєння), здатних посилювати емоційні проблеми. Порівняльне дослідження Комса та Девід показало, що моделі PRACTICE та GROW однаково ефективні у коучінгу [17].

У дослідженні з квазіекспериментальним дизайном Гілленстен та Палмер показали, що застосування REBC призводить до зниження тривоги та стресу на робочому місці [18]. Сильні аспекти цього дослідження – це квазіекспериментальний дизайн з претестами та посттестами, дослідження ефектів коучингу на робочому місці та надійні та валідні шкали для вимірювання. Однак вибірка є недостатньо великою для статистично потужного аналізу. У наступному квазіекспериментальному дослідженні на прикладі більш об'ємної вибірки показано, що в результаті проходження програми REBC у респондентів відзначається зниження рівня професійного стресу і підвищення працездатності [19]. У дослідженні використовувалися методи самозвіту, у повному обсязі психометричні властивості шкал виміру вказано (лише альфа Кронбаха).

Девід з колегами з'ясували, що програма підвищення управлінської ефективності, що містить сесію коучінга на базі REBC позитивно впливає на продуктивність, стрес, лідерство та раціональне мислення [20]. Виміри проводилися до старту та через 6 місяців. Продуктивність вимірювалася об'єктивними показниками без використання самозвітів, що достатньо рідко зустрічається у таких дослідженнях. Проте дослідження не містило виміри для контрольної групи, і вибірка у ньому також, як та інших роботах, є достатньо скромною. Таким чином, когнітивно-поведінковий коучинг має гарне обґрунтування, найближче до наукових стандартів, використовується квазіекспериментальний дизайн, проте дослідження часто обмежені кількістю респондентів.

Ще один популярний та близький підхід – мотиваційне інтерв'ю, орієнтоване на підвищення мотивації до змін. Він добре доповнює когнітивно-орієнтовані підходи, показуючи свою результативність у роботі з клієнтами, які мають опір або амбівалентне ставлення до нових цілей. Мотиваційне інтерв'ю спирається на транстеоретичну модель зміни ДіКлементі–Дж. Прочаска із психології та психотерапії здоров'я, проте продуктивно використовується в організаційній психології [21]. Предметом роботи коуча у цьому підході є амбівалентність клієнта щодо змін своєї поведінки. Для роботи з амбівалентністю щодо зміни поведінки коуч разом з іншими коучами може використовувати як широко відомі інструменти, наприклад, техніку шкалювання (від 1 до 10), так і специфічні для цього підходу техніки, наприклад, «Порядок денний» («Agenda Mapping»), «Розмова про визнання змін» («Recognising change talk») та «Баланс змін» («Change balance Sheet»). Ця амбівалентність розглядається як відправна точка для роботи. Ефективність мотиваційного інтерв'ю для формування нових звичок та зміни поведінки щодо здоров'я багаторазово підтверджена дослідженнями. Ефективність мотиваційного інтерв'ю на робочому місці поки що представлена якісними дослідженнями окремих кейсів коучингу для британських

топ-менеджерів. Декілька кількісних досліджень показали користь від застосування мотиваційного інтерв'ю в організаційній практиці. Е.Грант показав, що рівень готовності до застосування навичок коучингу зростає з переходом від стадії pre-contemplation до стадії preparation/planning [22].

В основі іншого підходу, SF коучингу – короткострокова терапія, орієнтована на рішення (Solution Focused Brief Therapy, SFBT) Берга та де Шейзера [23; 24]. Це добре структурований підхід, орієнтований на майбутнє. Принципи коучингу, орієнтованого на рішення, є адаптовані принципи з SFBT. Предметом роботи менеджера-коуча, що використовує SF-підхід на зустрічі з підопічним, є прояснення очікувань від спільної роботи, виявлення сегментів незадоволеності у роботі, огляд того, що вже було здійснено підопічним або робиться зараз для досягнення цілей, пошук того, що можна зробити інакше. Ефективність короткострокової терапії, орієнтованої на рішення, є науково обгрунтованою. Що ж до SF коучингу, виявлено переважно методичні статті з описом окремих інструментів, моделей сесій, але недостатньо емпіричних досліджень у межах цього підходу. Таким чином, ефективність коучингу, сфокусованого на рішенні, потребує емпіричної перевірки.

Психодинамічний підхід у коучінгу увібрав у собі уявлення з трьох основних теорій: праць З.Фрейда, теорії об'єктних відносин Кляйн-Віннікота і теорії самості Кохута [25]. Він відрізняється довгостроковістю та орієнтацією на глибокий аналіз емоцій, що спирається на класичні уявлення у психоаналізі. Предметом роботи психоаналітично орієнтованого коуча стає динаміка взаємин лідера та працівників організації у контексті моделей взаємин і тих, і інших, що склалися у ранньому дитинстві. Для аналізу організаційної реальності застосовуються поняття «нарцисизм» (щодо лідера) та «перенесення». Увага коуча та клієнта зосереджена на зв'язку сьогодення із минулим, аналізі захисних механізмів, що впливають на актуальну робочу ситуацію. Проте, як зазначає Сендлер, аналіз минулих взаємозв'язків перестав бути основним шляхом роботи коуча [10]. Ефективність психоаналітично орієнтованого коучингу на сьогодні є недостатньо обґрунтованою. Кількісні дослідження, що емпірично підтверджують ефективність підходу, з експериментальним або квазіекспериментальним дизайном, поки не було виявлено. Таким чином, когнітивно-біхевіоральний підхід у коучінгу та його варіації є найбільш опрацьованими з т. з. доведеної ефективності. Достовірність результатів досліджень у межах інших підходів обмежена застосуванням переважно якісних та опитувальних методів, невеликими вибірками, труднощами контролю побічних перемінних.

Висновки. Ефективність коучингу може оцінюватися на індивідуальному та організаційному рівнях. Виокремлюють також економічну та психологічну ефективність коучингу, які можуть розглядатися як рівні ефективності. Існують дві основні моделі оцінки ефективності коучингу: за результатом та за процесом. Оцінюючи «за результатом», порівнюється стан системи до і після коучингу за заданими заздалегідь параметрами. Оцінюючи «за процесом», оцінюється ефективність самого процесу коучингу, починаючи із першої зустрічі коуча із замовником. Для такої оцінки можуть використовуватися рівні моделі (наприклад, модель «годинної вежі»).

Існує значна кількість досліджень ефективності коучингу у межах окремих теоретичних підходів, однак порівняльні дослідження ефективності різних підходів досі залишаються питанням подальших досліджень. Дослідження ефективності коучингу найчастіше представлені у межах когнітивно-біхевіорального підходу, що вочевидь пов'язане із наявністю формалізованої методології. Активно розвиваються також дослідження у межах модальностей, проте дослідження ефективності ускладнюються тут значною варіативністю як процесуальних, так і побічних перемінних.

Дослідження ефективності коучингу мають низку обмежень, зумовлених особливостями самої практики: невеликі вибірки респондентів (достатньо складно забезпечити великі вибірки для тривалої індивідуальної роботи); серед методів переважають опитувальні методи та суб'єктивний зворотний зв'язок коуча, у кращому разі – квазіекспериментальний план дослідження; у дослідженнях ефективності коучингу утруднений контроль побічних

перемінних. Для достовірніших результатів необхідний розвиток кількісних та об'єктивних методів оцінки. Незважаючи на те, що коучі-практики часто спираються на припущення про наявність психофізіологічних основ ефективності коучингу, таких досліджень серед опублікованих праць поки що не виявлено. Очевидно, це є перспективним напрямком досліджень у цій галузі. Проведений аналіз дозволяє запропонувати перспективні напрямки досліджень ефективності коучингу: використання поєднання кількісних та якісних методів дослідження; порівняльні дослідження ефективності різних теоретичних підходів та шкіл коучингу; дослідження психофізіологічних механізмів ефективності коучінгу за допомогою інструментальних методів; пошук перемінних, що найбільш точно відповідають цілям вимірювання ефективності коучингу. Перспективним напрямком є також розробка загальної моделі дослідження ефективності коучингу, що містить усі проаналізовані вище рівні та методології.

Список використаних джерел

1. Palmer S., Whybrow A. (2006) The coaching psychology movement and its development within the British Psychological Society. *International Coaching Psychology Review*. Vol. 1. № 1. Pp. 5-11.
2. Grant A. (2012) ROI is a poor measure of coaching success: towards a more holistic approach using a well-being and engagement framework. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*. Vol. 5. №2. Pp. 74-85. DOI:10.1080/17521882.2012.672438
3. Clutterbuck D., Megginson D. (2005) Making Coaching Work: Creating a Coaching Culture. London: Chartered Institute of Personnel and Development. 180 p.
4. Jones R., Woods S., Guillaume Y. (2016) The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. Vol. 89. №2. Pp. 249-277. DOI:10.1111/joop.12119
5. Leedham M. (2005) The coaching scorecard: A holistic approach to evaluating the benefits of business coaching. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. Vol. 3. №2. Pp. 30-44.
6. Lawrence P., Whyte A. (2014) Return on investment in executive coaching: a practical model for measuring ROI in organizations. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice.* Vol. 7. №1. Pp. 4-17. DOI:1 0.1080/17521882.2013.811694
7. Graf E-M., Dionne F. (2021) Coaching research in 2020. About destinations, journeys and travellers. *International Coaching Psychology Review*. Vol. 16. №2. Pp. 6-21.
8. Perspectives on effective coaching by those who have been coached / A.Carter, A. Blackman, B.Hicks, M.Williams, R.Hay. *International Journal of Training and Development.* 2017. Vol. 21. № 2. Pp. 73-91. DOI:10.1111/ijtd.12098
9. Analysis of executive coaching effectiveness: A study from the coachee perspective. Management Letters / E.Albizu, I.Rekalde, J.Landeta, P.Ferrín. *Cuadernos de Gestión*. 2019. Vol. 19. № 2. Pp. 33-52. DOI:10.5295/cdg.170876ea
10. Sandler K. (2011) This way out. *Coaching at work*. Vol. 6. №6. Pp. 3135.
11. Palmer S., Whybrow A. (eds.) (2019) Handbook of coaching psychology. A guide for practitioners. New York: Routledge. 599 p.
12. Neenan M., Palmer S. (2012) Cognitive behavioural coaching in practice: An evidence-based approach. London: Routledge. 272 p. DOI:10.4324/9780203144404
13. Skews R., Palmer S. (2021) Coaching psychology approaches and models. In O'Riordan S., Palmer S. (eds.), *Introduction to Coaching Psychology.* London: Routledge. 248 p.
14. Edgerton N., Palmer S. (2005) SPACE: A psychological model for use within cognitive behavioural coaching, therapy and stress management. *The Coaching Psychologist*. Vol. 2. № 2. Pp. 25-31.
15. Grant A. (2014) The efficacy of executive coaching in times of organisational change. *Journal of Change Management*. Vol. 14. №2. Pp. 258-280. DOI:10.1080/14697017.2013.805159
16. Bozer G., Sarros J. (2012) Examining the effectiveness of executive coaching on coachees' performance in the Israeli context [Электронный ресурс] // *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*. Vol. 10. №1. Pp. 1432. URL: https://psycnet.apa.org/record/2012-08455-003 (дата обращения: 01.03.2022).
17. David O. (2019) REBT in coaching // Advances in REBT: Theory, practice, research, measurement, prevention and promotion / Eds. M.E. Bernard, W. Dryden. Springer Nature Switzerland AG. Pp. 267-287. DOI:10.1007/978-3-319-93118-0_12
18. Handbook of coaching psychology. A guide for practitioners / Ed. S.Palmer, A.Whybrow. New York: Routledge, 2019. 599 p.
19. Palmer S., Whybrow A. (2019) Handbook of Coaching Psychology. London: Routledge. 599 p. DOI:10.4324/9781315820217

20. David O., Ionicioiu I., Imbarus C., Sava F. (2016) Coaching banking managers through the financial crisis: Effects on stress, resilience, and performance. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavioral Therapy*. Vol. 34, no. 4, pp. 267-281. DOI:10.1007/s10942-016-0244-0

21. Krebs P., Norcross J., Nicholson J., Prochaska J. (2019) Stages of Change. In Norcross J.C., Wampold B.E. (eds.), Psychotherapy relationships that work: Evidence-based therapist responsiveness / Eds. J.C. Norcross, B.E. Wampold. Oxford University Press. Pp. 296-328. DOI:10.1093/med-psych/9780190843960.003.0010

22. Grant A. (2010) It takes time: A stages of change perspective on the adoption of workplace coaching skills. *Journal of Change Management*. Vol. 10. №1. Pp. 61-77. DOI:10.1080/14697010903549440

23. Berg I., De Jong P. (2002) Interviewing for solutions. California: Brooks/Cole. 336 p.

24. More Than Miracles: The State of the Art of Solution-Focused Brief Therapy / S.Shazer, Y.Dolan, H.Korman, T.Trepper, E.Mccollum, I.Berg. New York: Routledge, 2021. 200 p.

25. Christopoulou G. (2018) The Psychodynamic Approach to Executive Coaching. *Journal of Regional Socio-Economic Issues*. Vol. 8. Special Issue 1. Pp. 39-45.

Summary

Balabushka Ie. *Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer of the Department of Military Political Science, Faculty of Postgraduate Education, VI KNU named after Taras Shevchenko*
Shulga N *Boryspil Faculty of Municipal Management at the Interregional Academ of Personnel Management*

COACHING TECHNOLOGIES AS A MEANS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT CRISIS PREVENTION: THE PROBLEM OF PERFORMANCE ASSESSMENT

Introduction. *The lack of systematic research on the effectiveness of coaching leads to skepticism about it as a supportive practice. The few studies devoted to the effectiveness of coaching use mainly sociological or economic tools. In those organizations where coaching is conducted, it is most often conducted by internal coaches. There are far fewer studies on the effectiveness of individual coaching, as it is difficult to collect a statistically significant sample for such studies. This especially applies to studies of the effectiveness of coaching technologies as a means of preventing crises in the professional development of employees.*

Purpose *is analysis of modern coaching technologies as a means of preventing professional development crises in the aspect of evaluating their effectiveness.*

Methods – *content-analys.*

Originality. *Research on the effectiveness of coaching has a number of limitations due to the specifics of the practice itself: small samples of respondents (it is quite difficult to provide large samples for long-term individual work); among the methods, survey methods and subjective feedback from the coach prevail, at best – a quasi-experimental research plan; in studies of the effectiveness of coaching, it is difficult to control side variables. For more reliable results, the development of quantitative and objective evaluation methods is necessary. Despite the fact that coaching practitioners often rely on assumptions about the presence of psychophysiological bases of coaching effectiveness, such studies have not yet been identified among published works. Obviously, this is a promising direction of research in this field.*

Conclusion. *There are two main models for evaluating the effectiveness of coaching: by the result and by the process. Evaluating "by the result", the state of the system before and after coaching is compared according to pre-set parameters. Evaluating "by process" evaluates the effectiveness of the coaching process itself, starting from the first meeting between the coach and the customer. Level models (for example, the "clock tower" model) can be used for such an assessment. There is a significant amount of research on the effectiveness of coaching within individual theoretical approaches, but comparative studies of the effectiveness of different approaches are still a matter for further research. Research on the effectiveness of coaching is most often presented within the framework of a cognitive-behavioral approach, which is obviously related to the presence of a formalized methodology. Studies within modalities are also actively developing, but effectiveness studies are complicated here by the significant variability of both procedural and side variables.*

Key words: *coaching technologies; crisis prevention; professional development; efficiency; cognitive-behavioral approach.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 16.05.23.

УДК 159.9:351.74(477)
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–22-38

Барко В. І. *доктор психологічних наук, головний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України*
https://orcid.org/0000-0003-4962-0975
Барко В. В. *кандидат педагогічних наук, провідний науковий співробітник Державного науково-дослідного інституту МВС України*
https://orcid.org/0000-0002-3836-2627
Захаренко Л. М. *кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник наукової лабораторії з проблем психологічного забезпечення та психофізіологічних досліджень Національної академії внутрішніх справ*
https://orcid.org/0000-0002-2121-0862

ДОСЛІДЖЕННЯ ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПОЛІЦЕЙСЬКИХ З ВИКОРИСТАННЯМ АДАПТОВАНОГО УКРАЇНСЬКОМОВНОГО ОПИТУВАЛЬНИКА 16-PF КЕТТЕЛЛА

Стаття присвячена проблематиці встановлення психодіагностичних можливостей україномовної версії відомого психодіагностичного інструменту дослідження структури особистості - шістнадцятифакторного опитувальника Р. Кеттелла (16-PF). Автори статті репрезентують результати експериментального дослідження щодо встановлення психодіагностичного потенціалу адаптованого опитувальника. Розкрито методологію і структуру проведеного дослідження, розраховано основні психометричні характеристики адаптованого опитувальника. Показано, що використання українськомовного опитувальника Кеттелла дозволяє визначити особистісну типологію працівників, адаптований опитувальник можливо ефективно використовувати з метою психологічного забезпечення діяльності поліцейських, зокрема, при професійному доборі персоналу.

Ключові слова: *Опитувальник Кеттелла; Національна поліція; українськомовна адаптація; психометричні показники; надійність; валідність.*

Вступ. Професійна діяльність правоохоронців в умовах воєнного стану в державі сьогодні потребує суттєвого підвищення ефективності роботи в напрямі забезпечення правопорядку і публічної безпеки громадян, профілактики і розкриття злочинів, надання населенню сервісних послуг і правової допомоги тощо. Одним із засобів підвищення ефективності діяльності правоохоронців є оптимізації системи психологічного вивчення працівників, що уможливить покращання процедур професійного добору і призначення на посади персоналу [1]. Упродовж останніх років психологи нашої держави багато що зробили в цьому напрямі, зокрема, вдосконалили психодіагностичний інструментарій вивчення особистості, адаптували деякі зарубіжні психологічні тести для використання в поліції, розробили психограми основних поліцейських професій (Barko, Dubova, Kryvolapchuk, Ostapovich 2018; Barko, Okhrimenko, Medvediev, Sprynchuk 2020;. Syzonenko, 2020; Bondarenko, Yevdokimova, Sydorchuk, Dzhezhyk, Kalashnik, Slyusar, Pavlenko, Verbovskyi, Bloshchynskyi 2020; Miloradova, Okhrimenko, I., Bondar, Okhrimenko, S., Pashko, 2021) [2, 3, 4, 5]. Це розширило можливості психологів в роботі з персоналом поліції, проте досвід показує, що з метою дослідження особистості продовжується застосування зарубіжних методики, перекладених російською мовою. Тому зростає актуальність розробки українськомовних версій опитувальників і встановлення їх психодіагностичного потенціалу, зокрема, поширеного суб'єктивного опитувальника Р. Кеттелла – 16-PF.

Метою даної статті є встановлення психодіагностичних можливостей українськомовної версії опитувальника Кеттелла 16-PF.

Завдання статті – а) визначити методологію і послідовність процесу адаптації; б) провести тестування репрезентативної вибірки працівників поліції з використанням українськомовного опитувальника; в) встановити основні психометричні показники нового опитувальника.

Теоретичне підґрунтя. Дослідники зарубіжних країн неодноразово підіймали в публікаціях питання психологічного вивчення професійної діяльності працівників правоохоронних органів, діагностики психологічної придатності до службової діяльності, підбору діагностичного інструментарію для проведення професійного добору персоналу (Barrett G. V., Miguel R. F., Hurd J. M., Lueke S. B., Tan J. A., Cochraine R. E., Tett R., Vandecreek L., Ono, M., Sachau, D.A., Deal, W.P., Englert, D.R., Taylor, M.D., Chibnall, J.T., Detrick, P., Luebbert, F. Saldago, B. Sanders, M.C., Wolfe S.E. [5-10; 19; 21]. Вивчення літературних джерел свідчить про те, що з метою психологічного вивчення індивідуальних особливостей персоналу науковці використовують різні методи. До найпоширеніших відносяться психодіагностичні методи - опитувальники 16-PF (Cattell), NEO-BFI і NEO-PI (Costa & McCrae), Hogan Personal Inventory (HPI); Californian Psychological Inventory (CPI); Working Readiness and Adaptation Profile (WRAP); Survey of Life Experience (SOLE); Invald Personality Inventory (IPI); Gilford-Zimmerman Temperament Survey (GZTS), Position Analysis Questionnaire (PAQ) та інші [5, 6, 7, 8, 9, 10].

Опитувальник шістнадцяти особистісних факторів Р.Б. Кеттелла (16-PF) - це суб'єктивний опитувальник для самооцінки особистості, який уможливлює оцінку й вимірювання психологічних параметрів: здатність до розуміння, когнітивний стиль, відкритість до змін, здатність до емпатії, рівень довіри, міжособистісні потреби, самооцінку, толерантність до фрустрації, тривожність, адаптивність, емоційну стабільність та поведінкові проблеми. Його традиційно використовують в багатьох прикладних галузях психології, наприклад в профорієнтаційній роботі, при плануванні кар'єри та призначенні на посади [11; 12].

З метою з'ясування основних чинників, що лежать в основі психологічного опису особистості, Кеттелл використав техніку факторного аналізу. Вчений проаналізував список із 4500 прикметників, що характеризують особистість, здійснив експертну оцінку людей за кожним із них, виокремив на їх основі низку біполярних («поверхневих») рис. Факторний аналіз останніх привів до виявлення спочатку 12 персональних факторів, пізніше було встановлено ще 4 додаткові, разом вони утворили 16 основних або вихідних рис [13, 14, 15; 16, 17, 18, 19]. Подальші дослідження дозволили встановити п'ять глобальних факторів, що лежать в їх основі. Вчений остаточно виявив, що структура особистості є ієрархічною [20, 21, 23, 24].

Перші спроби використання українськомовної версії тесту Кеттелла мали місце після розробки українськомовного варіанту (В. Барко, І. Клименко, В. Криволапчук, 2010). Використання опитувальника тоді дозволило практичним психологам робити обґрунтований висновок щодо структури особистості правоохоронців для прогнозування ефективності службової діяльності [4]. Проте робота щодо адаптації опитувальника не була закінчена: потрібно було отримати основні психометричні показники на репрезентативній вибірці респондентів. Наукова новизна цього дослідження полягає в тому, що вперше на основі експериментального дослідження авторами встановлено психодіагностичні можливості опитувальника 16-PF Кеттелла; визначено основні психометричні показники українськомовного варіанту.

Методи дослідження. З метою вирішення поставлених завдань у 2022-2023 роках проведено тестування працівників Національної поліції України, а також курсантів закладів вищої освіти МВС (Національної академії внутрішніх справ і Харківського національного університету внутрішніх справ). Для цього були відібрані працівники і курсанти, які характеризуються експертами як успішні. Загалом обстежено 290 респондентів (200 чоловіків і 90 жінок віком від 18 до 30 років). Така вибірка є репрезентативною і дозволяє робити статистично значущі висновки на довірчому рівні ймовірності 0,95 із теоретичною статистичною похибкою 0,01. Перед

початком тестування проводилася підготовча робота: респондентам повідомлялися призначення і мета тестування, роз'яснювалася інструкція, пропонувався стимульний матеріал опитувальника. При тестуванні дотримувалися загальноприйняті стандартні умови щодо приміщення, його освітленості; часу обстеження тощо.

Методи дослідження: вивчення і аналіз літературних джерел, присвячених теоретичним і прикладним аспектам вивчення професійної придатності поліцейських; психологічна діагностика; опитування та інтерв'ювання поліцейських, експертне оцінювання, кореляційний аналіз. Статистичний аналіз даних проводився з використанням програм Microsoft Excel та SPSS Statistics. *Об'єктом* дослідження є україномовна версія опитувальника 16-PF Кеттелла, *предметом* – встановлення його психодіагностичних можливостей.

Результати й обговорення.

Опитувальник 16-PF Кеттелла містить шістнадцять основних факторів. Наведемо їхній перелік і тлумачення.

Діапазони: "- " від 1 до 3; "+" від 8 до 10

Фактор А + Відкритість

Готовий до нових знайомств, привітний, уважний до людей, природний у користуванні, легко скорочує дистанцію.

Фактор А - Замкнутість

Замкнутий, скептичний, негнучкий у стосунках з людьми, схильний до усамітнення, сконцентрований на власних думках та почуттях, дистантний (офіційний).

Фактор В + Високий інтелект (Кмітливість)

Кмітливий, вміє аналізувати ситуації, здатний до осмислених висновків, інтелектуальний, культурний

Фактор В - Низький інтелект (Обмежене мислення)

Труднощі в навчанні, в умінні аналізувати та узагальнювати матеріали, легко здається, зіткнувшись із труднощами.

Фактор С + Емоційна стабільність

Спокійний, зрілий, впевнений, чуттєво постійний, не боїться складних ситуацій, емоційно стійкий

Чинник С - Емоційна нестійкість (Дратівливість)

Невпевнений, нетерплячий, дратівливий, схильний до стурбованості, відкладає вирішення складних питань, тривожиться.

Фактор Е + Незалежність (Домінантність)

Пробивний, самовпевнений, твердий, непоступливий, неподатливий, береться лідирувати, керувати

Фактор Е - Поступливість (Покірність)

М'який, поступливий, залежний, лагідний, легко потрапляє у залежність, уникає ролі лідера, підкоряється, ведеться

Фактор F + Безтурботність

Безтурботний, імпульсивний, балакучий, веселий, радісний, живий, готовий реагувати, виявляти почуття

Фактор F - Стурбованість (Заклопотаність)

Серйозний, заглиблений у себе, стурбовано-задумливий, песиміст, стриманий, розважливий, під самоконтролем

Фактор G + Свідомість (Совісність)

Витриманий, рішучий, обов'язковий, відповідальний, завжди готовий до дії, ґрунтовний, наполегливий у досягненні мети, соціально-нормований

Фактор G - Безпринципність (Легковажність)

Недбалий, легковажний, ненадійний, непостійний, легко здається, зіткнувшись із труднощами створює перешкоди та труднощі, з претензіями, не пов'язує себе правилами

Фактор Н + Сміливість

Авантюрний, легко знайомиться з людьми, реактивний, бадьорий, заповзятливий, ризикуючий

Фактор Н - Боязкість

Нерішучий, боязкий, уникає відповідальності та ризику

Фактор І + Піддатливість

Сентиментальний, з розвиненими естетичними потребами, співчуває та шукає співчуття в інших, привітний, вимагає уваги інших, іпохондричний

Фактор І - Жорсткість

Реаліст, сподівається на себе, бере на себе відповідальність, суворий, жорсткий, самостійний, буває цинічний, нечутливий до свого фізичного стану, скептичний

Фактор L + Підозрілість

Ревнивий, замкнутий, задумливий, твердий, подразливий, надмірно зарозумілий, спрямований на себе, незалежний

Фактор L - Довірливість

Дружній, прямодушний, відкритий, розуміючий інших, поблажливий, спокійний, добродушний, не заздрісний, вміє уживатись з людьми

Фактор M + Мрійливість (Непрактичність)

Заглиблений у себе, цікавиться наукою, теорією, сенсом життя, має багату уяву, безпорадний у практичних справах, мрійливий, переважно веселий, не виключені істеричні прояви, безгосподарний

Фактор M - Практичність

Цікавиться фактами, зважає на обставин, інтереси спрямовані на безпосередній успіх, спонтанно нічого не робить, реалістичний, надійний, серйозний, господарський, але завжди орієнтований на зовнішню реальність і загальноприйняті норми, приділяє увагу дрібницям

Фактор N + Витонченість (Гнучкість)

Вишукано-витончений, рафінований, завжди під самоконтролем, естетично розбірливий, світський, розуміє себе, розуміє інших, честолюбний, дещо невпевнений і невадоволений

Фактор N - Прямолінійність (Простота)

Простий без «блиску», відкритий, гарячий, спонтанний у поведінці, має простий смак, відсутній самоаналіз, не аналізує мотиви поведінки інших, задоволений тим, що має

Фактор O + Схильність до почуття провини (Тривожність)

Боязкий, невпевнений, тривожний, стурбований, депресивний, чуйний, легко впадає в розгубленість, має сильне почуття обов'язку, надто дбайливий, сповнений страхів

Фактор O - Самовпевненість

Вірить у себе, спокійний, вміє потішитися, впертий, бачить сенс у доцільності, неохайний, безстрашний, живе простими справами, нечутливий до думки про себе

Чинник Q1 + Радикалізм

Має інтелектуальні інтереси та сумніви щодо фундаментальних проблем, скептичний, прагне переглянути існуючі принципи, схильний до експериментування та нововведень

Фактор Q1 – Консерватизм (Ригідність)

Схильний до підтримки встановлених понять, норм, принципів, традицій; сумнівається у нових ідеях, заперечує необхідність змін

Чинник Q2 + Самостійність

Віддає перевагу власній думці, незалежний у поглядах, прагне до самостійних рішень і дій

Чинник Q2 - Залежність від групи

Конформний, залежний від чужої думки, надає перевагу ухваленню рішення разом з іншими, орієнтований на соціальне схвалення

Чинник Q3 + Самоконтроль

Дисциплінований, точний у виконанні соціальних вимог, хороший контроль за своїми емоціями, турбується про свою репутацію

Чинник Q3 - Імпульсивність

Внутрішньо конфліктний, має низький самоконтроль, недисциплінований, не дотримується правил, спонтанний у поведінці, підпорядкований пристрастям

Чинник Q4 + Внутрішня напруженість

Збуджений, схвильований, напружений, дратівливий, нетерплячий, із спонуканнями, що не знаходять розрядки

Чинник Q4 - Внутрішня розслабленість

Флегматичний, релаксований, млявий, лінивий, розслаблений, недостатньо мотивований, задоволений собою

Упродовж кількох десятиліть дослідження Кеттелл та його колеги підтверджували список факторів. Достовірність структури опитувальника 16-PF була підтверджена в багатьох дослідженнях (Cattell & Krug, 1986; Conn & Rieke, 1994; Hofer і Eber, 2002) [18, 19, 20]. Також підтверджено всебічність рис 16-PF, оскільки параметри інших поширених особистісних тестів (наприклад, NEO Personality Inventory, California Psychological Inventory, Personality Research Form та Myers-Briggs) містяться в шкалах 16 PF (Conn & Rieke, 1994; Cattell, 1996) [21; 22]. Цікаво, що факторна структура 16 PF близька до тесту Сонді, незважаючи на те, що ці діагностичні методики базується на різних теоріях [17]. https://en.wikipedia.org/wiki/16PF_Questionnaire - cite_note-54 З першого випуску в 1949 році опитувальник 16-PF неодноразово переглядався, а поточна версія була розроблена в 1993 році. Вона була повторно стандартизована (2002 рік), у четвертому та п’ятому виданнях 16-PF було виокремлено п’ять глобальних факторів, кожен з яких включає в себе декілька основних. Таблиця 1 показує, як 16 основних факторів пов’язані з глобальними. Слід відмітити, що фактор B вважається відокремленим від інших, оскільки він не є частиною ієрархічної структури особистості.

Таблиця 1.

Глобальні і основні фактори Кеттелла

Інтроверсія/ екстраверсія	**Низька тривожність/ висока тривожність**	**Сензитивність /жорсткість**	**Конформізм/ незалежність**	**Нестриманість/самоконтроль**
A: Відкритість	C: Емоційна стабільність	A: Відкритість	E: Незалежність	F: Безтурботність
F: Безтурботність	L: Підозрілість	I: Піддатливість	Q2: Самостійність	G: Совісність
H: Сміливість	O: Почуття провини	M: Мрійливість	L: Підозрілість	M: Мрійливість
Q2: Самостійність	Q4: Напруженість	Q1: Радикалізм	Q1: Радикалізм	Q3: Самоконтроль
N: Витонченість			M Мрійливість	

Встановлено, що глобальні фактори досить узгоджуються з рисами «Опитувальника Великої П'ятірки» (BF) [21; 25]. Так, риса BF «екстраверсія» пов'язана з глобальним фактором 16-PF «екстраверсія»; риса BF «нейротизм» - з глобальним фактором 16-PF «тривожність»; риса BF «сумлінність» - з фактором 16-PF «самоконтроль/нестриманість»; риса BF «відкритість досвіду» пов'язана з глобальним фактором 16-PF – «сензитивність/жорсткість»; риса BF «поступливість» – з фактором 16-PF «конформізм/незалежність» [22; 23]. Вважається, що це є наслідком розробки факторів Великої П'ятірки здійснювалась дослідниками (Голдберг, Коста і МакКра, 1963) на основі факторного аналізу відповідей на ті самі питання, що й при розробці 16-PF, виходячи з припущення, що п'яти факторів буде цілком достатньо [24].

Найпоширеніший варіант опитувальника 16-PF містить 187 тверджень (версії A і B). Інтерпретація результатів залежить від кількості відповідей за кожним фактором і оцінюється згідно з ключем спочатку в «сирих» балах, а потім - в стенах (умовних балах десятибальної шкали від 1 до 10). Вважається, що показники в межах 1-3 бали – це низький індекс прояву властивості; 5-7 балів – середній рівень (гармонійна особистість); 8-10 балів – високий рівень прояву властивості, акцентуйованість риси або стан емоційної напруженості.

Для вирішення питання відповідності базових норм опитувальника 16-PF, а також коректності їх використання при тестуванні поліцейських проведене експериментальне дослідження. Спочатку був розроблений українськомовний варіант опитувальника 16-PF, текст якого максимально наближений до змісту оригінальної версії, в якому використовувалися типові для української мови особистісні дескриптори. Наведемо інструкцію і українськомовний варіант опитувальника (форма «А»).

Багатофакторний особистісний опитувальник Р.Кеттела:

Інструкція

Вам пропонується 187 запитань у формі тверджень із варіантами відповідей «а», «б», «в». Ви повинні визначити своє ставлення до кожного з наведених тверджень, обравши один із запропонованих варіантів відповіді. Це допоможе зрозуміти деякі властивості Вашої особистості, Ваші погляди, інтереси, звички тощо. Занесіть свою відповідь до бланку відповідей, акуратно зробивши позначку (хрестик, «галочку») у клітинці, яка відповідає обраному Вами варіанту відповідного номера запитання.

Намагайтеся відповідати щиро і якомога точніше виражати своє власне ставлення. Відповідаючи, дотримуйтеся декількох простих правил: 1. Оцінюючи себе, уявіть найбільш типову для Вас ситуацію, яка відповідає змісту запитання. Виходячи з цього давайте відповідь. Не витрачайте багато часу на роздуми. Давайте ту відповідь, яка першою спаде на думку. 2 Відповідайте максимально відверто. Пам'ятайте, що не існує "правильних" чи "неправильних", "гарних" чи "поганих" думок відносно запропонованих життєвих міркувань. Не намагайтеся справити приємне враження своїми відповідями, вони повинні відображати лише притаманні Вам особливості поведінки. 3. Намагайтеся не дуже часто використовувати невизначені відповіді типу: "не знаю", "не впевнений", "дещо середнє" тощо, бо вони не несуть інформації про Вашу особистість. 4. Опитувальник містить кілька логічних задач, які не мають проміжної відповіді (усі варіанти рівноцінні). Тут Ви повинні обрати єдино правильну відповідь. 5. У жодному разі нічого не пропускайте. Перевіряйте себе, щоб Ваші позначки у бланку відповідей точно відповідали номерам запитань.

Текст опитувальника

1. Я добре зрозумів інструкцію, до цього опитувальника:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
2. Я готовий відповідати на кожне запитання якомога відвертіше:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
3. Я б хотів мати дачу,яка розміщена:
а) в пожвавленому дачному селищі;
б) дещо середнє;
в) усамітнену в лісі.
4. Я можу знайти в собі достатньо сил, щоб справитися з життєвими труднощами:
а) завжди; б) зазвичай; в) рідко.
5. Мені стає не по собі, коли бачу диких тварин, навіть якщо вони зачинені у міцних клітках:
а) так, це правда; б) не впевнений; в) ні, це невірно.
6. Я утримуюсь від критики людей та їх поглядів:
а) так; б) іноді; в) ні.
7. Я роблю людям різкі критичні зауваження, якщо вони, на мою думку, того заслуговують:
а) зазвичай; б) іноді; в) ніколи не роблю.
8. Я більше надаю перевагу нескладній класичній музиці, ніж сучасним популярним мелодіям:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
9. Якщо б я побачив сусідських дітей, які не на жарт сваряться, то я:
а) дав би їм можливість самим вияснити відносини;
б) не знаю, що б зробив;
в) намагався б їх розсудити.
10. На зборах та в компаніях:
а) намагаюсь бути активним;
б) щось середнє;
в) надаю перевагу залишатись осторонь.
11. На мою думку цікавіше бути:
а) інженером-конструктором;
б) не знаю, що обрати;
в) драматургом.
12. Я швидше зупинився б на вулиці для того, щоб подивитись на роботу художника, аніж слухати, як сваряться люди:
а) так, це правда; б) не впевнений; в) ні, це невірно.
13.Зазвичай я спокійно переношу самовдоволення людей, навіть якщо вони вихваляються чи якимось іншим чином показують, що вони високої думки про себе:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
14. Якщо людина обманює, я майже завжди можу помітити це за виразом її обличчя:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
15 Я вважаю, що найнуднішу повсякденну роботу завжди потрібно доводити до завершення, навіть якщо здається, що у цьому немає необхідності:
а) згідний; б)не впевнений; в) не згідний.
16 Я надав би перевагу взятись за роботу:
а) де можна багато заробляти, навіть якщо заробітки непостійні;
б) не знаю, що вибрати;
в) із постійною, але відносно невисокою зарплатнею.
17. Я говорю про свої почуття:
а) тільки у випадку необхідності;
б) вірно дещо середнє;
в) охоче, коли з'являється можливість.
18. Іноді у мене виникають відчуття безпричинного раптового страху чи невизначеного неспокою:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
19. Коли мене несправедливо критикують за те, в чому я не винен, я:
а) жодного почуття вини у мене не виникає;
б) щось середнє;
в) я все ж відчуваю себе трохи винним.
20. На роботі у мене буває більше труднощів з людьми, які:
а) відмовляються використовувати сучасні методи;
б) не знаю, що обрати;
в) постійно намагаються щось змінити в роботі, яка і так іде нормально.
21. Приймаючи рішення, я керуюся більше:
а) серцем; б) серцем і розумом однаково; в) розумом.
22. Люди були б щасливіші, якби вони більше часу проводили у товаристві своїх друзів:
а) так; б) вірно дещо середнє; в) ні.
23. Плануючи майбутнє, я часто розраховую на удачу:
а) так; б) важко відповісти; в) ні.
24. Розмовляючи, я схильний:
а) висловлювати свої думки відразу, як тільки вони спадають на думку;
б) щось середнє;
в) спочатку добре сформулювати свої думки.
25. Навіть якщо я через щось дуже розлючений, я заспокоююсь досить швидко:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
26 При рівній тривалості робочого дня та однаковій зарплатні мені цікавіше було б працювати:
а) столяром чи кухарем;
б) не знаю, що вибрати;
в) офіціантом у хорошому ресторані.
27 У мене було:
а) дуже мало виборчих посад;
б) декілька;
в) багато виборчих посад.
28 Слово "лопата" так відноситься до слова "копати", як слово "ніж" до слова:
а) гострий; б) різати; в) точити.
29. Інколи якась нав'язлива думка не дає мені заснути:
а) так, це правда; б) не впевнений; в) ні, це не вірно.
30. У своєму житті я, як правило, завжди досягаю тієї мети, яку поставив перед собою:
а) так, це правда; б) не впевнений; в) ні, це не вірно.
31. Застарілий закон повинен бути змінений:
а) тільки після ґрунтовного обговорення;
б) щось середнє;
в) негайно.
32. Мені стає ніяково, якщо справа вимагає від мене швидких дій, котрі якось впливають на інших людей:

а) так, це правда; б) не впевнений; в) ні, це не вірно.
33. Більшість знайомих вважає мене веселим співрозмовником:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
34. Коли я бачу неохайних та неакуратних людей:
а) мене це не хвилює;
б) вірно дещо середнє;
в) вони викликають у мене неприязнь і огиду.
35. Я буваю злегка розгубленим, зненацька опинившись у центрі уваги:
а) так; б) вірно щось середнє; в) ні.
36. Я завжди радий приєднатися до великої компанії, наприклад, зустрітися увечері з друзями, піти на танці, взяти участь у цікавому громадському заході:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
37. У школі я надавав перевагу:
а) урокам музики (співів);
б) важко сказати;
в) заняттям у майстернях, ручній праці.
38. Якщо мене призначають відповідальним за щось, я наполягаю на тому, щоб мої розпорядження суворо виконувались, а інакше відмовляюсь від доручення:
а) так; б) інколи; в) ні.
39. Важливіше, щоб батьки:
а) сприяли тонкому розвитку почуттів у своїх дітей;
б) щось середнє між а) і в);
в) вчили дітей керувати своїми почуттями.
40. Беручи участь у колективній роботі, я надав би перевагу:
а) постаратися покращити організацію роботи;
б) щось середнє;
в) вести записи і слідкувати за дотриманням правил.
41. Час від часу я відчуваю потребу зайнятися чимось, що вимагає значних фізичних зусиль:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
42. Я надав биперевагу спілкуванню з людьми ввічливими, делікатними, ніж з грубуватими і прямолінійними:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
43. Коли мене критикують на людях, це мене дуже пригнічує:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
44. Якщо мене викликає до себе начальник, то я:
а) використовую цей випадок, щоб попросити про те, що мені потрібно;
б) щось середнє;
в) хвилююсь, що зробив щось не так.
45. Я вважаю, що люди повинні дуже серйозно подумати перед тим, як відмовлятись від досвіду минулих століть.
а) так; б) не впевнений; в) ні.
46.Читаючи щось, я завжди добре усвідомлюю прихований намір автора переконати мене в чомусь.
а) так; б) не впевнений; в) ні.
47. Коли я навчався у 9-11 класах, то брав участь у спортивному житті школи:
а) дуже рідко; б) від випадку до випадку; в) дуже часто.
48. Я підтримую вдома хороший порядок і майже завжди знаю, що де знаходиться.
а) так; б) вірно дещо середнє; в) ні.
49. Коли я думаю про те, що відбулося протягом дня, у мене нерідко виникає відчуття занепокоєння:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
50. Іноді я сумніваюсь у тому, чи дійсно люди, з якими я розмовляю, цікавляться тим, про що я говорю:
а) так; б) вірно дещо середнє; в) ні.
51. Якби мені довелось вибирати, я більше волів би бути:
а) лісником; б) важко вибрати; в) вчителем старших класів.
52. На день народження, до свят:
а) я люблю робити подарунки;
б) важко відповісти;
в) вважаю, що купівля подарунків – дещо неприємний обов'язок.
53. Слово "стомлений" так відноситься до слова "робота", як слово "гордий" до слова:
а) усмішка; б) успіх; в) щасливий.
54. Яке із даних слів не підходить до двох інших:
а) свічка; б) місяць; в) лампа.
55. Мої друзі:
а) мене не підводили; б) іноді; в) підводили досить часто.
56. У мене є такі якості, за якими я явно виглядаю кращим за інших людей:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
57. Коли я засмучений, то намагаюсь приховати свої почуття від інших:
а) так, це правда; б) вірно дещо середнє; в) ні, це не вірно.
58. Мені б хотілось ходити в кіно, на різні вистави та відвідувати інші заходи, де можна розважитись:
а) частіше одного разу на тиждень (частіше, ніж більшість людей);
б) приблизно раз на тиждень (як більшість людей);
в) рідше одного разу на тиждень (рідше, ніж більшість людей).
59. Я вважаю, що особиста свобода в поведінці важливіша, ніж гарні манери та дотримання етикету:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
60. У присутності людей, більш значимих, ніж я (старших за мене, чи більш досвідчених, чи тих, що мають більш високе соціальне становище) я схильний триматись скромно:
а) так; б) вірно дещо середнє; в) ні.
61. Мені важко розповісти що-небудь великій групі людей чи виступати перед великою аудиторією:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
62. Я добре орієнтуюсь у незнайомій місцевості, легко можу сказати, де північ, південь, захід, схід:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
63. Якщо б хтось розсердився на мене, то я:
а) намагався б його заспокоїти;
б) не знаю, що б я зробив;
в) це викликало б у мене роздратування.
64. Коли я бачу статтю, яку вважаю

несправедливою, то швидше схильний забути про це, ніж з обуренням відповісти автору:
а) так; б) не впевнений; в) ні, це не так.
65. У моїй пам'яті не затримуються надовго неістотні дрібниці, наприклад, назви вулиць, магазинів:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
66. Мені могла б сподобатися робота ветеринара, який лікує і оперує тварин:
а) так; б) важко сказати; в) ні.
67. Я їм із насолодою і не завжди так турбуюся про свої манери, як це роблять інші люди:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
68. Бувають періоди, коли мені не хочеться з кимось зустрічатись:
а) дуже рідко; б) щось середнє; в) досить часто.
69. Інколи мені говорять, що мій голос і вигляд занадто видають моє хвилювання:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
70. Коли я був підлітком і моя думка не співпадала з думкою батьків, я зазвичай:
а) залишався при своїй думці;
б) щось середнє;
в) поступався, визнаючи їх авторитет.
71. Я хотів би працювати в окремій кімнаті, а не в спільній з колегами:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
72 Я надав би перевагу жити тихо, так, як мені подобається, аніж бути предметом захоплення завдяки своїм успіхам:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
73 У багатьох відношеннях я вважаю себе цілком зрілою людиною:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
74. Критика у тій формі, у якій її здійснює багато людей, швидше вибиває мене з колії, ніж допомагає:
а) часто; б) зрідка; в) ніколи.
75 Я завжди здатний суворо контролювати прояви своїх почуттів:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
76. Якби я зробив корисний винахід, то волів би:
а) працювати над ним в лабораторії надалі;
б) важко вибрати;
в) потурбуватися про його практичне використання.
77. Слово "подив" так відноситься до слова "незвичайний", як слово "страх" до слова:
а) сміливий; б) тривожний; в) жахливий.
78. Котрий із дробів не підходить до двох інших:
а) 3/7; б)3/9; в) 3/11.
79. Мені здається, що деякі люди не помічають чи уникають мене, хоч я не знаю, чому:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
80. Люди ставляться до мене менш доброзичливо, ніж я цього заслуговую своїм добрим ставленням до них:
а) дуже часто; б) інколи; в) ніколи.
81. Вживання нецензурних виразів мені завжди огидне (навіть якщо при цьому немає осіб іншої статі):
а) так; б) щось середнє; в) ні.
82. У мене, безумовно, менше друзів, ніж у більшості людей:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
83. Я дуже не люблю бувати там, де немає з ким поговорити:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
84. Люди іноді називають мене легковажним, хоча і вважають приємною людиною:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
85. У різних ситуаціях у суспільстві я відчував хвилювання, схоже на те, яке переживає людина перед виходом на сцену:
а) досить часто; б) зрідка; в) навряд чи коли-небудь.
86. У невеликому товаристві я волію триматись у стороні, мовчати і надаю можливість говорити іншим:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
87. Мені більше подобається читати:
а) реалістичні описання гострих військових, політичних конфліктів;
б) не знаю, що вибрати;
в) роман, який збуджує уяву, почуття.
88. Коли мною намагаються командувати, я навмисне роблю все навпаки:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
89. Якщо начальник або члени моєї сім'ї в чомусь докоряють мені, то це тільки тоді, коли для цього є підстави:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
90. Мені неподобається манера деяких людей безцеремонно розглядати когось на вулиці чи в магазинах:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
91. Під час тривалої подорожі я надав би перевагу:
а) читати що-небудь складне, але цікаве;
б) не знаю, що вибрав би;
в) провести час, ведучи бесіду з ким-небудь із супутників.
92. У жартах про смерть немає нічого поганого чи суперечливого доброму смаку:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
93. Якщо мої знайомі погано поводяться зі мною і не приховують своєї неприязні:
а) це ніскільки мене не пригнічує;
б) дещо середнє;
в) я падаю духом.
94. Мені стає ніяково, коли мене відверто розхвалюють чи говорять компліменти:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
95. Я волів би мати роботу:
а) з чітко визначеним постійним заробітком;
б) щось середнє;
в) з більш високою зарплатнею, котра залежала б від моїх зусиль і продуктивності.
96. Мені легше вирішити важке питання чи проблему:
а) якщо я обговорюю їх з іншими людьми;
б) щось середнє;
в) якщо я обмірковую їх на самоті.
97. Я охоче беру участь у громадському житті, в роботі різних комісій і т.д.:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
98. Виконуючи якусь роботу, я не заспокоююсь,

доки не будуть враховані навіть найнезначніші деталі:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
99. Іноді зовсім незначні перешкоди дуже сильно мене дратують:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
100. Я сплю міцно і ніколи не розмовляю уві сні:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
101. Якби я працював у господарській сфері, то мені було б цікавіше:
а) працювати з клієнтами;
б) щось середнє;
в) працювати з документацією.
102. Слово "розмір" так відноситься до слова "довжина", як слово "нечесність" до слова:
а) в'язниця; б) різність; в) крадіжка.
103. "АБ" так відноситься до "ГВ", як "СР" до:
а) "ПО"; б) "ОП"; в) "ТУ".
104. Коли люди поводяться нерозсудливо:
а) я ставлюсь до цього спокійно;
б) не впевнений;
в) відчуваю до них презирство.
105. Коли я слухаю музику, а поруч голосно розмовляють:
а) це мені не заважає, я можу зосередитись;
б) щось середнє;
в) це псує мені все задоволення і злить мене.
106. Гадаю, що про мене правильніше буде сказати, що я:
а) ввічливий і спокійний;
б) щось середнє;
в) енергійний і наполегливий.
107. Я вважаю, що:
а) більшу частину життєвого часу треба працювати, а розвагам слід приділяти часу небагато;
б) не впевнений;
в) жити потрібно весело, не особливо турбуючись про завтрашній день.
108. Краще бути обережним і очікувати меншого, ніж заздалегідь радіти, чекаючи успіху:
а) згідний; б) невпевнений; в) не згідний.
109. Якщо я замислююсь про можливі труднощі у своїй роботі, то:
а) намагаюсь заздалегідь спланувати, як їх подолати;
б) щось середнє;
в) думаю, що справлюся з ними, коли вони з'являться.
110. Я легко призвичаююсь до будь-якого товариства:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
111. Коли потрібно трохи дипломатії і уміння переконати людей у чомусь, переважно звертаються до мене:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
112. Мені було б цікавіше:
а) консультувати молодих людей, допомагати їм у виборі роботи;
б) важко відповісти;
в) працювати інженером-економістом.
113. Якщо я абсолютно впевнений, що людина чинить несправедливо чи егоїстично, я заявляю їй про це, навіть якщо це загрожує мені певними неприємностями:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
114. Іноді я жартома роблю якесь пустотливе зауваження тільки для того, щоб здивувати людей і подивитися, що вони на це скажуть:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
115. Я із задоволенням працював би в газеті оглядачем театральних постановок, концертів і т.п.:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
116. Якщо мені доводиться довго сидіти на зборах, не розмовляючи і не рухаючись, я ніколи не відчуваю потреби щось малювати чи крутитись на стільці:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
117. Якщо мені хтось говорить те, що, як мені відомо, не відповідає дійсності, то я швидше подумаю:
а) "він – брехун";
б) щось середнє;
в) "очевидно, його погано інформували".
118. Передчуття, що мене очікує якесь покарання, навіть якщо я не зробив нічого поганого, виникає у мене:
а) часто; б) інколи; в) рідко.
119. Думка про те, що хвороби зумовлені психічними причинами до тієї ж міри, як і фізичними (тілесними), - дуже перебільшена:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
120. Урочистість і яскравість повинні обов'язково зберігатись у будь- якій важливій державній церемонії:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
121. Мені. Неприємно, якщо люди вважають, що я надто нестриманий і нехтую правилами пристойності:
а) дуже; б) трохи; в) зовсім не турбує.
122. Працюючинад чимось, я волів би робити це:
а) у колективі;
б) не знаю, що б обрав;
в) самостійно.
123. Бувають періоди, коли мені важко стриматись від відчуття жалю до себе:
а) часто; б) іноді; в) ніколи.
124. Найчастіше люди надто швидко виводять мене із себе:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
125. Я завжди можу без особливих труднощів змінити свої старі звички і не повертатися до них більше:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
126 При однаковому заробітку я більше волів би бути:
а) адвокатом;
б) важко вибрати;
в) штурманом чи льотчиком.
127. Слово "краще" так відноситься до слова "найгірший", як слово
"повільніше" до слова:
а) скорий; б) найкращий; в) найшвидший.
128. Яке із наведених сполучень знаків повинне продовжити ряд: ХОООООХХОООХХХ?

а) ОХХХ; б) ООХХ; в) ХООО.
129. Коли приходитьчас для здійснення того, що я заздалегідь
планував і чекав, я іноді відчуваю, що я не спроможний це зробити:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
130. Зазвичай я можу зосереджено працювати, не звертаючи уваги на те, що люди довкола мене шумлять:
а) так; б) вірно дещо середнє; в) ні.
131. Буває, що я говорю незнайомим людям про речі, які здаються мені важливими, незалежно від того, запитують мене про це, чи ні:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
132. Я проводжу багато вільного часу, розмовляючи з друзями про ті приємні події, які ми разом колись пережили:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
133. Я отримую насолоду, коли здійснюю ризиковані вчинки тільки задля забави:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
134. Мене дуже дратує вигляд неприбраної кімнати:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
135. Я вважаю себе дуже відкритою для спілкування (комунікабельною) людиною:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
136. У спілкуванні з людьми:
а) я не намагаюсь стримувати свої почуття;
б) щось середнє;
в) приховую свої почуття.
137. Я люблю музику:
а) легку, бадьору, дещо прохолодну;
б) щось середнє;
в) емоційно насичену та сентиментальну.
138. Краса поезії мене захоплює більше, ніж краса і досконалість зброї:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
139. Якщо моє вдале зауваження залишилось непоміченим:
а) я не повторюю його;
б) важко відповісти;
в) повторюю своє зауваження знову.
140. Мені хотілось би здійснювати роботу серед неповнолітніх правопорушників. Звільнених на поруки:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
141. Для мене більш важливим є:
а) зберігати добрі стосунки з людьми;
б) вірно дещо середнє;
в) вільно виражати свої почуття.
142. У туристичній поїздці я більше волів би притримуватися програми, складеної спеціалістами, аніж самому планувати свій маршрут:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
143. Про мене справедливо думають, що я наполеглива і працьовита людина, проте успіхів домагаюсь рідко:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
144. Якщо люди зловживають моїм добрим ставленням до них, я не ображаюся і швидко забуваю про це:
а) згідний; б) не впевнений; в) не згідний.
145. Якби у групі спалахнула гаряча суперечка:
а) мені було б цікаво, хто вийде переможцем;
б) щось середнє;
в) я б дуже хотів, щоб усе закінчилось мирно.
146. Я волію планувати свої справи сам, без стороннього втручання і чужих порад:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
147. Іноді почуття заздрості впливає на мої вчинки:
а) так; б) вірно дещо середнє; в) ні.
148. Я твердо переконаний, що начальник може бути не завжди правий, але він завжди має право наполягти на своєму:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
149. Я починаю нервувати, коли замислююсь про все, що мене очікує:
а) так; б) інколи; в) ні.
150. Якщо я беру участь у якій-небудь грі, а оточуючі голосно висловлюють свої міркування, мене це не виводить з рівноваги:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
151. Мені здається, що цікавіше бути:
а) художником;
б) не знаю, що вибрати;
в) директором театру чи кіностудії;
152. Яке із вказаних слів не підходить до двох інших:
а) будь-який; б) декілька; в) більшість.
153. Слово "полум'я" так відноситься до слова "жар", як "троянда" до:
а) колючки; б) червоні пелюстки; в) аромат.
154. У мене бувають такі хвилюючі сни, що через них я прокидаюся:
а) часто; б) зрідка; в) практично ніколи.
155. Навіть якщо на шляху до успіху є серйозні перешкоди, я все-таки вважаю, що варто ризикнути:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
156. Мені подобаються ситуації, в яких я мимоволі опиняюсь у ролі керівника, оскільки краще за всіх знаю, що повинен робити колектив:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
157. Мені більше подобається одягатися скромно, ніж яскраво і оригінально:
а) згідний; б) не впевнений; в) не згідний.
158. Вечір, проведений за улюбленим заняттям, приваблює мене більше, ніж весела вечірка:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
159. Часом я нехтую добрими порадами людей, хоча і знаю, що не повинен цього робити:
а) інколи; б) майже ніколи; в) ніколи.
160. Приймаючи рішення, я вважаю для себе обов'язковим враховувати основні загальноприйняті норми поведінки: «що таке добре і що таке погано»:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
161. Мені не подобається, коли люди дивляться, як я працюю:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
162. Не завжди можна досягти результату поступовими
поміркованими методами, іноді слід застосувати силу:

а) так; б) щось середнє; в) ні.
163. У школі я надавав перевагу:
а) мовним дисциплінам;
б) важко відповісти;
в) математиці та арифметиці.
164. Інколи я засмучувався через те, що люди поза очі несхвально говорили про мене без усяких на те підстав:
а) так; б) важко відповісти; в) ні.
165. Розмова з пересічними людьми, які перебувають в полоні умовностей та керуються власними звичками:
а) часто буває цікавою і змістовною;
б) щось середнє;
в) дратує мене, оскільки обмежується дрібницями і їй бракує глибини.
166. Деякі речі викликають у мені такий гнів, що я волію взагалі про них не говорити:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
167. У вихованні важливіше:
а) оточити дитину любов'ю і турботою;
б) щось середнє;
в) виробити у дитини бажані звички і погляди на життя.
168. Люди вважають мене спокійною, врівноваженою людиною, яка залишається незворушною в будь-яких обставинах:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
169. Я вважаю, що наше суспільство, керуючись здоровим глуздом, повинне створювати нові звичаї і відкидати старі звички і традиції:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
170. У мене були неприємні випадки через те, що замисливши, я ставав неуважним:
а) навряд чи коли-небудь; б) дещо середнє; в) кілька разів.
171. Я краще засвоюю матеріал:
а) читаючи добре написану книгу;
б) щось середнє;
в) беручи участь у колективному обговоренні.
172. Я волію діяти по-своєму замість того, щоб дотримуватися загальноприйнятих правил:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
173. Перед тим, як висловити свою думку, я волію почекати, поки не буду цілком впевнений у своїй правоті:
а) завжди; б) переважно; в) тільки якщо це можливо.
174 .Інколи дрібниці нестерпно діють мені на нерви, хоч я і розумію, що це не варте уваги:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
175. Я рідко говорю під впливом моменту щось таке, про що пізніше мені доводиться шкодувати:
а) так; б) не впевнений; в) ні.
176. Якби мене попросили організувати збір грошей комусь на подарунок чи брати участь в організації ювілейного свята:
а) я б погодився;
б) не знаю, що би зробив;
в) сказав би, що, на жаль, дуже зайнятий.
177. Яке з наведених слів не підходить до двох інших:
а) широкий; б) зигзагоподібний; в) прямий.
178. Слово "швидко" так відноситься до слова "ніколи", як слово "близько" до слова:
а) ніде; б) далеко; в) десь.
179. Якщо я ненароком порушую правила поведінки в суспільстві, то досить швидко про це забуваю:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
180. Оточуючим відомо, що у мене багато різних ідей і я майже завжди можу запропонувати якесь вирішення проблеми:
а) так; б) дещо середнє; в) ні.
181. Напевно, для мене більш характерна:
а) нервозність при зіткненні з несподіваними труднощами;
б) не знаю, що вибрати;
в) терпимість до бажань (вимог) інших людей.
182. Мене вважають людиною, яка здатна дуже сильно захоплюватись:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
183. Мені подобається робота різноманітна, пов'язана з частими перемінами і поїздками, навіть якщо вона трохи небезпечна:
а) згідний; б) вірно дещо середнє; в) не згідний.
184. Я людина дуже пунктуальна і завжди наполягаю, щоб усе виконувалось якомога точніше:
а) згідний; б) вірно дещо середнє; в) не згідний.
185. Мені приносить задоволення робота, яка вимагає особливої добросовісності і витонченої майстерності:
а) так; б) щось середнє; в) ні.
186. Я належу до числа енергійних людей, які завжди чимось зайняті:
а) так; б) невпевнений; в) ні.
187. Я добросовісно відповів на всі запитання і жодного не пропустив:
а)так; б) невпевнений; в) ні.

Кінець тестування.

Українськомовна форма «Б» опитувальника, бланк відповідей, ключі для підрахунку результатів, а також таблиці для переведення «сирих» балів у стени в статті не наводяться через обмежений обсяг, їх можна отримати з деяких джерел [4; 20].

У процесі встановлення психодіагностичного потенціалу української версії опитувальника розраховувались показники його надійності - ретестової, надійності паралельних форм і внутрішньої узгодженості. *Ретестова надійність* визначалась через коефіцієнти кореляції між результатами двох послідовних тестувань тих самих респондентів з інтервалом у 2 тижні; вона представлені в табл. 2; середнє арифметичне коефіцієнтів становить 0,79. Отримані значення задовольняють психометричним вимогам до тестів,цей показник можна вважати індексом ретестової надійності опитувальника.

Таблиця 2

Коефіцієнти кореляції між результатами двох послідовних тестувань з використанням опитувальника 16-PF (N=290, p=0,01)

Основні фактори 16-PF															
A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
0.75	0.81	0.79	0.81	0.82	0.76	0.77	0.75	0.83	0.80	0.77	0.81	0.78	0.76	0.77	0.80

Для частини обстежуваних пропонувались різні варіанти опитувальника (форми А і Б), які розглядались як *паралельні форми* (обидві форми складаються з однакової кількості завдань; вирівняні за структурою і змістом; результати, отримані з їх допомогою, виявились подібними). Коефіцієнти кореляції між результатами (одержані при тестуванні з двотижневим інтервалом) представлені в таблиці 3.

Таблиця 3

Коефіцієнти кореляції між результатами двох послідовних тестувань з використанням різних версій опитувальника 16-PF (N=180, p=0,01)

Основні фактори 16-PF															
A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
0.76	0.78	0.77	0.80	0.80	0.77	0.79	0.75	0.80	0.78	0.79	0.82	0.74	0.77	0.80	0.77

Середнє арифметичне коефіцієнтів кореляції становить 0,78; це значення можна вважати показником надійності паралельних форм. Таким чином, надійність є задовільною. При перевірці за допомогою t-критерію Ст'юдента не зафіксовано значущих відмінностей між розподілом тестових показників за різними версіями опитувальника 16-PF. Не встановлено значущих відмінностей між розподілом результатів тестування також при перевірці за допомогою критерію Пірсона χ^2. Отже різні українські версії опитувальника можна вважати практично однаковими.

З метою перевірки *внутрішньої узгодженості* завдань українськомовного варіанту опитувальника 16-PF розраховувався коефіцієнт α-Кронбаха (табл. 4). Усі отримані показники (значення коефіцієнтів перебувають в інтервалі від 0,63 до 0,77) можна вважати допустимими з позиції вимог до психодіагностичного інструментарію.

Таблиця 4

Коефіцієнти α-Кронбаха для опитувальника 16-PF

Номери шкал																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
α	0.63	0.65	0.69	0.73	0.68	0.70	0.74	0.69	0.71	0.75	0.77	0.73	0.69	0.74	0.70	0.71

Усі вищенаведені результати свідчать про задовільну надійність адаптованого українськомовного опитувальника 16-PF.

З метою дослідження *конструктної валідності* адаптованого опитувальника 16-PF проведене порівняння даних з результатами інших методик, валідність яких є доведеною (EPI, Айзенка), а також адаптованих нами Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО) і Опитувальника Великої П'ятірки (ОВП). Виявлено очікувані кореляції шкали А з шкалою екстраверсії опитувальника EPI Айзенка, а також шкали С з шкалою нейротизму цього ж опитувальника ($r = 0,51$; $p = 0,01$ і $r = 0,55$; $p = 0,01$ відповідно). Також фактори опитувальника 16-PF виявились корелюючими з деякими шкалами ІТО і ОВП (табл. 5 і 6). Так, фактори A, C, F, H, Q2 опитувальника 16-PF, які притаманні активним, емоційно стабільним, безтурботним, сміливим і радикальним особам, позитивно корелюють з шкалами стенічного типу реагування ІТО (екстраверсією, спонтанністю і агресивністю) і негативно – з шкалами гіпостенічного регістру (інтроверсією, сензитивністю і тривожністю). Натомість фактори G, I, O, Q4, які про такі риси, як свідомість, чуттєвість, тривожність, внутрішня напруженість позитивно корелюють з гіпостенічними шкалами ІТО і негативно – зі стенічними. Шкала L, яка характеризує особу в параметрах підозрілість-довірливість, корелює зі шкалами змішаного типу реагування ІТО: позитивно з ригідністю і негативно – з емотивністю.

Таблиця 5

Кореляції деяких факторів опитувальника 16-PF та шкал ІТО

Шкали ІТО	Шкали опитувальника 16-PF									
	A	**C**	**F**	**G**	**H**	**I**	**L**	**O**	**Q2**	**Q4**
1	0.55**	0.60**	*0.36*	0.15	0.46*	0.12	*-0.30*	0.17	0.40*	0.05
2	0.40*	0.45**	*0.39**	-0.22	0.41*	-0.37	–0.33	-0.15	*0.32**	*–0.40**
3	0.42*	0.46**	0.36	*-0.31**	0.51	-0.31	-0.32	-0.44*	*0.39***	-0.44**
4	*0.10*	*0.32*	-0.24	*0.44***	*0.30*	-0.37	0.40*	-0.20	*-0.30**	*0.29**
5	*-0.32**	-0.13	*–0.34**	0.25	-0.10	*0.40***	0.21	*0.35**	-0.14	0.23
6	*-0.31**	-0.24	-0.35	*0.30**	-0.31	*0.30**	0.33	0.*40***	-0.32	*0.41***
7	-0.22	*-0.45***	-0.34	0.36	-0.41*	0.23	0.41*	0.36	–0.45**	*0.30**
8	*0.30**	*0.31**	0.11	0.23	*0.33**	0.25	*-0.40***	0.25	*0.22*	0.29

Примітка: * – p = 0,05, ** – p = 0,01. N = 290.

Шкали 16-PF: A – відкритість/замкнутість;
C – емоційна стабільність/нестабільність;
F – безтурботність/заклопотаність;
G – совісність/легковажність;
H – сміливість/боязкість;
I – піддатливість/жорсткість;
L – підозрілість/довірливість;
O – тривожність/самовпевненість;
Q2 – самостійність/залежність;
Q4 – напруженість/розслабленість.

Шкали ІТО: 1 – екстраверсія; 2 – спонтанність; 3 – агресивність; 4 – ригідність; 5 – інтроверсія; 6 – сензитивність; 7 – тривожність; 8 – лабільність (емотивність).

Для решти факторів 16-PF встановлені незначні коефіцієнти кореляції з шкалами ІТО, які, зазвичай, не перевищують 0,30; скажімо, фактора E (незалежність) з шкалою 4 опитувальника ІТО; фактора N (витонченість) з шкалами 5; 6 і 7 опитувальника ІТО; Q1 (радикалізм) з шкалами 2 і 4 ІТО; Q3 (самоконтроль) з шкалою 8 опитувальника ІТО. Виявлені кореляційні зв'язки, в основному, були очікуваними і відповідають існуючим теоретико-психологічним уявленням, які ґрунтуються на ортогональній моделі особистості й теорії провідних тенденцій. Одержані дані на основі порівняння шкал опитувальників 16-PF та ІТО, також дають можливість дійти висновку про те, що українськомовна версія опитувальника 16 PF характеризується задовільними показниками критеріальної валідності за параметрами стенічності-гіпостенічності (r = 0,35-0,65; p = 0,01).

Таблиця 6

Кореляції глобальних факторів 16-PF з рисами ОВП

Глобальні фактори 16 PF	Риси ОВП				
	екстраверсія	нейротизм	сумлінність	поступливість	відкритість досвіду
1	0.75**	-0.70**	*-0.30*	-0.25	0.45**
2	-0.73**	0.84**	*0.40**	0.42**	-0.40*
3	0.32*	-0.45*	-0.32*	*-0.35**	0.30
4	*0.30*	*-0.35**	-0.25	*-0.45***	*0.35**
5	*-0.31**	-0.15	*0.40**	0.35*	-0.25

Примітка: * – p = 0,05, ** – p = 0,01. N = 290.

Глобальні фактори 16-PF: 1 – інтроверсія-екстраверсія; 2 – низька тривожність-висока; 3 – сензитивність-жорсткість; 4 – конформізм-незалежність; 5 – нестриманість-самоконтроль.

З таблиці 6 також видно, що однойменні шкали 16-PF і ОВП - екстраверсії і нейротизму (тривожності) найбільше корелюють між собою (r = 0,70-0,84), що було очікуваним і свідчить про критеріальну валідність українськомовного опитувальника 16 PF (за критеріями ектраверсії-нейротизму). Щодо інших шкал опитувальників встановлено позитивні

кореляції шкал стенічного регістру ОВП (екстраверсії і відкритості досвіду) з шкалами стенічного типу реагування опитувальника 16-PF: глобальними факторами 1 (екстраверсія), 3 (жорсткість), 4 (незалежність) (r = 0,30-0,45) і негативні коефіцієнти кореляції з глобальними факторами гіпостенічного типу 16-PF: 2 (тривожність) і 5 (самоконтроль) (r = −0,25 - −0,31). Відповідно шкали гіпостенічного типу ОВП (сумлінності і поступливості) позитивно корелюють з гіпостенічними глобальними факторами 16-PF тривожністю і самоконтролем (0,35 - 0,42) і негативно з глобальними факторами стенічного типу – екстраверсії і незалежності (−0,25 - −0,45). Це також є підтвердженням валідності українськомовного опитувальника 16-PF за додатковими критеріями типів реагування. Отримані результати підтверджують дані, отримані іншими дослідниками і описаними в літературних джерелах, зокрема Costa, P.T., McCrae, R.R. (1985); Conn, S.R., & Rieke, M.L. (1994).

Висновки. Таким чином, встановлено досить значні психодіагностичні можливості українськомовної версії опитувальника 16-PF. За допомогою кореляційного аналізу проведено порівняння результатів тестування респондентів з використанням 16-PF та Індивідуально-типологічного опитувальника (ІТО), а також Опитувальника Великої П'ятірки (ОВП). На цій основі встановлено значення критеріальної валідності опитувальника, а також індекси ретестової надійності і надійності паралельних форм, внутрішньої узгодженості. Усі психометричні показники опитувальника задовольняють існуючим вимогам до психодіагностичного інструментарію. За результатами проведеного дослідження можливо висновувати про те, що українськомовний варіант опитувальника 16-PF являє собою важливий психодіагностичний інструмент для роботи з персоналом поліції. Використання опитувальника дозволить практичному психологу прогнозувати ефективність професійної діяльності, надавати рекомендації щодо вибору працівником поліції спеціалізації і планування можливостей подальшого професійного і особистісного росту. У подальшому планується провести стандартизацію опитувальника Кеттелла, а також продовжувати роботу щодо розробки українськомовних версій інших зарубіжних психодіагностичних методик.

Список використаних джерел

1. Про Національну поліцію: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // Відомості Верховної Ради України. 2015. № 40–41 (від 09.10.2015). СТ.379. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19 (дата звертання 21.01.2019).
2. *Методики психологічної діагностики індивідуально-психологічних особливостей працівників Національної поліції України: методичні рекомендації* (2020)/ Криволапчук В.О, Сизоненко А.С., Остапович В.П., Барко В.І. ДНДІ МВС України.
3. *Професіограми за основними видами поліцейської діяльності: наук.-практ.посіб.* (2018) / В.П. Остапович, І.О. Дубова, В.І. Барко та інші; за заг. ред. проф. В.О. Криволапчува. ДНДІ МВС України, ФОП Кандиба Т.П.
4. Криволапчук В.О., Барко В.І., Клименко І.В. (2010). *Діагностика професійно важливих якостей керівників органів внутрішніх справ України*. Навчально-методичний посібник. Академія управління МВС.
5. Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Medvediev, V., & Sprynchuk, S. (2020). *Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system.* International Journal of Applied Exercise Physiology, 9(11). Retrieved from: http://www.ijaep.com/index.php/ IJAE/article/view/1196
6. Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Sydorchuk, N., Dzhezhyk, O., Boichuk, I., Kalashnik, N., Kozlovets, M., Slyusar, V., Pavlenko, V., Biruk, N., Verbovskyi, I., & Bloshchynskyi, I. (2020). *Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers.* International Journal of Applied Exercise Physiology, 9(5). Retrieved from http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/ view/975
7. Cochraine,R.E., Tett,R., Vandecreek, L. (2003). *Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey.* Criminal Justice and Behavior. No. 30(5).Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/247743668 (data zvernennia: 03.02.2020).

8. Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., Tan, J. A. (2003). *Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection.* Public Personnel Management. Vol. 32, no. 4.

9. John, O.P., Naumann, L.P., Soto C.J. (2008). *Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and, Conceptual Issues // O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). Handbook of personality: Theory and research.* Guilford Press..

10. Schuerger, J.M. (March 1995).*Career Assessment and The Sixteen Personality Factor Questionnaire.* Journal of Career Assessment. 3 (2) doi:10.1177/106907279500300204. S2CID 143342751.

11. Cattell, R. B. (1978). *Use of Factor Analysis in Behavioral and Life Sciences*. New York: Plenum.]

12. Boyle, Gregory J. (January 1989). *Re-examination of the major personality-type factors in the Cattell, Comrey and Eysenck scales: Were the factor solutions by Noller et al. optimal?*. Personality and Individual Differences. 10 (12): doi:10.1016/0191-8869(89)90241-9.

13. Cattell, R. B. (1995). *The fallacy of five factors in the personality sphere. The* Psychologist. 8 (5).

14. Cattell, Raymond B. (1945). *The Description of Personality: Principles and Findings in a Factor Analysis.* The American Journal of Psychology. 58 (1). doi:10.2307/1417576. JSTOR 1417576.

15. Cattell, Raymond B. (September 1947). *Confirmation and clarification of primary personality factors.* Psychometrika. 12 (3). doi:10.1007/BF02289253. PMID 20260610. S2CID 28667497.

16. Cattell, Raymond B. (July 1948). *The primary personality factors in women compared with those in men.* British Journal of Statistical Psychology. 1 (2). doi:10.1111/j.2044-8317.1948.tb00231.x.

17. Cattell, R.B. (1957). Personality and motivation structure and measurement. New York: World Book.

18. Cattell, R. B. (1973). *Personality and Mood by Questionnaire*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

19. Müller-Roger, W. G., Capitão, C. G. (2009). *Professional tendency and personality: research on the correlation among measures of these constructs.* Psicologia: Ciência e Profissão. 29 (3). doi:10.1590/S1414-98932009000300012

20. Conn, S. R.; Rieke, M. L. (1994). *The 16PF Fifth Edition Technical Manual.* Institute for Personality and Ability Testing. ISBN 978-0-918296-22-1.

21. Cattell, R. B.; Krug, Samuel E. (September 1986). *The Number of Factors in the 16PF: A Review of the Evidence with Special Emphasis on Methodological Problems.* Educational and Psychological Measurement. 46 (3). doi:10.1177/0013164486463002. S2CID 143507573.

22. Hofer, S. M.; Eber, H. W. (2002). *Second-order factor structure of the Cattell Sixteen Personality Factor Questionnaire.* In de Raad, Boele; Perugini, Marco (eds.). Big Five Assessment. Hogrefe & Huber. ISBN 978-0-88937-242-9.

23. Cattell, H.E.P. (1996). *The original big-five: A historical perspective. European Review of Psychology. 46 (1).*

24. Costa, P.T., McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual.* Psychological Assessment Resources.

25. Cattell R. B. (1957). Personality and Motivation Structure and Measurement. World Book CO.

References

1. Pro Natsionalnu politsiiu : Zakon Ukrainy vid 02.07.2015 r. № 580-VIII. Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy. 2015. № 40–41 (vid 09.10.2015). St. 379. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/580-19 (data zvernennia: 27.08.2020)..

2. Metodyky psykholohichnoi diahnostyky indyvidualno-psykholohichnykh osoblyvostei pratsivnykiv Natsionalnoi politsii Ukrainy: metodychni rekomendatsii (2020) / Kryvolapchuk V.O, Syzonenko A.S., Ostapovych V.P., Barko V.I. DNDI MVS Ukrainy.

3. Profesiohramy za osnovnymy vydamy politseiskoi diialnosti: nauk.-prakt.posib. (2018) / V.P. Ostapovych, I.O. Dubova, V.I. Barko ta inshi; za zah. red. prof. V.O. Kryvolapchuva. DNDI MVS Ukrainy; FOP Kandyba T.P.

4. Kryvolapchuk V.O., Barko V.I., Klymenko I.V. (2010). Diagnostika profesijno vazhlyvyh jakostei kerivnykiv organiv vnutrishnih sprav Ukrajiny [Diagnosis of professionally important qualities of the heads of internal affairs of Ukraine]. Navchalno-metodychnyi posibnyk. Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs..

5. Barko, V., Okhrimenko, I., Ostapovich, V., Medvediev, V., & Sprynchuk, S. (2020). *Professional psychological potential of a modern police manager as the basis for the formation of an effective managerial system.* International Journal of Applied Exercise Physiology, 9(11). Retrieved from: http://www.ijaep.com/index.php/ IJAE/article/view/1196

6. Bondarenko, V., Okhrimenko, I., Yevdokimova, O., Sydorchuk, N., Dzhezhyk, O., Boichuk, I., Kalashnik, N., Kozlovets, M., Slyusar, V., Pavlenko, V., Biruk, N., Verbovskyi, I., & Bloshchynskyi, I. (2020). *Professional Skills and Competencies of the Future Police Officers.* International Journal of Applied Exercise Physiology, 9(5). Retrieved from http://www.ijaep.com/index.php/IJAE/article/ view/975

7. Cochraine,R.E., Tett,R., Vandecreek, L. (2003). *Psychological Testing and the Selection of Police Officers. A National Survey.* Criminal Justice and Behavior. No. 30(5). Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/247743668 (data zvernennia: 03.02.2020).

8. Barrett, G. V., Miguel, R. F., Hurd, J. M., Lueke, S. B., Tan, J. A. (2003). *Practical Issues in the Use of Personality Tests in Police Selection.* Public Personnel Management. Vol. 32, no. 4.

9. John, O.P., Naumann, L.P., Soto C.J. (2008). *Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and, Conceptual Issues // O.P. John, R.W. Robins, L.A. Pervin (Eds.). Handbook of personality: Theory and research.* Guilford Press..

10. Schuerger, J.M. (March 1995).*Career Assessment and The Sixteen Personality Factor Questionnaire.* Journal of Career Assessment. 3 (2) doi:10.1177/106907279500300204. S2CID 143342751.

11. Cattell, R. B. (1978). *Use of Factor Analysis in Behavioral and Life Sciences*. New York: Plenum.]

12. Boyle, Gregory J. (January 1989). *Re-examination of the major personality-type factors in the Cattell, Comrey and Eysenck scales: Were the factor solutions by Noller et al. optimal?*. Personality and Individual Differences. 10 (12): doi:10.1016/0191-8869(89)90241-9.

13. Cattell, R. B. (1995). *The fallacy of five factors in the personality sphere. The* Psychologist. 8 (5).

14. Cattell, Raymond B. (1945). *The Description of Personality: Principles and Findings in a Factor Analysis.* The American Journal of Psychology. 58 (1). doi:10.2307/1417576. JSTOR 1417576.

15. Cattell, Raymond B. (September 1947). *Confirmation and clarification of primary personality factors.* Psychometrika. 12 (3). doi:10.1007/BF02289253. PMID 20260610. S2CID 28667497.

16. Cattell, Raymond B. (July 1948). *The primary personality factors in women compared with those in men.* British Journal of Statistical Psychology. 1 (2). doi:10.1111/j.2044-8317.1948.tb00231.x.

17. Cattell, R.B. (1957). Personality and motivation structure and measurement. New York: World Book.

18. Cattell, R. B. (1973). *Personality and Mood by Questionnaire*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

19. Müller-Roger, W. G., Capitão, C. G. (2009). *Professional tendency and personality: research on the correlation among measures of these constructs.* Psicologia: Ciência e Profissão. 29 (3). doi:10.1590/S1414-98932009000300012

20. Conn, S. R.; Rieke, M. L. (1994). *The 16PF Fifth Edition Technical Manual.* Institute for Personality and Ability Testing. ISBN 978-0-918296-22-1.

21. Cattell, R. B.; Krug, Samuel E. (September 1986). *The Number of Factors in the 16PF: A Review of the Evidence with Special Emphasis on Methodological Problems.* Educational and Psychological Measurement. 46 (3). doi:10.1177/0013164486463002. S2CID 143507573.

22. Hofer, S. M.; Eber, H. W. (2002). *Second-order factor structure of the Cattell Sixteen Personality Factor Questionnaire.* In de Raad, Boele; Perugini, Marco (eds.). Big Five Assessment. Hogrefe & Huber. ISBN 978-0-88937-242-9.

23. Cattell, H.E.P. (1996). *The original big-five: A historical perspective. European Review of Psychology. 46 (1).*

24. Costa, P.T., McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual.* Psychological Assessment Resources.

25. Cattell R. B. (1957). Personality and Motivation Structure and Measurement. World Book CO.

Summary

Barko V. I. *Main Researcher, State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine*
Barko V. V. *Senior Researcher, State Research Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine*
Zakharenko L. M. *Ph.D. in Psychology, senior researcher of the scientific laboratory on problems of psychological support and psychophysiological research, National Academy of Internal Affairs*

STUDY OF INDIVIDUAL PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF POLICE OFFICERS USING AN ADAPTED UKRAINIAN LANGUAGE 16-PF QUESTIONNAIRE

Introduction. *The article is devoted to the problem of establishing the psychodiagnostic capabilities of the Ukrainian version of the well-known psychodiagnostic tool for the study of personality structure - the*

sixteen-factor questionnaire of R. Cattell (16- PF). This is a subjective personality self-assessment questionnaire, in our country there is a Ukrainian-language version published in 2010. The authors of the article represent the results of an experimental study on establishing the psychodiagnostic potential of this questionnaire.

***Purpose**. The purpose of this article is to establish the psychodiagnostic capabilities of the Ukrainian version of the Cattell 16-PF questionnaire. To achieve the goal, the following tasks must be performed: a) determine the methodology and sequence of the adaptation process; b) conduct testing of a representative sample of police officers using a Ukrainian-language questionnaire; c) establish the main psychometric indicators of the new questionnaire*

***Methods**. The main research methods were: study and analysis of literary sources devoted to theoretical and applied aspects of studying the professional suitability of police officers; psychological diagnosis; surveys and interviews of police officers, expert evaluation, correlational analysis. Statistical data analysis was carried out using Microsoft Excel and SPSS Statistics.*

***Originality.** For the first time in the article the adaptation of the Cattell 16-PF questionnaire in Ukrainian was carried out. Also in the article the the main psychometric characteristics of the adapted Cattell 16-PF questionnaire - criterion and construct validity, reliability (retest and parallel forms), internal consistency of scales, etc.). Thus the adapted questionnaire provides a comprehensive psychological diagnosis of a number of important individual psychological characteristics. Experimental data were obtained on a representative sample of employees of units of the National Police of Ukraine*

***Conclusion.** Quite significant psychodiagnostic capabilities of the Ukrainian-language version of the 16-PF questionnaire were established. All of the psychometric Indexes of the questionnaire satisfy existing requirements for psychodiagnostics tools. In process of experimental research the unified approach to organization and implementation testing employees police have been implemented. According to the results of the conducted research maybe conclude that Ukrainian-speaking version of the 16-PF questionnaire is an important psychodiagnostic a tool for working with police personnel. It is shown that the use of the Ukrainian-language Cattell questionnaire allows to determine the personal typology of employees, provides an assessment and measurement of anxiety, adaptability, emotional stability, behavioral problems of police officers, etc. The study showed that the adapted questionnaire can be used for the purpose of psychological support of the activities of police officers, in particular, during the professional selection of personnel and appointment to positions.*

***Key words:** Cattell's 16-PF questionnaire; National Police; Ukrainian language adaptation; psychometric indicators; average statistical norms; reliability; validity.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 31.03.23.

УДК 159.98
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–39-45

Волошина О. В. *кандидат психологічних наук, доцент,*
Національна академія внутрішніх справ
https://orcid.org/0000-0003-4166-2847

РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ СИСТЕМ В КРИЗОВИХ СТАНАХ

Стаття присвячена дослідженню методології формування колективної резильєнтності як ресурсу відновлення та зростання соціальних систем в кризових станах. Мета статті полягає у обґрунтуванні взаємозалежності інтерактивних процесів формування резильєнтності на рівні індивідів, сімей і громад; аналізі методів її формування на макрорівні в кризових станах. Зроблено висновок, що процеси формування і управління резильєнтністю соціальних систем налаштовані на виконання двох завдань: По-перше, сприяти формуванню резильєнтності на мікро- та мезорівнях; по-друге, сприяти адаптації, відновленню та розвитку самої соціальної системи.

Ключові слова*: резильєнтність; соціальні системи; методичний підхід; формування резильєнтності; управління резильєнтністю.*

Вступ. Вже понад рік українське суспільство перебуває в умовах повномасштабної війни. Її тягар позначився на поглибленні кризових станів, спадах ділової активності та стресах, торкнувся практично всіх сфер життєдіяльності на різних рівнях соціуму: індивідуально-особистісному, структурно-організаційному, регіональному та загальнонаціональному. Постає актуальне питання зниження їх вразливості, здатності до мінімізації загроз, мобілізації та відновлення захисних ресурсів в оптимальні терміни. У цьому сенсі необхідно поглиблювати дослідження таких феноменів, як стійкість та резильєнтність, продуктивне вивчення та використання яких доцільне не лише на індивідуальному, але й на системно-соціальному рівні. Незважаючи на популярність дослідження резильєнтності у міжнародній практиці, в українських наукових працях дана дефініція розглядається переважно в аспекті вивчення психологічного здоров'я (Л. Адаменко [1], О.Іванова [2], Г.Лазос [5], Т.Ларіна , Т.Титаренко , О.Хамініч , О.Чиханцова , К.Гуцол , О.Нагула та ін.) Дослідженню національної резильєнтності і резильєнтності в системі охорони здоров'я присвячені праці М. Білинської та О.Корольчук [3]; соціально-психологічні засоби підвищення індивідуальної та колективної адаптивності та активізації колективних зусиль із подолання наслідків воєнного конфлікту досліджували Л. Коробка, В.Васютинський, В. Вінков [6]; соціально-ідентичнісному виміру резильєнтності присвячені праці О. Кухарук [4]. Однак, проблематика формування резильєнтності соціальних систем в кризових станах недостатньо відображена у вітчизняній науковій літературі.

Мета статті – обґрунтувати взаємозалежність інтерактивних процесів формування резильєнтності на рівні індивідів, сімей і громад, проаналізувати методи її формування на макрорівні в кризових станах. Дослідницькі завдання обрані відповідно меті:

1. Виявити взаємозалежність формування резильєнтності на мікро-, мезо- та макрорівнях.
2. Проаналізувати методичні підходи дослідження резильєнтності соціальних систем в кризових станах.

Теоретичне підґрунтя. Проблематика формування та управління резильєнтістю становить науковий інтерес для широкого кола науковців, як зарубіжних, так і вітчизняних. Американські та канадські дослідники L. Gunderson, E. University, C. Allen, E. Bennett, J. Hodbod, A. Quinlan, P. Taylor досліджують резильєнтність соціально-екологічних (соціально-природних) систем. Практичні аспекти діяльності у галузі управління резильєнтністю соціальних систем розглядали у своїй роботі «Рельєнтність соціальних систем» представники міжнародної гуманітарної організації GOAL Б. Маккол, Г. К. Флорес та С. Менсія.

В Україні дослідження формування та управління резильєнтністю активізувалися нещодавно і відзначаються певною фрагментарністю. Зокрема, вітчизняні

дослідники А. Бойко, М. Самусь, О. Суходоля, О. Резнікова, М. Білинська, О. Корольчук, М. Кондратенко та ін. розглядають питання формування резильєнтності в контексті стійкості держави в різних сферах її життєдіяльності. У вітчизняному науковому просторі М. Білинська й О. Корольчук уперше запропонували визначати національну резильєнтність як здатність соціальної системи будувати нормальне, повноцінне життя в складних умовах, здатність суспільства протистояти викликам і кризам у різних сферах суспільного життя шляхом адаптації та унесення змін без шкоди для основних цінностей суспільства й інституцій. При цьому вони зазначають, що «Національна резильєнтність також є елементом здатності суспільства щодо зміцнення національної безпеки, і не може бути обмежена військовими, економічними або медико-психологічними аспектами» [3]. На думку О. Кухарук, в Україні нині констатується формування резильєнтної соціальної ідентичності, заснованої на переживанні спільної долі та позитивних уявленнях про інгрупу. Цей вид української ідентичності, що має спонтанний характер, виник як відповідь групи на загрозу, і є наразі джерелом норм та правил [4].

Методи дослідження. Під час підготовки наукової статті використано низку загальнонаукових і спеціальних методів. *Діалектичний метод* як загальний метод наукового пізнання дав змогу розглянути питання взаємозалежності процесів формування резильєнтності на рівні індивідів, сімей і громад, дослідити особливості формування резильєнтності соціальних систем в кризових станах. Такі загальнонаукові методи як *спостереження, порівняння, опис, класифікація* сприяли визначенню та систематизації вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо методів формування колективної резильєнтності в кризових станах. *Методи аналізу й синтезу* використовувалися з метою формулювання висновків, узагальнень у контексті предмета дослідження.

Результати і обговорення. Надважливим викликом сьогодення перед Україною та українцями є проблема виживання і резильєнтності – як особистої, так і соціальної.

Погоджуємося із думкою П. Лушина, що резильєнтність формується шляхом інтерактивної взаємодії чинників на трьох рівнях функціонування особистості: мікрорівень особистих активів (психофізіологічних, когнітивних, ціннісно-смислових тощо), мезорівень найближчого соціального оточення (родина, колеги, друзі), макрорівень (громада і суспільство). В перехідний період у людини актуалізуються неусвідомлені програми самодопомоги та виживання, реалізація яких потребує сторонньої допомоги, а суб'єкт здійснює перехід на соціальний рівень саморегуляції. Таким чином, формування резильєнтності передбачає взаємозалежні інтерактивні процеси на рівні індивідів, сімей і громад.

Наш науковий інтерес спрямований на дослідження методів формування резильєнтності на макрорівні, оскільки у сучасних наукових колах домінує парадигма психологічного вивчення феномену резильєнтності виключно на рівні особистості. Однак різноманітні концептуалізації цього феномену, переважно міждисциплінарні, вже починають проникати в інші галузі знань, зокрема в соціологію, економіку, соціальне і державне управління.

Відповідно, концепт резильєнтності на рівні окремої особистості переноситься на соціум, соціальні системи, якими керують або які самоорганізуються. Зокрема, стає доцільним його застосування на тлі теорії соціального управління, при дослідженні проблем адаптації та розвитку систем соціального управління, особливо в кризових станах. При цьому, слід розглядати, з одного боку, резильєнтність суб'єкта управління, а з іншого – резильєнтність об'єкта управління, безумовно враховуючи часткову неформальну самоорганізацію останнього.

Існує чимало підходів до тлумачення, вивчення та прогнозування явища колективної (соціальної) резильєнтності (мезорівень). Переважну більшість із них запропоновано як відповідь на типові, поширені соціальні потрясіння – стихійні лиха, пандемії, соціальні заворушення,

терористичні акти [7-9]. У західній психології кількість досліджень, присвячених соціальній резильєнтності, вимірюється сотнями, якщо не тисячами. Інтерес до цього поняття пояснюється тим, що у психологічній науці концепти неминучої, фатальної травматизації особистості і суспільства поступово трансформуються в ідеї суспільної стійкості як природної, а не рідкісної, виключної реакції.

На думку Дж. Родіна, резильєнтність системи залежить, по-перше, від контексту ситуації, умов; по-друге, обов'язкової попередньої оцінки потенціалу й слабких місць і наступного, докризового інвестування у вразливі компоненти; і, врешті, – посилення функцій під час дії кризи й подальшого аналізу результатів. Резильєнтність динамічна, а не статична конструкція: швидкість відновлення після кризи є головним показником успіху [10].

При цьому, спільнота постає як суб'єкт життєтворення та адаптації, адже вона усвідомлює, рефлексує події, свідомо обирає стратегії адаптації, спрямовує колективні зусилля на підвищення рівня індивідуальної та колективної адаптивності, відновлення, подолання наслідків кризових і травматичних подій та розвитку.

У цьому контексті видаються важливими уявлення про адаптацію як здатність до відновлювальних зусиль як окремої людини, сім'ї, так і громади, спільноти (Norris, 2008). В основу таких уявлень покладено поняття «резилієнс» (resilience), що визначається як життєстійкість, життєздатність, стійкість до травми, психологічна пружність; як динамічний процес, у якому позитивна адаптація відбувається в умовах негараздів; як збереження стану благополуччя попри негаразди (Bonanno, 2007; Garmezy, 1986; Masten, 1994). Солідарно із вітчизняними науковцями (Н. Гусак, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, Л. Коробка, В. Васютинський, В. Вінков та ін.), вважаємо за доцільне застосовувати підхід «резилієнс» для позначення індивідуальних і колективних ресурсів подолання надзвичайних і стресових подій, психологічних і соціальних наслідків війни [6].

Психологічні стратегії вважаються засобами реалізації процесу адаптації спільноти (особи як члена спільноти) до умов і наслідків війни, що актуалізуються на двох рівнях – спільноти як структурної одиниці суспільства і спільноти як значущого середовища життєдіяльності особи. Суттєву роль у реалізації тих чи інших стратегій, безумовно, відіграє специфіка ситуації, умов, щодо яких відбувається адаптація. Спільнота як система, що адаптується, застосовує та виробляє стратегії зараджувальної поведінки, щоб адаптуватися до таких умов та наслідків з найменшими адаптивними втратами, а також збільшити можливості доступу до необхідних адаптаційних ресурсів.

Авторами монографії «Спільнота в умовах воєнного конфлікту: психологічні стратегії адаптації» запропонована наступна класифікація психологічних стратегій адаптації спільноти до умов і наслідків воєнного конфлікту за результатами емпіричного вивчення цих стратегій адаптації в різних сферах життєдіяльності:

1. У процесі ціннісного порозуміння.
2. Зміцнення громадського здоров'я.
3. Опрацювання травматичного досвіду.
4. Застосування медіапрактик.
5. Трансформації соціального капіталу.
6. Вироблення психологічних засобів подолання наслідків воєнного конфлікту [6].

Важливо підкреслити, що теоретична база дослідження резильєнтності на індивідуально-особистісному рівні цілком адекватна для проведення аналогічних досліджень на рівні соціальних систем та систем управління.

У країнах із високим рівнем екологічної культури особливого поширення набувають дослідження резильєнтності на рівні соціосистем (соціально-природних систем) – комплексних утворень, де людська спільнота розглядається як невід'ємна частина природи. Відповідно, актуальності набули концепції, що пов'язують воєдино соціальні та екосистеми, в яких моделюються соціальні механізми забезпечення резильєнтності даного типу комплексних систем загалом.

Ілюстративним є приклад діяльності дослідницької організації «Resilience Alliance», що опікується проблемами резильєнтності у вищезазначеній сфері. Організація «Resilience Alliance» визначає резильєнтність як спроможність соціально-природної системи протистояти трансформаціям і стресорам, своєчасно та з мінімальними втратами адаптуючи до них свою структуру та процеси, при збереженні власної ідентичності, функцій та зворотного зв'язку. Цим поняттям описується, в який спосіб система здатна до самореорганізації, засвоєння нових знань та саморозвитку [11]. Представники цієї організації L. Gunderson, E. University, C. Allen, E. Bennett, J. Hodbod, A. Quinlan, P. Taylor зазначають, що знижена стійкість підвищує вразливість системи до менших порушень, з якими вона могла впоратися раніше. Навіть за відсутності порушень умови, що поступово змінюються, наприклад, навантаження поживними речовинами, клімат, фрагментація середовища проживання тощо, можуть перевищувати порогові рівні, викликаючи різку реакцію системи. Новий стан системи може бути менш бажаним, якщо корисні для людей екосистемні послуги зменшуються, як у випадку продуктивних прісноводних озер, які стають евтрофними та виснажуються у своєму біорізноманітті. Відновлення системи до її попереднього стану може бути складним, занадто дорогим, а іноді й неможливим. Дослідження свідчать, що для відновлення деяких систем до їхнього попереднього стану потрібно повернутись до умов, які існували задовго до моменту краху [11].

В якості основного інструменту управління резильєнтністю соціо-екосистем використовується адаптаційний менеджмент, що поєднує соціально-управлінський та науково-дослідний процеси. Цей різновид менеджменту фокусується на розвиткові новітніх інституцій та інституційних стратегій, спираючись на оцінку резильєнтності системи та побудову наукових гіпотез в плині системних трансформацій.

Крім вже згаданих досліджень у галузі соціоекосистем, у світовому науковому просторі не менш активно розвиваються аналогічні дослідження у галузі резильєнтності соціально-економічних систем. Слід відзначити значний внесок такої міжнародної гуманітарної організації, як GOAL. З моменту свого заснування ця організація опікувалась проблемами гуманітарних криз та наданням допомоги найбільш життєво вразливим співтовариствам у різних країнах світу.

Але з 2010 року GOAL перебрала на себе функції розробки теоретичних та практичних аспектів діяльності у галузі управління резильєнтністю соціальних систем. Цими розробками може скористатися практично будь-яка соціальна система, яка відчуває проблеми із забезпеченням власної резильєнтності. Концептуально, в широкому значенні, GOAL виходить з того, що резильєнтність повинна формуватися на різних рівнях соціуму, а саме: на індивідуальному рівні, у масштабі домогосподарств, організацій, угруповань, будь-яких соціально-економічних та соціально-природних систем. При цьому, допоки особливу увагу ця організація приділяє саме соціально-економічним системам.

У 2016 році GOAL завершила свою основну розробку – методичний підхід R4S – «Резильєнтність соціально-економічних систем», і з того часу здійснює його широкомасштабну апробацію у країнах Латинської Америки. У 2018 році GOAL заснувала «Хаб резильєнтних інновацій та навчання» («Resilience Innovation and Learning Hub» (RILH)) як динамічну колаборацийну платформу для інноваційного розвитку цієї сфери діяльності.

Декілька слів стосовно методичного підходу R4S. Цей підхід запроваджений GOAL для комплексного аналізу резильєнтності соціально-економічних систем та **вибору стратегій управління резильєнтністю**. Підхід R4S допомагає краще зрозуміти, як різні компоненти соціально-економічної системи (люди, ресурси, регуляторна база тощо) взаємодіють між собою у нормальних умовах і як вони повинні взаємодіяти у кризових ситуаціях.

Застосовуючи моделі оцінки систем на основі R4S, користувач отримує

інструмент передбачення ризик-сценаріїв, наприклад, як військові конфлікти сприяють виникненню у працівників додаткових стресів. Ефект від застосування відповідного інструментарію досягається за рахунок того, що методи та методики аналізу і синтезу резильєнтності працюють не з симптомами, а з глибинними причинами, пропонують механізми подолання наслідків гетерономних впливів та зміцнення системної опірності їм.

Кому призначений підхід R4S? По-перше, будь-якій організації, керівництво якої формує власне бачення проблем резильєнтності, і якому необхідно виробити всебічне розуміння механізмів розвитку соціально-економічної системи. По-друге, урядовим органам різних рівнів управління, які прагнуть оцінювати резильєнтність ключових систем (організацій), що працюють у відповідних функціональних сферах, виявляти зони вразливості та найкращим чином координувати свої адаптаційні зусилля та зусилля керівництва зазначених організацій. Модель R4S включає 5 основних компонентів:

– ідентифікація критичної (потенційно вразливої) соціально-економічної системи, стан якої потребує аналізу на резильєнтність;

– побудова моделі поточного стану обраної системи;

– побудова ризик-сценаріїв, аналіз уразливості та визначення потенціалу захисних факторів, що сприяють зміцненню резильєнтності цієї системи;

– синтез нової конфігурації резильєнтності з урахуванням детермінантних чинників резильєнтності (Determinant Factors of Resilience (DFRs));

– моніторинг, оцінка відхилень та ревізія розробленої моделі резильєнтності [12].

В своїх дослідженнях О. Корольчук зазначає, що однією з вагомих сучасних характеристик та ефектом сформованої резильєнтності є забезпечення синергії постійної колаборації та діалогу всіх зацікавлених учасників – державного, приватного та бізнес-секторів, влади всіх рівнів, місцевого самоврядування, громад, окремих персоналій тощо. Залучення всіх як партнерів призводить до більшої спроможності заходів стримування, зменшення страху в суспільстві, прискорення відновлення нормальної діяльності після настання потрясінь. На прикладі системи охорони здоров'я (СОЗ) науковець доводить, що під час криз резильєнтні СОЗ забезпечують ефективну всебічно допомогу в задоволенні потреб щодо здоров'я, зменшують людські втрати, пом'якшують несприятливі наслідки для здоров'я тощо. Такі системи також допомагають мінімізувати соціальні та економічні зриви – наслідки масштабних загроз здоров'ю, що притаманні спалахам різних хвороб, природним та атропогенним потрясінням. Тому важливо формувати резильєнтність і впроваджувати дослідження й наукові доробки щодо її розвитку й удосконалення [3].

Висновки. Таким чином, процеси формування і управління резильєнтністю соціальних систем налаштовані на виконання двох завдань. По-перше, сприяти формуванню резильєнтності на мікро- та мезорівнях. По-друге, сприяти адаптації, відновленню та розвитку самої соціальної системи. Вибір тих чи інших стратегій формування резильєнтності соціальної системи в кризових станах, різновидом яких є війна, визначається ступенем залучення в ці події, глибиною їх сприймання й переживання, втратами, рівнем суб'єктивного благополуччя та соціальної активності, прагненням соціально-психологічних трансформацій, критичною оцінкою влади, доступом до інформації та особливостями застосування медіапрактик, розвитком рефлексивних процесів, системою цінностей, обставинами життєдіяльності. Безумовним здобутком представлених зарубіжних методів формування і управління резильєнтністю соціальних систем є те, що в якості інструментарію аналізу та синтезу резильєнтності вони можуть бути легко адаптовані до будь-якої соціально-економічної системи. Їх можна спрощувати, доповнювати та модифікувати відповідно до завдань суб'єкта управління конкретної системою.

Список використаних джерел

1. Адаменко, Л. С. (2020). Актуальні підходи до проблеми дослідження резильєнтності. *Вісник Національного університету оборони України. Питання психології.* №5 (58), 5-13. DOI: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-5-13

2. Іванова, О. (2022). Проєкт «Психологічні сили України»: сприяння розвитку резильєнтності в умовах війни. *Вісник кафедри ЮНЕСКО «Неперервна професійна освіта XXI століття»*. Випуск 6, 62-73. DOI: https://doi.org/10.35387/ucj.2(6).2022.62-73

3. Корольчук, О. Л. (2021). Характеристики резильєнтності системи охорони здоров'я: міжнародний досвід для України. *Публічне управління і адміністрування в Україні.* № 23, 35-41. DOI: https://doi.org/10.32843/ pma2663-5240-2021.23.6

4. Кухарук, О. Ю. (2022). Ідентичнісний вимір соціальної резильєнтності: визначення, підходи, можливості прогнозування. *Проблеми політичної психології* 12 (26). DOI: https://doi.org/10.33120/popp-Vol26-Year2022-107

5. Лазос, Г. П. (2019). Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2-3(17), 77–89. DOI: https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.9

6. Коробка, Л. М., Васютинський, В. О., Вінков, В. Ю. (2019). Спільнота в умовах воєнного конфлікту: психологічні стратегії. Імекс-ЛТД.

7. Drury, J. (2012). Collective resilience in mass emergencies and disasters: A social identity model. In J. Jetten, C. Haslam. & S. Haslam (Ed.), The social cure: Identity, health, and well-being. Alexander, Hove, Psychology Press, pp. 195–215. https://www.academia.edu/1190252/Collective_resilience_in_mass_emergencies_and_disasters_A_social_identity_model

8. Drury, J., Carter, H., Cocking, C., Ntontis, E., Guven, S., & Amlôt, R. (2019). Facilitating collective resilience in the public in emergencies: Twelve recommendations based on the social identity approach. Frontiers in public health, vol. 7, 141. DOI: https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00141

9. Penic, S., Drury, J., & Bady, Z. (2020). Collective resilience. In the Shadow of Transitional Justice Cross-national Perspectives on the Transformative Potential of Remembrance. Ed. By Elcheroth, G., Mel, N. de. London, Routledge, pp. 197–214. URL: https://doi-org.ezproxy.library.sydney.edu.au/10.4324/9781003167280

10. Rodin, J. (2014) The resilience dividend: being strong in a world where things go wrong. New York: PublicAffairs. https://ssir.org/books/excerpts/entry/the_resilience_dividend

11. «Resilience Alliance». URL: https://www.resalliance.org/glossary.

12. Resilience for Social Systems / R4S Approach user guidance manual. GOAL. URL: http://resiliencenexus.org/wp-content/uploads/2019/05/2019-R4S-ToolkitD01-1.pdf.

References

1. Adamenko, L. S. (2020). Current approaches to the problem of resilience research [Current approaches to the problem of resilience research]. *Bulletin of the National Defense University of Ukraine. A question of psychology.* No. 5 (58), 5-13. DOI: https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-58-5-5-13 (in Ukrainian)

2. Ivanova, O. (2022). Project «Psychological forces of Ukraine»: promoting the development of resilience in conditions of war. [Project «Psychological forces of Ukraine»: promoting the development of resilience in conditions of war]. *Bulletin of the UNESCO Department «Continuous Professional Education of the 21st Century».* Issue 6, 62-73. DOI: https://doi.org/10.35387/ucj.2(6).2022.62-73 (in Ukrainian)

3. Korolchuk, O. L. (2021). Characteristics of health care system resilience: international experience for Ukraine. [Characteristics of health care system resilience: international experience for Ukraine]. *Public management and administration in Ukraine.* No. 23, 35-41. DOI: https://doi.org/10.32843/ pma2663-5240-2021.23.6 (in Ukrainian)

4. Kuharuk, O. Yu. (2022). Identical dimension of social resilience: definitions, approaches, forecasting possibilities. [Identical dimension of social resilience: definitions, approaches, forecasting possibilities]. *Problems of political psychology* 12 (26). DOI: https://doi.org/10.33120/popp-Vol26-Year2022-107(in Ukrainian)

5. Lazos, G. P. (2019). The theoretical-methodological model of resilience as a basis for building the psychotechnology of its development. [The theoretical-methodological model of resilience as a basis for building the psychotechnology of its development]. *Organizational psychology. Economic Psychology,* 2-3(17), 77–89. DOI: https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.9 (in Ukrainian)

6. Korobka, L. M., Vasyutynskyi, V. O., Vinkov, V. Yu. (2019). Community in conditions of military conflict: psychological strategies. [Community in conditions of military conflict: psychological strategies]. Imex-LTD. (in Ukrainian)

7. Drury, J. (2012). Collective resilience in mass emergencies and disasters: A social identity model. In J. Jetten, C. Haslam. & S. Haslam (Ed.), The social cure: Identity, health, and well-being. Alexander, Hove, Psychology Press, pp. 195–215. https://www.academia.edu/1190252/Collective_resilience_in_mass_emergencies_and_disasters_A_social_identity_model (in English)

8. Drury, J., Carter, H., Cocking, C., Ntontis, E., Guven, S., & Amlôt, R. (2019). Facilitating collective resilience in the public in emergencies: Twelve recommendations based on the social identity approach. Frontiers in public health, vol. 7, 141. DOI: https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00141 (in English)

9. Penic, S., Drury, J., & Bady, Z. (2020). Collective resilience. In the Shadow of Transitional Justice Cross-national Perspectives on the Transformative Potential of Remembrance. Ed. By Elcheroth, G., Mel, N. de. London, Routledge, pp. 197–214. URL: https://doi-org.ezproxy.library.sydney.edu.au/10.4324/9781003167280 (in English)

10. Rodin, J. (2014). The resilience dividend: being strong in a world where things go wrong. New York: PublicAffairs. https://ssir.org/books/excerpts/entry/the_resilience_dividend. (in English)

11. «Resilience Alliance». URL: https://www.resalliance.org/glossary. (in English)

12. Resilience for Social Systems / R4S Approach user guidance manual. GOAL. URL: http://resiliencenexus.org/wp-content/uploads/2019/05/2019-R4S-ToolkitD01-1.pdf. (in English)

Summary

Voloshyna O. V. *Ph.D in Psychology, full Associate Professor National Academy of Internal Affairs*

RESILIENCE OF SOCIAL SYSTEMS IN CRISIS STATES

Introduction. *The relevance of the article is due to the need to research the methodology of forming collective resilience as a resource for the restoration and growth of social systems in crisis situations.*

Purpose*. The purpose of the article is to substantiate the interdependence of interactive processes of resilience formation at the level of individuals, families and communities; analysis of the methods of its formation at the macro level in crisis situations. During the preparation of the scientific article, a number of general scientific and special methods were used. The dialectical method as a general method of scientific knowledge made it possible to consider the issue of interdependence of the processes of resilience formation at the level of individuals, families and communities, to investigate the peculiarities of the formation of resilience of social systems in crisis situations.*

Methods. *Such general scientific methods as observation, comparison, description, classification contributed to the definition and systematization of domestic and foreign experience regarding methods of forming collective resilience in crisis situations. Methods of analysis and synthesis were used to formulate conclusions and generalizations in the context of the subject of research.*

Originality. *During the theoretical study, the interdependence of the formation of stability at the micro-, meso-, and macro-levels was established. It has been established that the theoretical base of the study of sustainability at the individual-personal level is quite adequate for conducting similar studies at the level of social systems and management systems. In particular, the use of the term "sustainability" is appropriate in the study of problems of adaptation and development of social management systems, especially in crisis situations. At the same time, it is necessary to take into account, on the one hand, the stability of the subject of management, and on the other hand, the stability of the object of management. It was found that the concept of sustainability at the individual level is transferred to society, social systems that are managed or self-organized. In particular, it is appropriate to use it against the background of the theory of social management, when studying the problems of adaptation and development of social management systems, especially in crisis situations. At the same time, one should take into account, on the one hand, the stability of the subject of management, and on the other, the stability of the object of management, necessarily taking into account the partial informal self-organization of the latter. The well-founded advantages of the R4S methodical approach, in particular, the ease of adaptation to any socio-economic system. The psychological strategies of forming the stability of the social system in the conditions of martial law are analyzed.*

Conclusion. *It was concluded that the processes of forming and managing the resilience of social systems are configured to fulfill two tasks. First, to promote the formation of resilience at the micro- and meso-levels. Secondly, to promote adaptation, restoration and development of the social system itself. The choice of certain strategies for building the resilience of the social system in crisis situations, a type of which is war, is determined by the degree of involvement in these events, the depth of their perception and experience, losses, the level of subjective well-being and social activity, the desire for socio-psychological transformations, a critical assessment power, access to information and the peculiarities of the use of media practices, the development of reflexive processes, the system of values, the circumstances of life. Prospective areas of resilience research are the development of complex programs for its formation in the state, private and business sectors, all levels of government, local self-government, communities, individual personalities, etc.*

Keywords: *resilience; social systems; methodical approach; resilience formation; resilience management.*

Recelved/Поступила: 16.05.23.

УДК 59.923.2
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–46-54

Галян І. М. *доктор психологічних наук, професор,*
Національний університет «Львівська політехніка»
http://orcid.org/0000-0002-7257-6477

ЦІННІСНІ УПОДОБАННЯ УКРАЇНСЬКОЇ МОЛОДІ В СИТУАЦІЇ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ

У статті представлені результати дослідження динаміки ціннісних переваг молодих людей в Україні упродовж останнього десятиліття. Констатовано, що ситуація невизначеності корегує пріоритетність цінностей молодих людей, проте не змінює їх стратегічного спрямування. Вказано на необхідність дослідження впливу змісту інформаційного контенту як ресурсу, що формує смисложиттєві орієнтири молодих людей.

Ключові слова*: цінності; смисложиттєві орієнтири; трансформаційні процеси; невизначеність; аксіосистема; молодь.*

Вступ. Світові глобалізаційні процеси, окрім матеріальних благ, частково знецінили культуру, зразки доброчесної поведінки, сімейні та суспільні традиції тощо. Поширення ціннісного релятивізму спричинило занепад духовних цінностей, на яких почасти ґрунтувалася культура етносів. Особливо актуально це для країн з тоталітарним режимом правління. Нові технології консцієнтальної війни під виглядом турботи про «інших» (толерантність, космополітизм, синкретизм), але через «інструментальні», нижчі цінності (речі, їжа) формували у людині пристрасть до консьюмеризму, зменшуючи вагомість термінальних, вищих духовно-моральних цінностей (добро, совість). Цим вправно скористалися функціонери тоталітарних режимів, формуючи ідеологію штучних державних утворень.

Сучасні дослідження засвідчують обскураційні процеси цінностей у синдромах «втраченого» та «обдуреного покоління» колишнього союзу. Країни, що стали незалежними й будують власну державу перебувають на важкому шляху формування етнічної спільноти. Перед ними постає необхідність в актуалізації автентичних цінностей, що відновили б рівновагу в суспільстві, повернули значущість загальнолюдських вартостей. Окрім цього, повнота буття потребує утвердження цінностей, які сприятимуть реалізації стратегії виживання людства у прийдешньому майбутньому. Отже, значущим науково-прикладним завданням є розуміння системи цінностей молодих людей як культури українського етносу.

Метою публікації є теоретико-емпіричний аналіз динаміки цінностей молодих людей в ситуації невизначеності.

Теоретичне підґрунтя. Дослідження цінностей має багатовікову історію та непростий шлях трансформації поглядів. М. Хайдеггер визначав цінності як псевдопоняття [13]. А. Маслоу цінності співвідносив із потребами, а моральні цінності вважав «психопатологією» (фанатизмом). Автор вважав, що цінності створюють плутанину і невдовзі мають застаріти [15]). Для А. Дерінга цінністю є задоволення [12]. Т. Рібо асоціював цінність з пристрастю, що опановує людиною пропорційно силі бажання [16]. Т. Ріккерт акцентував на значущості цінностей, а не їх фактичності [17]. У згаданих авторів цінності постали крізь призму утилітарності та релятивізму. Така природа цінностей простежується і у працях дослідників аксіогенезу другої половини XX століття пострадянського простору, погляди яких формував детермінізм Р. Декарта.

Засадничими для нашого дослідження стали також аксіологічні конструкти вітчизняних дослідників. Так, у дослідженні З. Карпенко вищим проявом аксіоґенезу особистості є ціннісно-смислова свідомість з притаманними їй рефлексивними атрибутами [4; 14]. Сформована при цьому смислотвірна система особистості, на думку І. Галяна, – наслідок узгодженості / неузгодженості особистісних цінностей. Засадничим у контексті означеного є ціннісний вибір, що спирається на досвід суб'єктної активності та регуляторну компетентність [3]. Г. Радчук вважає освітній діалог одним із механізмів

формування аксіогенезу особистості на етапі професійного становлення. Він, за твердженням авторки, є гуманітарною технологією, в якій інтегровано культурологічні, аксіологічні, екзистенційні, феноменологічні уявлення про засвоєння знань на ціннісно-смисловому рівні [6]. Невіддільною частиною таких знань, на думку М. Савчина, має стати духовність особистості [7]. Зрештою, сформована система цінностей і сенсів, що узгоджується з чуттєвою, ідеалістичною та ідеаційною суперсистемами, стає аксіологічним ядром етнокультури.

Методи дослідження. Дослідження організоване за принципом теоретичного аналізування та емпіричного вивчення ціннісних уподобань сучасної молоді. Використано методи первинного та вторинного аналізу даних. Первинні дані (власні дослідження) були отримані за допомогою опитувальника «Смисложиттєві орієнтації особистості» (Д. Леонтьєв) та методики Ш. Шварца «Опитувальник цінностей (SVS)». Вторинний аналіз ґрунтувався на результатах досліджень, проведених в Україні упродовж 2020-2022 років іншими дослідниками із використанням методики Ш. Шварца «Опитувальник цінностей (SVS)» та анкет, розроблених для конкретних досліджень. Зокрема, використано результати: Світового дослідження цінностей в Україні проведеного Українським центром європейської політики (2020). Метод опитування – анкетування (Анкета для сьомої хвилі WVS (2017-2021 роки), n=1289 [11]; Репрезентативного дослідження становища молоді в Україні 2021, проведеного під патронатом Міністерства молоді та спорту України (2021). Метод дослідження – *особисте опитування методом обличчям до обличчя у всіх регіонах країни,* n=2000 [10]; Сімнадцятого загальнонаціонального опитування: Ідентичність. Патріотизм. Цінності, проведеного соціологічною групою «РЕЙТИНГ» (2022). Метод опитування: CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing – телефонні інтерв'ю з використанням комп'ютера), n=1000 [9]; Соціологічного опитування дослідницької компанії «Gradus Research» (2021-2022). Метод опитування: самозаповнення анкети в мобільному додатку Gradus, n=1500 [8]. Статистичне оброблення результатів виконано за допомогою статистичної програми IBM SPSS Statistics-23. Порівнювані конструкти діагностовано за методикою Ш. Шварца, а також за тестом «Смисложиттєві орієнтації» (Д. Леонтьєв).

Результати і обговорення. Принцип «буття визначає свідомість» не повинен бути визначальним для аксіогенезу, позаяк речі матеріального світу є мінливими, а їхні причини мають бути незмінними. У міфах про печеру з твору «Держава» Платон зазначає, що істинні цінності буття утворюють особливий *позафізичний* світ (ейдоси) [5]. Ейдоси не рукотворні, вони вічні, незмінні й непорушні. Спостережуваний світ утворюється завдяки втіленню ейдосів у хаотичну, плинну, змінну *хору* (матерію). Світ, який ми знаємо – це лише тіні світу ейдосів. Отже, речі можна бачити, але не мислити, а ідеї (ейдоси), навпаки, можна мислити і не бачити [5].

Процес аксіогенезу супроводжуються ламанням наявних зразків та утвердженням нових ідеалів. Така трансформація потребує виваженої оцінки «критичних» ситуацій суспільного розвитку. Це допоможе розуміти реальність та необхідність конструювання такої аксіосистеми, в якій нові елементи сьогодення органічно доповнювали б усталені цінності та сприяли її саморозвитку. Саме завдяки динамічній рівновазі відкритої саморегулювальної системи можна вибудовувати акматичну фазу розвитку суспільств.

Трансформація цінностей, як виразник нестійкості суспільства, виявляється у розв'язанні суперечності між *бажаним* (інтерес) і *необхідним* (цінність). Ситуація невизначеності спричиняє внутрішній хаос, що є обов'язковим елементом системотворення. Попри його позитивність він все ж структурно задає наслідувальні елементи зовнішньої маніпулятивної системи. Цінності мають бути не лише мотивом людського вчинку, але й фундаментальними нормами будь-яких видів дій [2], оскільки «світ» оцінюється за «цінностями» [13], як і кожна людина – за її діями. Питання цінностей актуалізується в ситуаціях невизначеності. Вийти гідно з них можуть суспільства з усталеною системою цінностей, з визначеною ідентичністю.

Спрямованість українського суспільства на опанування цінностей усталеної

демократії, властивої країнам Західної Європи, визначає стратегією аксіогенезу українців упродовж другої половини XX століття та сьогодення. Особливо це стосується молоді. Результати нашого дослідження засвідчили цілеспрямованість сучасної молоді, яка попри різноманітні труднощі прагне до осмисленого, емоційно насиченого життя (табл. 1). Окрім наповненого стражданнями та небезпеками вони оцінюють сьогодення як своєрідне вікно можливостей. Саме спрямованість на майбутнє робить їх життя осмисленим. Вони володіють достатньою свободою вибору, щоби побудувати своє життя відповідно до обраних цілей і завдань та уявлень про його сенс. Здатність до самоконтролю допомагає їм втілювати задумане в життя.

Таблиця 1.

Описові статистики для емпіричних результатів методики СЖО

	Стать	M	SD	t	P
Цілі	хлопці	31,36±1,054	5,579	0,233	0,817
	дівчата	30,95±1,296	7,986		
Процес життя	хлопці	29,96±1,106	5,853	1,672	0,099
	дівчата	26,89±1,348	8,308		
Результат життя	хлопці	26,46±0,836	4,426	1,838	0,071
	дівчата	23,79±1,085	6,691		
Локус Я	хлопці	20,79±0,794	4,202	0,349	0,728
	дівчата	20,37±0,841	5,185		
Локус життя	хлопці	31,43±0,897	4,749	0,850	0,398
	дівчата	30,13±1,129	6,960		
СЖО (загалом)	хлопці	101,82±2,713	14,355	0,899	0,372
	дівчата	97,45±3,663	22,583		

Примітка: M – середнє значення; SD – стандартне відхилення; t – критерій Стьюдента; p – значущість критерію.

Порівняльний статистичний аналіз не виявив значущих відмінностей між хлопцями та дівчатами у прояві смисложиттєвих орієнтацій (табл. 1). Водночас спостерігаються деякі тенденційні особливості. Так, у хлопців виявилися вищі результати (M=29,96) за шкалою «процес життя» (тест СЖО), що вказує на їхнє прагнення бути максимально залученими в життя саме сьогодні. Дівчата в цьому контексті стриманіші (M=26,89). Минулий період життя (шкала «результативність життя») хлопці теж оцінюють вище (M=26,46), ніж дівчата (M=23,79). Це засвідчує достатню самореалізацію хлопців та їхні високі очікування від життя. Такий результат ми пояснюємо війною в Україні, що зменшує для чоловіків коло можливостей і підвищує вартість життя. Загалом діагностовано дещо вищий загальний рівень смисложиттєвих орієнтацій у хлопців. Проте відмінності не виходять за межі статистичної похибки.

Зміст смисложиттєвих орієнтацій молодих людей розкривається через їхні ціннісні уподобання. З огляду на сказане проаналізована динаміка ціннісних уподобань української молоді за останні 10 років (зіставлені результати досліджень молоді у 2015 та 2021-2022-х роках) за методикою Ш. Шварца. Позаяк вибірка неоднорідна, то можемо говорити не про трансформацію цінностей конкретних людей, а тенденційні особливості динаміки цінностей у молоді загалом. Для аналізу використано як власні дослідження (2015), так і результати Сімнадцятого загальнонаціонального опитування: Ідентичність. Патріотизм. Цінності (соціологічна група «Рейтинг», 2022), світового дослідження цінностей в Україні (опитування в межах 7-ї хвилі WVS, 2020), репрезентативного дослідження становища молоді в Україні (Міністерство молоді та спорту України, 2021), соціологічне опитування дослідницької компанії «Gradus Research».

Так, у 2020 році констатовано зростання частки *щасливих* людей з 68% до 78,3% та тих, у кого *гарне здоров'я* з 37% до 45,4%. Зросла частка тих, хто за останній рік ніколи не відчував себе в небезпеці у власному домі/квартирі, з 69% до 73,8%. Також знизилася частка тих, хто незадоволений фінансовим становищем з 48% до 38,9%.

У 2021 році на питання: «Що для вас є найважливішим»?, – засвідчено піклування молодих людей про стан власного здоров'я (рис. 1)

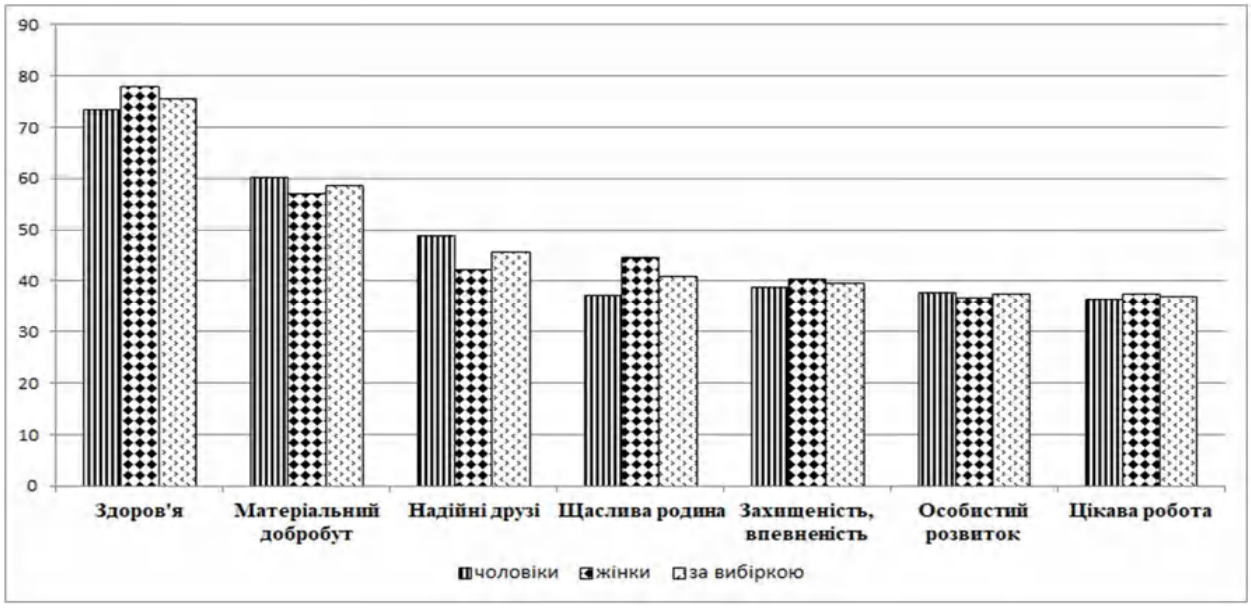

Рис. 1. Порівняльні значення ціннісних переваг молодих людей за питанням «Що для вас є найважливішим»?

Це властиво як для чоловіків, так і для жінок. На другому рейтинговому щаблі опинилося бажання матеріального статку. Відмінності між цим бажанням у чоловіків та жінок не є статистично значущі. На третьому щаблі розмістилися цінність «Надійні та вірні друзі». Для 49% чоловіків ця цінність є важливішою ніж у жінок (42,3%). Проте щастя родини важливіше для 44,7% жінок порівняно з 37,3% чоловіків. Далі слідують цінності такі цінності, як: «відчуття захищеності та впевненості (39,7%), «особистий розвиток» (37,4%) та «цікава робота» (37,0%). Вони важливі для третини чоловіків та жінок.

Відповіді на питання: «Чого найбільше ви хотіли б досягти у житті»? можна трактувати як нереалізовані потреби. Найбільше, чого прагнули респонденти у 2021 році – це сімейного щастя (63,4%), здоров'я (54,3) та кар'єрного зростання (42,7%). Третина респондентів прагнуть багатства (31,7%), творчої реалізації (30,9%) та свободи дій (27,7%). Професійна кваліфікація цікавить 14,4% респондентів. Найбільше сімейного щастя прагнуть 70,2% жінок, чоловіків таких виявилося 56,8%. Про здоров'я теж більше турбуються жінки (57% проти 49,9% у чоловіків). Більше прагнення спостерігається у жінок і стосовно творчої реалізації (32,3% жінок проти 29,5% чоловіків). Проте багатство (34,1% – чоловіки та 29,1% – жінки) і кар'єрне зростання (48,4% – чоловіки та 36,6% – жінки) більше турбують чоловіків (рис. 2).

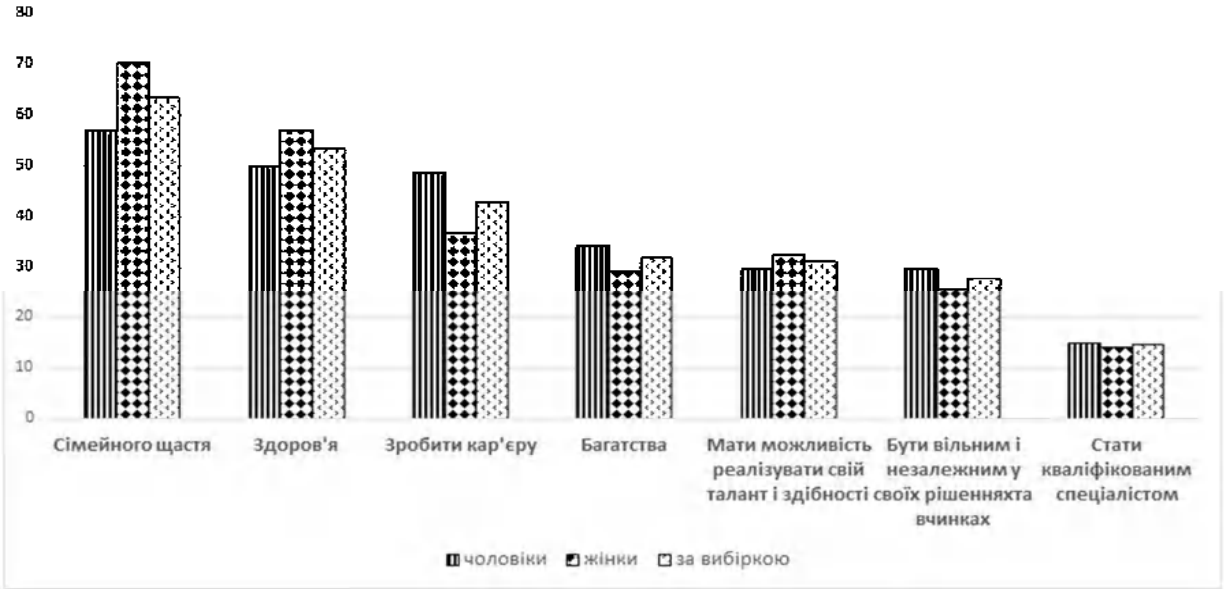

Рис. 2. Порівняльні значення ціннісних переваг молодих людей за питанням «Чого найбільше ви хотіли б досягти у житті»?

Про стан задоволеності бажаних цінностей свідчать відповіді на питання: «Які проблеми вас найбільше турбують сьогодні?». Якісний аналіз отриманих відповідей засвідчує наявність внутрішніх суперечностей між бажаним і доступним за деякою групою цінностей. Так, найбільшою проблемою для респондентів є відсутність матеріального благополуччя: фінансового (45,5%) та житлового (27,5). Це проблеми, які можуть впливати на рівень задоволеності цінністю «сімейне щастя». Є проблеми у 35,2% респондентів зі здоров'ям). Третина досліджуваних почувається не реалізованими (25,9%) (рис. 3).

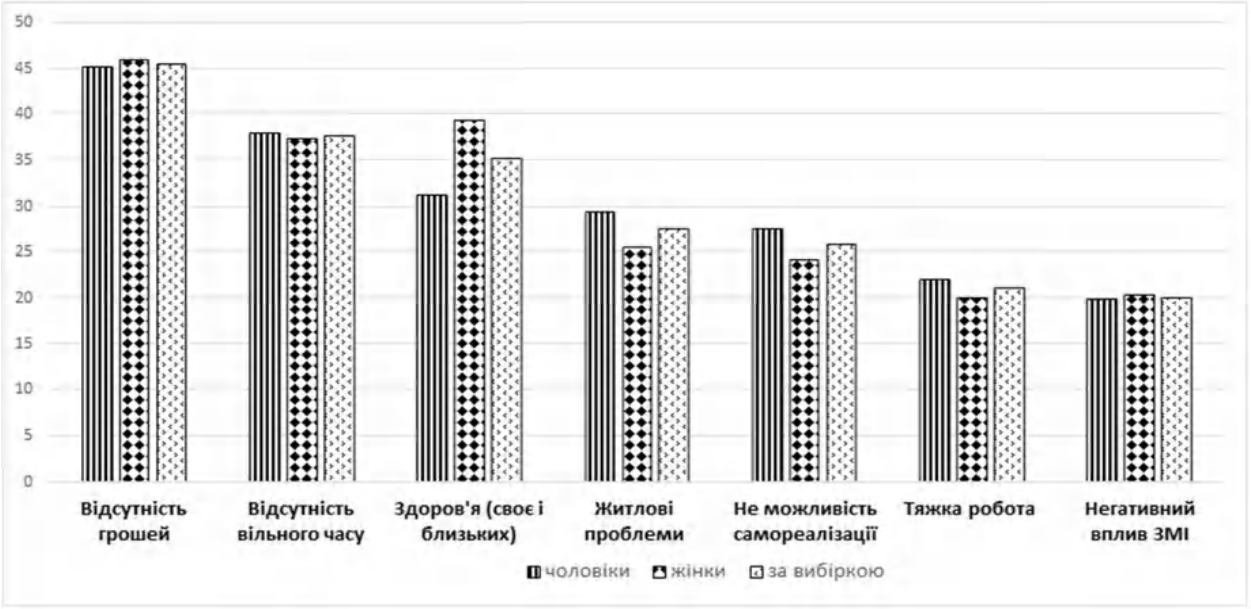

Рис. 3. Порівняльні значення ціннісних переваг молодих людей за питанням «Які проблеми вас найбільше турбують сьогодні»?

Зміст цінностей виражають мотиваційні цілі [18]. Для діагностики мотиваційно-ціннісних переваг молоді використано методику Ш. Шварца «Опитувальник цінностей (SVS)». Варто відзначити, що усі цінності за Ш. Шварцом, були високо оцінені молоддю у 2013-2015 роках. Найвищими балами оцінювалися *доброта* (M = 4,84; SD = 0,74), *безпека* (M = 4,46; SD = 0,85), *самостійність* (M = 4,5; SD = 0,76) і *універсалізм* (M = 4,43; SD = 0,82). Дещо меншою вагою, порівняно з іншими, наділено *владу* (M = 3,17; SD = 1,2), *гедонізм* (M = 3,17; SD = 1,2), *конформізм* (M = 3,73; SD = 0,87) і *традиції* (M = 3,71; SD = 0,88) (рис. 4).

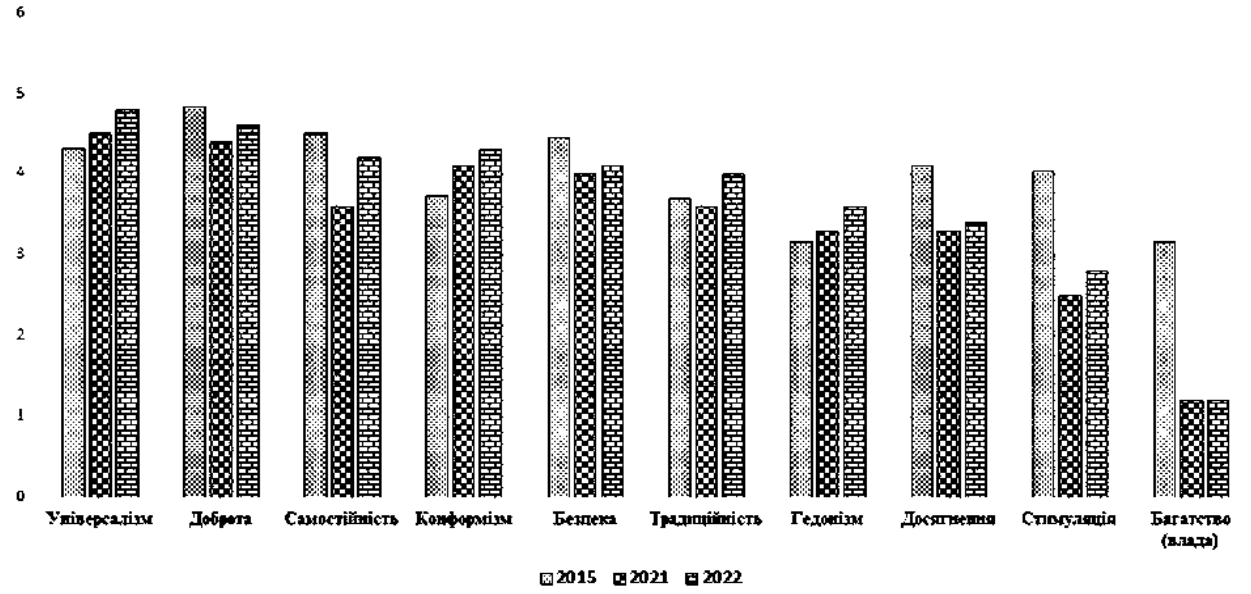

Рис. 4. Динаміка ціннісних уподобань молодих людей у різні роки (за методикою Ш. Шварца)

У 2021 році загальна тенденція ціннісних уподобань збережена, проте дещо знизилася сама вага цінностей. Зокрема, втратила позиції цінність *самостійність* з (M=4,5 (2015) до M=3,6 (2022)), *досягнення* (M=4,1 (2015) до M=3,4 (2022)) та *стимуляція* (M=4,0 (2015) до M=2,8 (2022)). Незначні коливання помічено за цінністю *доброта* (M=4,8 (2015); M=4,4 (2021); M=4,6 (2022) та *безпека* (M=4,5; (2015); M=4,0 (2021); M=4,1 (2022). З початком війни (2022 рік) порівняно з 2021 р., спостерігається деяке зростання традиційності (M=3,6 (2021) проти M=4,0 (2022)), гедонізму (M=3,3 (2021) проти M=3,6 (2022)), універсалізму (M=4,5 (2021) проти M=4,8 (2022)), конформізму (M=4,1 (2021) проти M=4,3 (2022)) та самостійності (M=3,6 (2021) проти M=4,2 (2022)).

Такі особливості аксіодинаміки пояснюються низкою подій, що сталися в Україні з початку 1990-х рр. Домінування у 2013-2015 роках «стимуляції», що характеризує прагнення новизни, необхідності змін, глибоких переживань, а також «досягнення» є наслідком соціально-політичних процесів тих років. Прагнення до Євросоюзу, бажання високих стандартів життя, особистого успіху, самостійності прийняття рішень формували світогляд молодих людей того часу. Ці бажання молодих людей наштовхнулося на опір влади, що, зрештою, стало поштовхом до «Революції гідності». Усе це загострило потребу власної безпеки та стабільності суспільства (цінність «безпека»).

Попри різноманітні катаклізми та випробування, які випали на долю українського народу, упродовж останніх десятиліть властива українцям цінність «доброта» не втратила своєї актуальності. Якщо у 2021 році ця цінність трохи «просіла», то у 2022 році вона знову піднялася у рейтингу. Найвищий її прояв спостерігався у 2013-2015 роках. Піклування про збереження і підвищення благополуччя близьких людей під час війни актуалізував цю цінність. Це підтверджується і такою цінністю як *універсалізм*, що характеризує терпимість, захист благополуччя усіх людей і природи.

Отже, отримані результати засвідчують зниження прагнення молодих людей до новизни, зменшення глибинних переживань, але натомість зростання цінностей власної безпеки та безпеки ближніх. Неважливим стало прагнення досягти особистого успіху та відповідати соціальним стандартам, домінувати над людьми та ресурсами (йдеться про пересічних громадян України). Важливо бути терпимим і розуміти проблеми інших, захищати інших людей, створювати умови для їхнього благополуччя. Молоді люди стали більш схильними до конформізму (йдеться про прийняття готових стандартів у поведінці, визнання наявного стану речей, законів, норм, правил). Зазначені міркування засвідчують, що ситуація невизначеності, попри свою стресогенність, стає тригером для переоцінки ціннісних уподобань молодих людей.

Наші міркування співзвучні з соціологічними дослідженнями «Gradus Research», проведеними у 2022 році [8]. Зацікавлення викликає запропонований дослідниками порівняльний аналіз результатів опитування (жовтень 2021 року та в різні місяці (починаючи з квітня) 2022 року на предмет «зміни рівня соціальної довіри» (діапазон шкали: від 1 бала «зовсім не довіряю» до 4 балів «повністю довіряю»). Зокрема порівняно з 2021 роком зріс рівень довіри до знайомих (з 2,8 у 2021 р. до 3.0 у 2022 р.). Більше люди почали довіряти сусідам (2,5 проти 2,8). Зросла довіра до мешканців свого населеного пункту (2,3 проти 2,6). Приріст довіри ґрунтується на загальній довірі людей один до одного. За цим, на перший погляд, незначним приростом довіри відображається значне відсоткове зростання респондентів, що довіряють іншим людям. Так, якщо у 2021 році лише 45% довіряли людям, то у 2022 році таких стало 63%. У двічі зросла довіра до людей одного населеного пункту (35% у 2021 та 62% у червні 2022 року). Якщо сусідам у 2021 році довіряли 67% респондентів, то у 2022 році таких стало 80%). Порівняльний аналіз ціннісних переваг молодих людей в Україні за іншими критеріями представлено у наших інших публікаціях [3].

Інстинкт самозбереження не лише підняв індекс групової згуртованості, але й кристалізував відчуття ідентичності, одним із виразників якого є мова. Розпізнавання «своїх» за мовним маркером «навернуло» респондентів до спілкування українською мовою. Якщо до початку агресії згідно з даними опитування українською мовою у побуті спілкувалося 41% дорослого

населення України, у квітні 2022 року – 53%, то у грудні 2022 року 57% засвідчили її перевагу. Позитивна динаміка спостерігається і в підтримці вітчизняних виробників.

Ситуація невизначеності, спричинена війною, позначилася і на рівні психологічного благополуччя. Загалом наприкінці вересня 2022 року 41% респондентів не вказали на проблеми з власним психологічним здоров'ям (8-10 балів, за максимальних 10, що засвідчують відсутність будь-яких проблем). Проте 84% визнали досить високий рівень суб'єктивного стресу. Ми вважаємо, що це відтермінована подія, яка з часом може вплинути на переживання стану психологічного благополуччя.

Висновки. Трансформація аксіологічних смислів має як природний (згідно з циклічним історичним розвитком людства), так і штучний (детермінований різноманітними політичними процесами) характер. Проведене дослідження засвідчило сталість системи цінностей молодих людей, сформованої на ранніх етапах онтогенезу. Ситуація невизначеності вносить свої корективи у пріоритетність цінностей, проте не змінює її стратегічного спрямування. Попри спричинені війною різноманітні труднощі, громадяни України стали більше довіряти один одному, а зростання використання у побуті української мови кристалізувало у свідомості українців відчуття власної ідентичності. Спричинена війною ситуація невизначеності не знизила відчуття психологічного благополуччя, проте підвищила рівень суб'єктивного стресу.

З огляду на максимальну залученість молодих людей до соціальних мереж та месенджерів, перспективним видається дослідження впливу змісту їхнього інформаційного контенту як ресурсів, що формують смисложиттєві орієнтири молоді.

Список використаних джерел

1. Березовська, Л. (2023). Психологічне благополуччя молоді, що проявляють активність у соціальних мережах. *Вісник Національного університету оборони України*, 2 (72), 21-27. DOI: 10.33099/2617-6858–23–72–2–21-28

2. Вебер, М. (1998). Соціологія. Загальноісторичні аналізи. Політика. Київ: Основи.

3. Галян, І. (2022). Ціннісні суперечності в аксіогенезі особистості. *Інсайт: психологічні виміри суспільства*, 7, 11-23. https://doi.org/10.32999/2663-970X/2022-7-2

4. Карпенко, З. (2013). Сучасний стан аксіопсихологічних досліджень в Україні. *Психологія і особистість*, 1, 21-31.

5. *Платон* (2000). *Держава* / пер. з давньогр. Д. Коваль. Київ: Основи.

6. Радчук, Г. (2017). Освітній діалог як інноваційна гуманітарна технологія професійного становлення особистості у ВНЗ. *Педагогічний процес: теорія і практика*, 1, 15-21.

7. Савчин, М. (2020). Духовна парадигма розвитку українського суспільства. *Тоталітаризм як система знищення національної пам'яті*, Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (с.477-480). Львів: Друкарня Львівського національного медичного університету імені Данила Галицького.

8. Соціальні тренди 2023 від Gradus Research: як війна перетворила українців на більш свідому націю. (2023) URL: https://gradus.app/documents/336/Gradus_Report_-_Social_trends_2023_UA.pdf

9. Сімнадцяте загальнонаціональне опитування: Ідентичність. Патріотизм. Цінності (2022). Київ: Соціологічна група «Рейтинг». URL : https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_1000_independence_082022_xvii_press.pdf

10. Становище молоді України (2021). URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka/stanovishche-molodi-2021.pdf

11.Світове дослідження цінностей 2020 в Україні (2020). Київ: Український центр європейської політики. URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/WVS_UA_2020_report_WEB.pdf

12.Döring, A. (1888). Philosophische Güterlehre: Untersuchungen über die Möglichkeit der Glückseligkeit und die wahre Triebfeder des sittlichen Handelns. Berlin: R. Gaertner. URL: https://books.google.com.ua/books/about /Philosophische_G%C3%BCterlehre.html?id=okdWAAAAMAAJ&redir_esc=y

13.Heidegger, M. (2010). Being and Time: A Revised Edition of the Stambaugh Translation (SUNY series in Contemporary Continental Philosophy). New York: State University of New York Press

14.Karpenko, Z. (2021). Axiological Personology in Ukraine. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego.

15.Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.

16.Ribot, Th. (1905). La logique des sentiments. Paris: Alcan.

17.Rickert, H. (1899). *Kulturwissenschaft und Naturwissenschaft.* Tübingen: Freiburg i. B. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.sbc.org.pl/Content/66477/Kulturwissenschaft.pdf

18.Schwartz, S., Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology,* 32, 268-290.

References

1. Berezovs′ka, L. (2023). Psykholohichne blahopoluchchya molodi, shcho proyavlyayut′ aktyvnist′ u sotsial′nykh merezhakh [Psychological well-being of young people active in social networks]. *Bulletin of the National University of Defense of Ukraine*, 2 (72), 21-27. (in Ukrainian).

2. Veber, M. (1998). Sotsiolohiya. Zahal′noistorychni analizy. Polityka [Sociology. General historical analyses. Policy]. Kyyiv: Osnovy. (in Ukrainian).

3. Halian, I. (2022). Tsinnisni superechnosti v aksiogenezi osobystosti [Value contradictions in personality axiogenesis]. *Insight: psychological dimensions of society*, 7, 11-23. (in Ukrainian).

4. Karpenko, Z. (2013). Suchasnyy stan aksiopsykholohichnykh doslidzhen′ v Ukrayini [The current state of axiopsychological research in Ukraine]. *Psychology and personality*, 1, 21-31. (in Ukrainian).

5. Platon (2000). Derzhava [State] / trans. from Ancient Greece D. Koval. Kyyiv: Osnovy. (in Ukrainian).

6. Radchuk, H. (2017). Osvitniy dialoh yak innovatsiyna humanitarna tekhnolohiya profesiynoho stanovlennya osobystosti u VNZ. [Educational dialogue as an innovative humanitarian technology of professional development of personality in higher education institutions]. *Pedagogical process: theory and practice, 1,* 15-21. (in Ukrainian).

7. Savchyn, M. (2020). Dukhovna paradyhma rozvytku ukrayins′koho suspil′stva [The spiritual paradigm of the development of Ukrainian society]. *Totalitarianism as a system of destruction of national memory,* Materials of the All-Ukrainian scientific and practical conference with international participation (pp. 477-480). L′viv: Drukarnya L′vivs′koho natsional′noho medychnoho universytetu imeni Danyla Halyts′koho (in Ukrainian).

8. Sotsial′ni trendy 2023 vid Gradus Research: yak viyna peretvoryla ukrayintsiv na bil′sh svidomu natsiyu [Social trends 2023 from Gradus Research: how the war turned Ukrainians into a more conscious nation] (2023). URL: https://gradus.app/documents/336/Gradus_Report_-_Social_trends_2023_UA.pdf (in Ukrainian).

9. Simnadtsiate zahalnonatsionalne opytuvannia: Identychnist. Patriotyzm. Tsinnosti [Seventeenth National Survey: Identity. Patriotism. Values] (2022). URL: https://ratinggroup.ua/files/ratinggroup/reg_files/rg_ua_1000_independence_082022_xvii_press.pdf (in Ukrainian).

10.Stanovyshche molodi Ukrainy 2021 [The position of the youth of Ukraine 2021] (2021). URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Molodizhna_polityka /stanovishche-molodi-2021.pdf (in Ukrainian).

11.Svitove doslidzhennia tsinnostei 2020 v Ukraini [World Values Survey 2020 in Ukraine] (2020). URL: https://ucep.org.ua/wp-content/uploads/2020/11/WVS_UA _2020_report_WEB.pdf (in Ukrainian).

12.Döring, A. (1888). Philosophische Güterlehre: Untersuchungen über die Möglichkeit der Glückseligkeit und die wahre Triebfeder des sittlichen Handelns [Philosophical theory of goods: Investigations into the possibility of happiness and the real driving force of moral action]. Berlin: R. Gaertner. URL: https://books.google.com.ua/books/about/Philosophische_G%C3%BCterlehre.html?id=okdWAAAAMAAJ&redir_esc=y (in German).

13.Heidegger, M. (2010). Being and Time: A Revised Edition of the Stambaugh Translation (SUNY series in Contemporary Continental Philosophy). New York: State University of New York Press. (in English)

14.Karpenko, Z. (2021). Axiological Personology in Ukraine. Kraków: Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Pedagogicznego. (in English)

15.Maslow, A.H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row. (in English)

16.Ribot, Th. (1905). La logique des sentiments [The logic of feelings]. Paris: Alcan. (in French).

17.Rickert, H. (1899). *Kulturwissenschaft und Naturwissenschaft [Cultural studies and natural sciences]*. Tübingen: Freiburg i.B. URL: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.sbc.org.pl/Content/66477/Kulturwissenschaft.pdf (in German).

18. Schwartz, S., Bardi, A. (2001). Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology,* 32, 268-290. (in English).

Summary

Halian I. M. *Doctor of Psychological Sciences,*
Professor Lviv Polytechnic National University

THE VALUE PREFERENCES OF UKRAINIAN YOUTH IN UNCERTAIN SITUATIONS

Abstract. *The article presents the study results of the dynamics of value preferences among young people in Ukraine over the last decade. The need to study the system of values as a condition for the formation of an ethnic community, which will lead to the realization of humanity's survival strategy in the coming future, has been established.*

Purpose of the article. *The purpose of the publication is a theoretical and empirical analysis of the dynamics of values among young people in a situation of uncertainty.*

Methods. *The study is organized according to the principles of theoretical analysis and empirical study of the value preferences of modern youth. Methods of primary and secondary data analysis were used. Primary data (own research) was obtained using the questionnaires "Meaning-life orientations of the individual" (D. Leontiev) and "Value questionnaire (CVS)" (S. Schwartz). The secondary analysis was based on the results of research conducted in Ukraine during 2020–2022 by other researchers.*

Results. *Emphasis was placed on the versatility of events, which, due to their uncertainty, on the one hand confirmed the relevance of the existing value system and, on the other, determined its revaluation. The obtained results showed a decrease in young people's desire for novelty and a decrease in deep experiences, but instead an increase in the value of their own safety and the safety of others. During the war, a decrease in the desire to have personal success, to meet social expectations, and to dominate others was diagnosed. The tendency of young people toward conformism was indicated. Emphasis was placed on the growth of people's trust in each other. The increase in the number of respondents using the Ukrainian language in everyday life crystallized a sense of their own identity in the minds of Ukrainians. It was established that the situation of uncertainty, despite its stress, is a trigger for re-evaluating the value preferences of young people.*

Scientific novelty. *The values system was studied for youth who were in a difficult and uncertain situation. The situation was caused by societal transformation and the war in Ukraine.*

Practical meaning. *The results would be useful for scientists who research people's self-consciousness, especially axio-genesis.*

Conclusions and prospects for further scientific research*. The research conducted proved the constancy of the value system of young people formed at the early stages of ontogenesis. It was found that the situation of uncertainty makes adjustments to the prioritization of values but does not change its strategic direction. The uncertainty caused by the war did not reduce the feeling of psychological well-being, but it increased the level of subjective stress. Given the maximum involvement of young people in social networks and messengers, it seems promising to study the influence of the content of their information as a resource that forms meaningful life orientations.*

Key words*: values; meaningful life orientations; uncertainty; axio-system; youth.*

Received/Поступила: 17.05.23.

УДК 37.091.12
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–55-65

Данилевич Л. А. *кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*
https://orcid.org/ 0000-0002-2321-4285

ДОСВІД СУПЕРВІЗІЇ СТУДЕНТІВ ПІД ЧАС ПЕДАГОГІЧНОЇ ПРАКТИКИ ЯК ЕЛЕМЕНТА ТРАНСЛЯЦІЇ РЕФЛЕКСИВНО-ДІЯЛЬНІСНОГО ПІДХОДУ У МОДУСІ КОНСУЛЬТАТИВНОГО

У статті розглядається проблема трансляції технологій психолого-педагогічного консультування учнів щодо подолання навчальних труднощів засобами рефлексивно-діяльнісного підходу. Обговорено обмежені можливості навчання студентів-консультантів на матеріалі навчальних ситуацій. Розглядається спосіб трансляції принципів та технологій консультування засобами рефлексивно-діяльнісного підходу через організацію супервізійних та інтервізійних груп.

Ключові слова: *технології психолого-педагогічного консультування; рефлексивно-діяльнісний підхід; студенти-консультанти; навчальні ситуації; супервізійні та інтервізійні групи.*

Вступ. В останні роки проблема допомоги учням і низькими результатами у навчанні та їхнім вчителям набула державного рівня. Відповідно зріс запит на трансляцію ефективних методів роботи із дітьми, які мають труднощі у навчанні, у т. ч. методів роботи у форматі індивідуальної допомоги. За результатами опитування шкільних вчителів та батьків учнів у 2021-2022 навчальному році 41,5% батьків дітей із низькими результатами у навчанні відзначили нестачу індивідуальної уваги з боку вчителів як те, що найбільше заважає навчанню їхньої дитини у конкретній школі. При цьому 19,8% вчителів, які працюють у школах, де більш як половина дітей мають низькі результати у навчанні, відзначають у себе дефіцит навичок індивідуального навчання таких дітей (і те ж відзначають 15,2% вчителів у середньому за вибіркою). Також наголошується на потребі вчителів у допомозі з боку фахівців, зокрема, психологів у роботі з неуспішними, і фіксується дефіцит такої допомоги (у 58% вчителів зі шкіл, де більше половини неуспішних дітей, і у 49% загалом за вибіркою).

Рефлексивно-діяльнісний підхід (РДП) до надання консультативної психолого-педагогічної допомоги дітям і підліткам у подоланні навчальних труднощів спочатку виник як відповідь на проблему допомоги неуспішним учням і за минулі роки успішно використовувався у роботі із різними категоріями дітей, які зазнають труднощів у навчанні. Останнім часом значно зріс запит освоєння досвіду РДП як з боку педагогів, а й із боку шкільних психологів. У цій ситуації особливо актуальною стає проблема його трансляції. Завдання цілеспрямованої трансляції РДП ставилося близько двадцяти років тому і практика трансляції розвивалася у двох напрямках – вчителям (у формі підвищення кваліфікації та у контексті низки проектів) та студентам-психологам (спочатку просто як способу індивідуальної допомоги з боку студентів дітям із труднощами у навчанні у контексті педагогічної практики, із поступовою трансформацією саме у трансляцію РДП). Таким чином, у фокусі уваги цієї статті є досвід трансляції РДП студентам (як можливий прототип трансляції підходу шкільним психологам, а також вчителям як інструмент для індивідуальної допомоги учням).

Проблеми, що постають під час трансляції РДП, пов'язані з його специфікою. Консультативна психолого-педагогічна допомога учням у подоланні навчальних труднощів засобами РДП ґрунтується на низці принципів, найголовніші з яких: підтримка консультантом суб'єктної позиції дитини в процесі взаємодії; співробітництво дорослого та дитини, при якому дитина справляється із труднощами, а дорослий їй допомагає (з провідною роллю дитини);

організація діяльності у зоні найближчого розвитку; рефлексія та перебудова на основі рефлексії способів діяльності, як ключовий інструмент подолання кожної конкретної проблеми; усвідомлення та інтеріоризація засобів і методів спільної діяльності, як загальних методів подолання проблем, що також відбувається через рефлексію. Пропонований тип взаємодії дорослого із дитиною суттєво відрізняється від того, що є звичним і у педагогічній практиці, і у звичайній побутовій взаємодії. Додаткову складність створює те, що на кшталт взаємодії – це консультативна практика, проте процес роботи будується на матеріалі навчальної діяльності, труднощів дитини на освоєнні навчального матеріалу, що звично асоціюється із педагогічним процесом.

Значний досвід спроб трансляції РДП у традиційних формах свідчить, що у лекційному форматі ідеї та теоретичні положення підходу найчастіше не сприймаються. Використовуючи відомий термін Ж.Піаже [1], можна зазначити, що при лекційному форматі відбувається асиміляція теоретичних положень РДП, тобто «вписування» їх у традиційні уявлення про педагогічну практику, в якій дитина має освоювати навчальну програму за планом, заданим вчителем. І тоді слова про співпрацю, суб'єктну позицію дитини та її підтримку сприймаються як гуманістичні гасла, теза про необхідність роботи у зоні найближчого розвитку – як звичні побажання індивідуалізації навчання. Те, що у ці слова вкладено буквальне значення, залишається незрозумілим.

Після того, як навчальні програми було доповнено процедурами, що частково попереджають асиміляційні процеси (фіксацією стартових уявлень учнів про ключові терміни із подальшим фокусуванням на відмінностях у розумінні), насичено розборами кейсів та інтерактивною роботою з елементами тренінгу та відеотренінгу, рівень розуміння підвищити адекватності питань, зворотний зв'язок, змісту підсумкових завдань студентів. Тим не менш, досвід показує, що доки студент не приймає відповідальну діяльнісну позицію – тобто не йде сам допомагати дитині, суперечності отриманих уявлень, які стали якимось ідеалом, орієнтиром і задумом для роботи, зі звичними студенту способами допомоги дитині залишаються прихованими від нього. Виявити та подолати їх можливо лише у практичній діяльності. Таким чином, необхідним та незамінним елементом трансляції РДП виявляється етап практичної діяльності студента (або фахівця), що освоює підхід, під супервізією досвідчених РДП-консультантів.

Мета статті – аналіз досвіду трансляції принципів та технологій консультування засобами рефлексивно-діяльнісного підходу через організацію супервізійних та інтервізійних груп.

Теоретичне підгрунтя. Базові принципи та методологія теорії діяльності стали фундаментом для низки методологічних шкіл та практик. Насамперед, це – різноманітні освітні практики, побудовані на базових категоріях теорії діяльності, зокрема: теорія і практика розвивального навчання, низка прикладних практик системного проектування, що зумовили розвиток, у т. ч., консультативного напряму у діяльнісному підході (Щедровицкий, 1987; Зарецкий, 2013; Суворова, 2006; Engestrom, 2009 та інші). В.Зарецький, виходячи з положень методології Г.Щедровицького, обґрунтував модель рефлексивно-діяльнісного підходу, що забезпечує технології надання консультативної допомоги суб'єктам освітнього процесу (учням і вчителям), спрямовані не лише на подолання ними труднощів, які виникають у навчальній діяльності, але й на розвиток у цілому (Зарецкий, 2013). Він розглядає консультативну допомогу як єдність педагогічної та психологічної практик з огляду на те, що у ній неодмінно присутні традиційні елементи навчання, а саме: трансляція зразка, пояснення, контроль, зворотний зв'язок, а також сприяння самостійності руху суб'єкта у проблемі, розкриття і зростання його потенціалу у вирішенні проблем і подоланні труднощів.

Методи дослідження: контент-аналіз, порівняння.

Результати і обговорення. Супервізія є традиційним та визнаним елементом навчання, професійного розвитку та підвищення кваліфікації фахівців, які допомагають професій, насамперед психологів-консультантів та

психотерапевтів. Перед кожним консультативним підходом постає питання про вибір чи вироблення моделі супервізії, адекватної цьому підходу, специфіці та умовам консультативної практики. Крім того, контекст, цілі та завдання конкретного супервізорського процесу визначають, як поєднуватимуться і в якому співвідношенні перебувати та реалізовуватись навчальна, підтримуюча, консультативна, експертна та інші функції супервізії.

У РДП як допомагаючій практиці форми підтримки помічника-початківця більш досвідченим фахівцем розвивалися з перших досвідів трансляції підходу. Однак сам РДП лише останні десять років починає усвідомлюватись і визначатися як система принципів, що випливають з цих обмежень та напрацьованих за цей час технологій надання консультативної допомоги суб'єктам освітнього процесу (учням та вчителям) щодо подолання ними труднощів, що виникають у навчальній діяльності, але спрямованої на розвиток у цілому. І пройшов певний час до справжнього набуття підходом ідентичності як практика психолого-педагогічного консультування. (чіткі межі визначити складно, але, наприклад, у трансляції РДП студентам усвідомлено обговорювати з ними цей вид допомоги саме як консультування щодо подолання труднощів у навчальній діяльності почав реалізовуватися з 2017 року, і тоді ж рефлексивна підтримка студентів, які індивідуально допомагають дітям засобами РДП під час педагогічної практики, почала набувати рис супервізорського процесу, а потім так і називатися).

Через збільшення запиту освоєння РДП і появи масштабних проектів завдання трансляції РДП виходить на перший план. Бачення етапу практичної діяльності консультанта-початківця у РДП під супервізією як необхідного елемента трансляції РДП ставить завдання розробки адекватного підходу моделі супервізії. Перший крок до цього – рефлексія та осмислення напрацьованого досвіду супервізії студентів у межах педагогічної практики як елемента трансляції РДП в якості консультативного підходу. На другому курсі бакалаврату одним із варіантів проходження педагогічної практики є надання індивідуальної психолого-педагогічної консультативної допомоги дітям та підліткам у подоланні навчальних труднощів засобами РДП під супервізією досвідчених РДП-консультантів – керівників практики. Студенти, які обирають цей напрямок практики, знайомляться з основами РДП. Практика проводиться на двох базах (місце проходження також обирається студентами) – у загальноосвітній школі, де студенти надають індивідуальну допомогу учням початкової та/або середньої школи під супервізією, та у соціально-реабілітаційному центрі, де надається допомога з подолання навчальних труднощів підліткам, які проходять у цьому центрі курс від наркотичної залежності, під супервізією. Практика відбувається у режимі 2-3 рази на тиждень з жовтня по травень, за винятком сесії та канікул.

Спосіб організації рефлексивно-супервізорської роботи вибудовувався кожним супервізором з врахуванням умов та контексту роботи на конкретній базі, відмінності у форматах багато у чому пов'язані сааме з цим. У соціально-реабілітаційному центрі підлітки мешкають постійно. У день занять зі студентами підготовка домашніх завдань організується у залі, робота з підлітками триває 2,5-3 години. Запити на допомогу від підлітків до студентів-консультантів формуються у день практики (є пари «студент-консультант - учень», які працюють тривалий час, але також є і студенти-консультанти, які працюють із різними підлітками залежно від актуального запиту у конкретний день). Студентів завжди менше, ніж підлітків, які приходять на зустріч, і студенти працюють із тим із підлітків, у кого сьогодні є запит. Також у соціально-реабілітаційному центрі частина підлітків є «досвідченими клієнтами», оскільки вже працювали із студентами-консультантами у попередній навчальний рік. Після занять на їхню рефлексію та обговорення під час групової супервізії відводиться 2-2,5 години, але є можливість, за бажанням студентів збільшувати цей час, доки не будуть розглянуті усі актуальні питання (що нерідко й відбувається).

У загальноосвітній школі відбувається домовленість роботи конкретної дитини із

конкретним студентом чи парою (тандемом) студентів. Дітям участь у роботі зі студентами анонсується через розповідь про те, яка допомога пропонується, і на заняття приходять лише ті, хто зацікавився та погодився (і чиї батьки також висловили згоду). Дитина може відмовитися, якщо їй не сподобалося, може просто більше не прийти на заняття. Робота студента-консультанта з дитиною триває від 45 хвилин до години, супервізії не більше ніж 2 години, в які необхідно приділити час на обговорення досвіду кожного.

Далі наведемо рефлексивний аналіз досвіду супервізорської допомоги студентам-консультантам як елемента трансляції РДП, напрацьованого на кожній із цих двох баз практики. Особливо цінною є рефлексія досвіду, що склався у різних супервізорів (які є досвідченими консультантами РДП зі своїми стилями роботи) стосовно різних умов. Через рефлексію розв'язання задачі на двох змістах проступає загальний спосіб розв'язання задач такого типу. У нашому випадку – загальний спосіб організації супервізії консультантів-початківців у РДП, через рефлексію вирішення завдання організації супервізії у різних умовах, але із загальною ідеєю.

Загальний початковий задум супервізорів полягав у спробі побудови самої супервізорської підтримки з опорою на принципи РДП, а також у тому, що роботу рід час супервізій буде спрямовано на рефлексію труднощів, які виникають у студентів-консультантів, способів діяльності, які до них призводять, і перебудові цих способів. Робота над труднощами з акцентом на способи діяльності є початковою домовленістю між супервізорами-керівниками практики та студентами, тому що усім очевидно, що вони приступають до практики у ситуації, коли засобів у них недостатньо. Тут можна навести аналогію між учнем, який навчається тому, чого ще не вміє і тому зазнає труднощів, і студентом, який вчиться допомагати, але ще не вміє і тому аналогічно зазнає труднощів. Це вирівнює позиції учня та студента-консультанта. Крім того, студент-консультант набуває досвіду отримання допомоги у РДП від супервізора і сам може ті ж способи допомоги транслювати у власній роботі з дитиною. Запорукою ж безпеки процесу є те, що в результаті попередньої підготовки у студентів є уявлення про ключові принципи РДП, про обмеження, що виходять з них (що суперечить принципам, чого треба уникати у роботі); у них з'являється образ того, із чим можна співвідноситися у роботі. Як критерій, за яким пропонується відрізняти тих, хто працює у межах РДП, а не просто використовує відповідну термінологію, пропонується розглядати саме позицію консультанта у спільній діяльності. Якщо це позиція фахівця, який підтримує процес самостійного вирішення іншою людиною (дитиною) проблеми (навчальної труднощі), підтримує її рефлексію та сприяє розвитку її здатності долати труднощі, заповнюючи різні «дефіцити» (у т. ч. і рефлексивний), то такого фахівця можна розглядати як такого, що прагне діяти у межах РДП. Якщо ж це позиція такого, що навчає, наставляє, розвиває, коригує, виховує або іншим чином впливає на іншу людину, то за такої позиції РДП стає неможливим, ким би не був цей фахівець. Важливо, що цей критерій застосовується і до діяльності супервізора. А рефлексія студентом-консультантом разом із супервізором досвіду допомоги учневі РДП – процес допомоги студенту у пошуку його способів втілення цього ідеалу у своїй діяльності [5].

Нами враховувався попередній досвід, але більшою мірою його предметом є досвід групової супервізорської підтримки роботи студентів-консультантів другого курсу на базі початкової ланки загальноосвітньої школи у 2021-2022 навчальному році. У роботі взяли участь 8 студенток. Усього відбулося 20 занять, перше вступне, на якому було озвучено практичні та теоретичні основи роботи у РДП, 18 практичних та одне завершальне. Практичні заняття вибудовувались за схемою: робота із дитиною, загальна групова рефлексія з обговоренням кожного випадку. Після кожного заняття студенти робили рефлексивні записи до щоденника, в яких відображали свій аналіз практичної роботи та супервізії.

Основа групової рефлексивної роботи складалася із таких ключових моментів: допомога студентам-консультантам у рефлексії власної позиції в процесі заняття –

диференціація консультативної та педагогічної позиції, осмислення реалізації базових принципів консультування у РДП, які допомагають зберегти саме консультативну позицію; спільне осмислення творчого потенціалу студента-консультанта у реалізації принципів РДП; презентація кейсу роботи з учнем за заданою моделлю. На цій основі вибудовується «другий поверх» групової роботи – запровадження тимчасової перспективи, аналіз кожного заняття у контексті динаміки та переходу заняття у заняття, аналіз випадку учня у динамічному ключі, аналіз позиції консультанта у динамічному ключі, що й буде розглянути нижче.

1. Групова рефлексія позиції консультанта та поділ педагогічної та консультативної позицій. Принципи консультування засобами РДП позначають особливу сферу роботи з учнями, відрізняючи її від педагогічної роботи. Дотримання принципів співробітництва, підтримки суб'єктної позиції зміщують фокус уваги із досягнення цілей навчання учням на власне процес освоєння предметного матеріалу. Предметом спільної роботи консультанта та учня стає індивідуальний процес присвоєння учням культурних способів та засобів, необхідних для освоєння того чи іншого навчального матеріалу. Таким чином, консультант не фокусується на меті «виконати завдання», «освоїти матеріал» або «розібрати тему», а вибудовує спільну роботу з учнем, рефлексуючи з ним його індивідуальні способи діяльності, якими той користується для досягнення навчальних цілей. Така відмінність є достатньо специфічною і далеко не завжди «схоплюється» студентами в процесі освоєння підготовчого курсу, тому часто проблема диференціації педагогічної та консультативної позицій стає першим проблемним епіцентром групової рефлексивної роботи. Регулярно студенти-консультанти зазнають труднощів у перенесенні фокусу уваги з мети на процес спільної діяльності. Найчастіші причини, які студенти вказують в процесі спільної рефлексії – відповідальність за успішність учня, почуття провини перед ним, якщо він піде після заняття із невиконаним завданням, орієнтування на запит батька чи вчителя тощо. Достатньо часто способом подолання цієї проблеми є спільна рефлексія способів реалізації принципу співробітництва, який передбачає рівність позицій консультанта та учня в процесі спільної діяльності. Консультантові-початківцю буває складно дистанціюватися від ідеї «експертності» власної позиції, оскільки спільна робота з учням реалізується на предметі навчальної діяльності. У такому випадку групова рефлексія вибудовується навколо ідеї відмовитися від експертної позиції, оскільки студент-консультант не навчає предметному матеріалу учня, разом із ним рефлексує способи його діяльності; і якщо у предметному навчальному матеріалі консультант найчастіше орієнтується краще за учня, то з індивідуальними способами діяльності учня він не знайомий, що і «зрівнює» позиції консультанта та учня. Консультант має культурний досвід навчальної діяльності, яка викликає труднощі у учня, але він не має уявлення про індивідуальні способи діяльності учня, які, своєю чергою, є доступними для останньогоу. Виникає певний баланс культурних засобів, завдяки якому з'являється можливість побудови відносин співробітництва та обміну культурним досвідом.

Також у межах рефлексії реалізації принципу співробітництва та диференціювання педагогічної та консультативної позиції евристичною є сама ідея побудови спільного задуму діяльності студента-консультанта та учня. Частою складністю консультанта-початківця є «перепустка» етапу із вибудовування спільного задуму діяльності – учень позначає проблему або запит, консультант починає організовувати діяльність у відповідь на отриманий запит і «встає біля керма», спрямовуючи спільну з учнем діяльність, тоді як учень залишається у ролі залежного, якому недоступний задум консультанта. У такій ситуації стає неможливою і реалізація принципу підтримки суб'єктної позиції, оскільки учень не отримує можливості виявляти власну ініціативу, розкривати власний задум та керувати спільною діяльністю. Таким чином, предметом групової рефлексії стають ситуації, в яких студент-консультант

«упустив» можливість побудови спільного задуму заняття та здійснив роботу за власним задумом.

2. Спільне осмислення творчого потенціалу студента-консультанта у реалізації принципів РДП. Пройшовши перший блок рефлексивної роботи з осмислення специфіки позиції консультанта та реалізації принципів співробітництва та підтримки суб'єктної позиції, студент-консультант знаходить впевненість у вигляді операціоналізації базових уявлень про організацію консультативного процесу засобами РДП та може рухатися уперед в осмисленні власних способів консультативної роботи, розширюючи їхній творчий потенціал. На цьому етапі предметом спільної рефлексивної роботи найчастіше стають обговорення конкретних труднощів роботи студента-консультанта з учнем, відбувається спільний пошук творчих рішень та підбору специфічних консультативних технологій. Наприклад, велику кількість труднощів у консультанта-початківця може викликати робота з учням із негативним ставленням до помилки, який уникає можливих ситуацій утруднення або сприймає їх вкрай болісно. У цьому випадку спільна рефлексивна робота може вибудовуватися навколо пошуку меж зони найближчого розвитку учня – який варіант завдань чи вправ нічого очікувати викликати у нього негативних реакцій, як організувати для учня ситуації успіху у спільній діяльності, допомогти відчути альтернативний досвід. Варіацій таких інтервенцій може бути безліч – від роботи на матеріалі початкової школи до створення власних настільних ігор лише з елементами навчального матеріалу. Поступово студент-консультант набуває власного стилю консультування, використовуючи ігрові або будь-які інші додаткові ресурси.

3. Презентація студентом-консультантом кейсу роботи з учнем за багатовекторною моделлю зони найближчого розвитку. Спочатку супервізор пропонує студенту-консультанту представляти свій випадок роботи з учням через модель етапів роботи: як вибудовувася контакт, як вибудовувались відносини співробітництва та спільний задум, як реалізовувалася спільна робота над способами діяльності і як була організована спільна рефлексія. Однак у міру освоєння та рефлексії власної консультативної позиції студент помічає дедалі більше деталей спільної роботи з учнем, робить припущення про межі його зони найближчого розвитку, як у навчальній діяльності, так і в межах інших здібностей, які виявляються на заняттях. Зі збільшенням кількості матеріалу виникає потреба у його систематизації та осмисленні. Супервізор пропонує консультантам використати багатовекторну модель зони найближчого розвитку для конструювання свого кейсу. Будучи інструментом конструювання уявлень про учня, модель дозволяє гнучко позначати «вектори розвитку» здібностей учня, що виявляються у спільній роботі та позначати їх. Наприклад, векторами можуть бути суб'єктна позиція учня, його здатність до вибудовування відносин співробітництва, його здатність до рефлексії діяльності, здатність діяти в умі, конструктивне ставлення до помилки тощо. Таким чином, консультант отримує гнучкий інструмент подання випадку роботи з учнем, може означати за його допомогою зони найближчого розвитку актуалізованих здібностей, відзначати найбільш ресурсні для спільної роботи вектори розвитку та проблемні епіцентри – перепони, які блокують розвиток тієї чи іншої здібності. Наприклад, учень і консультант можуть мати міцний контакт і відносини співробітництва, учень довіряє консультанту, здатний звернутися за допомогою і не боїться ділитися власною думкою та задумом спільної діяльності, але при цьому учень може відчувати вкрай негативне ставлення до власних помилок. Вектор здатності до співробітництва у цій ситуації є ресурсом для консультування, а вектор ставлення до помилки містить проблемний епіцентр «негативне ставлення до помилки», яке блокує можливе просування у предметному матеріалі. У такому разі предметом спільної групової рефлексії є можливі інтервенції щодо роботи зі ставленням до помилки в опорі на відносини співробітництва.

На цих базових підставах вибудовується спільна групова робота консультантів та супервізора. Тим не менш, у такій роботі присутня тимчасова перспектива – студенти-консультанти

працюють із учнями протягом усього навчального року, таким чином, найцікавішим матеріалом для спільної рефлексії є питання динаміки студента-консультанта та учня. Аналізуючи заняття як пов'язаний безперервний процес, студенти-консультанти вибудовують динамічну картину як розвитку своїх компетенцій і розвитку учня. Ключовим моментом спільної із супервізором рефлексії у цьому аспекті стає спільне вироблення стратегій консультативної роботи. Ця робота відбувається завдяки концептуалізації випадку за допомогою багатовекторної моделі зони найближчого розвитку - спільно із супервізором студент-консультант висуває гіпотези про наявність проблемного епіцентру учня та передбачає можливі стратегії щодо спільного подолання епіцентру з опорою на ресурси здібностей учня та ресурси спільної роботи студента-консультанта та учня. Таким чином, кожна групова рефлексивна зустріч перевіряє адекватність припущеної стратегії консультування та її реалізації, фіксує динаміку учня, коригує стратегію консультування залежно від нових даних, що з'явилися на занятті, та пов'язує актуальне заняття із наступним, вибудовуючи тимчасову перспективу консультативної роботи.

Для розуміння специфіки супервізії та інтервізії у цьому досвіді необхідно розповісти про змістовні особливості практики на цій базі. Вона проходить уже вп'яте на базі державного реабілітаційного центру для підлітків із хімічними залежностями. Підлітки проходять програму, як правило, протягом кількох років. Важливими особливостями реабілітаційної програми є постійне проживання учасників програми у центрі, що передбачає різні групові формати допомоги, постійну спільну діяльність учасників програми. У період реабілітації навчання у загальноосвітній школі проходить для учасників програми дистанційно, індивідуально чи колективно, вони також складають іспити у 9 та 11 класах. Допомога з боку студентів у межах педагогічної практики є додатковою підтримкою підлітків у вирішенні освітніх проблем. Очевидно, що у більшості учасників програми існують серйозні труднощі та прогалини у навчальній діяльності, пов'язані як із навчальними предметами, так і з її смисловою основою. При цьому подолання цих труднощів, відновлення навчальної діяльності є важливою складовою реабілітації та повернення до самостійного повноцінного життя. Досвід взаємодії із соціально-реабілітаціним центром показує, що РДП дуже добре підходить для вирішення цих завдань. Важливо відзначити, що учасники практики не втручаються у жодні основні реабілітаційні процеси програми, діяльність чітко окреслена допомогою з навчальною діяльністю. При цьому і реабілітаційна програма, і РДП сприяють розвитку суб'єктності, самостійності, вміння співпрацювати, приймати допомогу та надавати її, ухваленню відповідальності за своє життя.

Допомога у подоланні навчальних труднощів у межах практики проходить із жовтня по початок червня, щотижня (за винятком періоду студентської сесії та канікул). Такий формат дозволяє студентам здобути повноцінний досвід психолого-педагогічного консультування. Групи студентів – зазвичай 7-10 осіб (у різні роки по-різному), підлітків, які беруть участь у заняттях – зазвичай близько 20 осіб. Заняття проходять в одному приміщенні протягом 2,5-3 годин у другій половині дня. Предмет роботи та хто зі студентів кому з учнів надає допомогу, визначається щотижня за ситуацією. Іноді виникають постійні пари «студент-консультант – учень», які взаємодіють протягом усієї практики. Можлива також робота одного чи кількох консультантів із кількома учнями одночасно, наприклад, із врахуванням якогось певного навчального предмету. Уся взаємодія будується на домовленостях із кожним підлітком, із врахуванням того, що, наприклад, хлопці можуть іноді з тих чи інших причин не бути присутніми на занятті. Також бувають драматичні ситуації, аналогічні тим, що зустрічаються і в ненавчальному консультуванні, коли підлітки несподівано йдуть з центру, і, відповідно, консультативна взаємодія обривається. Провідний (керівник) практики також проводить консультації із підлітками із врахуванням задуму, щоб на усіх заняттях кожен підліток мав можливість отримати

необхідну допомогу. Оскільки клієнтів більше, ніж консультантів, провідний практики зазвичай ситуативно займається з новими учасниками програми, що не визначилися, або з новими. Окремо варто відзначити варіативність предметного поля взаємодії. Поряд із усіма шкільними предметами, запити можуть бути пов'язані, наприклад, із підготовкою до творчих вступних іспитів (малюнок), а також із заняттями за спеціалізацією коледжів. Вихідні задуми підлітків теж відрізняються – від ситуативної допомоги при виконанні домашнього завдання до цілеспрямованої підготовки до іспитів для вступу на обрані спеціальності до закладів середньої спеціальної чи вищої освіти. Один із важливих критеріїв успіху занять – коли підліток в процесі знаходить змістовно цікаву для себе діяльність, сенс якої для нього переростає ситуативний та соціальний рівні.

Обговорення проведеної роботи після занять є ключовим процесом як для професійного розвитку студентів, так і для ефективності допомоги, яку вони надають. Ці обговорення будуються на тих же засадах РДП, що й сама консультативна практика. Подібні обговорення практикуються протягом усього існування РДП при аналізі занять, починаючи із літніх шкіл, і називаються рефлексіями. Для описуваної практики рефлексії мають низку особливостей.

Як і будь-який процес у РДП, рефлексія повинна мати сенс для кожного учасника, тому на початку практики провідним пропонується задум на рефлексію занять як вид діяльності, спільно з учасниками обговорюється потрібний та зручний для кожного формат. Так, останні роки усі рефлексії записуються (із суворим дотриманням конфіденційності щодо підлітків) і викладаються у загальну для учасників групу у месенджері, за умови доступу лише учасників. У випадку, якщо учасник не може залишитися на обговорення, його просять записати аналіз власної роботи та також викласти до групи у вигляді голосового повідомлення. Під час практики загальний зміст рефлексій періодично оновлюється учасниками. Цей процес може бути ініційований ведучим, особливо якщо у групі відчувається зниження інтересу або емоційно-напружена ситуація.

Послідовність обговорення визначається бажанням учасників. Задум обговорення консультації визначає сам практикант (студент-консультант). Розповідь відбувається у вільній формі. Зазвичай спочатку розповідається про фактичний зміст заняття. В процесі можуть порушуватися питання про складні ситуації та власні труднощі, після чого за бажання студента-консультанта відбувається їхнє колективне обговорення: задаються уточнюючі та рефлексивні питання, пропонуються можливі варіанти вирішення. Часто на завершення обговорення студентом-консультантом промовляється його задум наступне заняття.

Ведучий практики на рефлексії виконує роль насамперед як консультант з процесу вирішення проблем у діяльності. Для цього необхідно встановлювати та підтримувати емоційний, смисловий та позиційний контакти із кожним учасником, проясняти задум, підтримувати рефлексію діяльності, допомагати усвідомлювати та перебудовувати способи консультативної допомоги, тобто фактично робити усе те, що студенти-консультанти роблять на заняттях із підлітками. Також додатково важливо вміти організовувати та вести колективне обговорення. Оскільки ведучий веде і власну консультативну роботу із підлітками центру, він також, разом з усіма, рефлексує власні заняття, зазвичай останнім, якщо цього залишається час і зберігається інтерес в учасників. Це ще більше робить групові обговорення схожими швидше на інтервізію, ніж супервізію [2].

Із досвідом в учасників змінюються акценти у рефлексії. На початку практики вона більше присвячена змісту заняття, опису власних дій та дій підлітка, причому часто недиференційовано, із використанням слова «ми», тобто «ми вирішили це завдання», «ми зробили» тощо, і доводиться питаннями проясняти, хто ж що робив. Надалі обговорення часто відразу починається з опису складної ситуації чи труднощі, із дедалі природнішим і адекватним використанням у промові понять РДП. При цьому бажання поділитися та емоційно відреагувати лише зростає,

ймовірно через більшу довіру до учасників та ведучого.

В процесі рефлексії порушуються і обговорюються у т. ч. і методичні питання РДП, наприклад: що робити, якщо дитина відмовляється від допомоги чи хоче займатися навчанням; як створити спільний із дитиною задум на заняття; як організувати рефлексію різних етапах заняття; як визначити зону найближчого розвитку та проблемний епіцентр; як працювати зі способом. Також протягом усієї практики обговорюються загальні питання: чим допомога у РДП відрізняється від репетиторства; чи ефективніше допомагати із навчальними предметами, в яких консультант сам розуміється, або з незнайомими, або з тими, в яких консультант має труднощі; яким має бути співвідношення активності консультанта та клієнта; як ставитися до своїх помилок. Для керівника практики важливо, щоб студенти самі для себе відповідали на ці питання у ті моменти, коли вони стають для них актуальними. Саме так виробляються власна позиція, принципи та способи діяльності.

Важливим етапом є підготовка до завершення практики. Це окреме психологічно складне завдання, особливо для тих практикантів, хто працював із постійним клієнтом. Як не дивно на перший погляд, у цьому може допомогти підготовка звітних матеріалів за практикою. Такі документи, як «Записка змінніку», «Опис кейсу» та сам щоденник практики перестають бути формальністю і дозволяють ще раз відрефлексувати отриманий досвід та емоційно підготуватися до завершення та розставання із підлітками. Іноді аналіз практикантами власної діяльності та професійного розвитку може виходити на рівень концептуалізації та представляти вже науковий інтерес.

Висновки. При зіставленні рефлексивних аналізів досвіду супервізій проступає загальна структура супервізорського процесу у РДП у контексті трансляції підходу студентам. Супервізорський процес будується як допомога студентам-консультантам у подоланні труднощів у консультативній діяльності, що спирається на принципи РДП, що означає співпрацю та суб'єкт-суб'єктну взаємодію студента-консультанта та супервізора. Таким чином, студенти отримують подвійний досвід допомоги засобами РДП, доступний для рефлексії: досвід, що надає таку допомогу, і досвід, що отримує таку допомогу.

Першим кроком студента-консультанта, який починає працювати у РДП, стає діяльнісне «вхождження» у позицію співробітника, що проявляється через спроби встановлення емоційного, смислового та позиційного контакту із дитиною. Проблеми контакту стають першим фокусом рефлексивно-супервізорського процесу. Через рефлексію із підтримкою супервізором діяльнісних відмінностей педагогічної та консультативної позиції, постановку завдання встановлення контакту та створення спільного із дитиною задуму спільної роботи, і перебування потім у ситуації консультації власного способу це зробити, студент-консультант набуває першого власного досвіду співпраці.

На наступному етапі, з опорою на набутий досвід самостійно ініційованої суб'єкт-суб'єктної взаємодії із дитиною («ґрунт під ногами»), студент-консультант починає освоювати інструменти та технології РДП через власні спроби організації рефлексії дитини при роботі із помилкою, організації підсумкової рефлексії тощо, а також через побудову задуму кожного наступного заняття-консультації з опорою на рефлексію попереднього із позиції працівника. А супервізорський процес фокусується на роботі з труднощами, що виникають у студента-консультанта, рефлексії та перебудові способів діяльності студента, з якими пов'язані труднощі, осмисленні успішних способів і т. п. – тобто будується аналогічно допомоги дитині і РДП.

У міру накопичення досвіду студентом-консультантом та появи перспективи, у зоні його найближчого розвитку виявляється (і починає виходити у фокус супервізорського процесу) аналіз динаміки дитини із консультації до консультації, побудова стратегії консультативного процесу. І багатовекторна модель зони найближчого розвитку з орієнтиру та способу мислення супервізора починає ставати інструментом об'ємного бачення студентом консультативного процесу, концептуалізації

випадку та набуття ним здатності будувати роботу із врахуванням зони найближчого розвитку дитини за різними векторами та проблемного епіцентру, використовувати ресурси живої ситуації взаємодії для сприяння подоланню дитиною труднощі в епіцентрі, його розвитку. Взаємодія студента-консультанта із супервізором стає на цьому етапі не просто співпрацею, а співтворчістю. При цьому важливо відзначити, що у груповій супервізорській роботі проходження етапів студентами-консультантами відбувається асинхронно, перехід з етапу на етап не є «остаточним», набуття позиції співробітника не відбувається одномоментно, освоєння РДП нерідко супроводжується драматичними моментами «втрати позиції».

Наступними кроками мають стати додаткова фіксація динаміки кожного учня та кожного студента-консультанта, із подальшим їхнім аналізом у контексті змісту рефлексивно-супервізорського процесу та способів роботи супервізора; розгляд питання співвідношення на різних етапах навчальної, підтримуючої, консультативної та експертної ролей супервізора (у двох аналізованих досвідах у цьому є відмінності), їхніх меж та способів поєднання; додатковий аналіз ресурсу саме групових супервізій для трансляції РДП. Іншим важливим завданням є побудова проекту та створення прецедентів організації рефлексивно-супервізорського супроводу для фахівців (психологів та вчителів), які звернулися із запитом саме на освоєння РДП, із подальшим аналізом специфіки та способів реалізації супервізорської підтримки у такій практиці. Також у межах педагогічної практики є можливість створення умов, щоб учасники рефлексії-супервізії могли додатково отримати досвід її організації та проведення, наприклад, якщо провідний практики звертатиметься за допомогою під час аналізу власного заняття. Така діяльність може стати у майбутньому елементом наступного рівня навчання РДП – підготовки супервізорів.

Список використаних джерел

1. Piaget, J. (1977) The Development of Thought: Equilibration of Cognitive Structures. University of California.

2. Сафін, О. Д. (2020) Інтервізія як засіб підготовки майбутнього психолога до консультативної роботи. Колективна монографія «Освітні новації в контексті вітчизняного і зарубіжного досвіду: теорія і практика». К.: ФОП Ямчинський О.В., 165-181.

3. Журавель, А. В. (2014) Інтервізія як засіб підготовки майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри: дис. канд.. психол. наук. К. 187 с.

4. Горностай, П. П. (2004) Методи дії в навчанні та супервізії психологів-консультантів. *Науковий вісник Чернівецького університету*. Випуск 209. Педагогіка та психологія. Збірник наукових праць. Чернівці: Рута, 30-35.

5. Фурман, В. В. (2008) Проблематика особистісної рефлексії студента в аналітичному висвітленні. *Психологія і суспільство*. 2008. №4, 116-121.

References

1. Piaget, J. (1977) The Development of Thought: Equilibration of Cognitive Structures. University of California.

2. Safin, O. D. (2020) Intervizija jak zasib pidgotovky majbutn'ogo psyhologa do konsul'tatyvnoi' roboty [Intervizion as a means of preparing a future psychologist for consulting work]. Kolektyvna monografija «Osvitni novacii' v konteksti vitchyznjanogo i zarubizhnogo dosvidu: teorija i praktyka». K.: FOP Jamchyns'kyj O.V., 165-181 (in Ukranian)

3. Zhuravel', A. V. (2014) Intervizija jak zasib pidgotovky majbutnih psyhologiv do zdijsnennja profesijnoi' kar'jery [Intervizion as a means of preparing future psychologists for a professional career]: dys. kand.. psyhol. nauk. K. 187 s. (in Ukranian)

4. Gornostaj, P. P. (2004) Metody dii' v navchanni ta supervizii' psyhologiv-konsul'tantiv [Methods of action in the training and supervision of psychologists-consultants]. *Naukovyj visnyk Chernivec'kogo universytetu*. Vypusk 209. Pedagogika ta psyhologija. Zbirnyk naukovyh prac'. Chernivci: Ruta, 30-35. (in Ukranian)

5. Furman, V. V. (2008) Problematyka osobystisnoi' refleksii' studenta v analitychnomu vysvitlenni [Problems of the student's personal reflection in analytical coverage]. *Psyhologija i suspil'stvo*. 2008. №4, 116-121. (in Ukranian)

Summary

Danylevich L. *candidate of psychological sciences, associate professor, Associate Professor of the Department of Psychology, Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna*

EXPERIENCE OF SUPERVISING STUDENTS DURING PEDAGOGICAL PRACTICE AS AN ELEMENT OF THE TRANSMISSION OF A REFLECTIVE-ACTIVITY APPROACH IN THE ADVISORY MODE

Introduction. *Experience shows that as long as the student does not take a responsible active position - that is, does not go to help the child himself, the contradictions of the received ideas, which have become some kind of ideal, guide and idea for work, with the student's usual ways of helping the child remain hidden from him. It is possible to identify and overcome them only in practical activities. Thus, the stage of practical activity of a student (or specialist) mastering the approach under the supervision of experienced consultants in this field turns out to be a necessary and indispensable element of the translation of the reflexive-active approach.*

Purpose *is analysis of the experience of broadcasting the principles and technologies of counseling by means of a reflexive-activity approach through the organization of supervision and intervention groups.*

Methods – *content analysis, comparison.*

Originality. *The first step of a student-consultant, who begins to work in a reflexive-active approach, is to actively "enter" the position of an employee, which is manifested through attempts to establish emotional, meaningful and positional contact with the child. Contact problems become the first focus of the reflexive-supervisory process. By reflecting with the support of the supervisor on the operational differences of the pedagogical and advisory position, setting the task of establishing contact and creating a joint idea of joint work with the child, and then being in a situation of consulting one's own way of doing it, the student-consultant acquires the first personal experience of cooperation. At the next stage, based on the acquired experience of self-initiated subject-subject interaction with the child ("the ground under the feet"), the student-consultant begins to master the tools and technologies of the reflexive-activity approach through his own attempts to organize the child's reflection while working with by mistake, the organization of final reflection, etc., as well as through the construction of the idea of each subsequent consultation class based on the reflection of the previous one from the employee's position. And the supervisory process focuses on working with the difficulties that arise in the student-consultant, reflection and restructuring of the student's methods of activity, with which the difficulties are connected, understanding of successful methods, etc. — that is, it is constructed analogously to helping a child and a reflexive-active approach. As the student-counselor accumulates experience and perspective emerges, the analysis of the dynamics of the child from consultation to consultation, the construction of a strategy for the consultation process is revealed in the zone of his immediate development (and begins to become the focus of the supervisory process). And the multi-vector model of the zone of immediate development from the perspective and way of thinking of the supervisor begins to become a tool for the student's comprehensive vision of the counseling process, conceptualization of the case and his acquisition of the ability to build work taking into account the zone of immediate development of the child according to various vectors and the problem epicenter, to use the resources of a living situation of interaction for helping the child overcome difficulties in the epicenter, his development. The interaction of the student-consultant with the supervisor becomes at this stage not just cooperation, but co-creation. At the same time, it is important to note that in group supervisory work, students-consultants go through the stages asynchronously, the transition from stage to stage is not "final", the acquisition of the employee's position does not happen at once, the mastering of the reflexive-activity approach is often accompanied by dramatic moments of "loss of position".*

Conclusion. *When comparing reflexive analyzes of the experience of supervision, the general structure of the supervisory process in the reflexive-activity approach in the context of broadcasting the approach to students becomes apparent. The supervisory process is designed to help student consultants overcome difficulties in consulting activities, based on the principles of a reflexive-active approach, which means cooperation and subject-subject interaction between the student consultant and the supervisor. Thus, students receive a double experience of help by means of the reflexive-active approach, available for reflection: the experience of providing such help and the experience of receiving such help.*

Keywords: *technologies of psychological and pedagogical counseling; reflexive and active approach; students-consultants; educational situations; supervision and intervision groups.*

Recelved/Поступила: 03.06.23.

УДК 35.082.7
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–66-71

Демиденко Н. М. *кандидат історичних наук, старший науковий співробітник, професор кафедри гуманітарних дисциплін, Сумська філія Харківського національного університету внутрішніх справ*
https://orcid.org/0000-0002-4392-6722

ГЕНДЕРНИЙ ПАРИТЕТ НА УКРАЇНСЬКИХ ЗЕМЛЯХ У XIV-XVII ст.: ПРАВА ЖІНКИ У ШЛЮБІ

У статті досліджується українська модель гендерного паритету за часів Великого князівства Литовського та Гетьманщини. Особливий акцент зроблено на права української жінки у шлюбі за звичаєвим правом, наведено становлення рівності між чоловіками та жінками у сфері сімейних стосунків. Вказано на провідну роль християнської ідеології в формуванні ставлення щодо прав жінки, акцентовано увагу на різні погляди церкви і громади щодо вінчання та розлучення. У публікації доведено, що звичаєве право, передаючи моральний досвід поколінь, мало вирішальний вплив на гендерний паритет на українських землях включно до кінця XVII ст.

Ключові слова*: гендерна рівність; права жінки у шлюбі; звичаєве право; весілля; розлучення; майнові права.*

Проголосивши себе демократичною державою, Україна взяла зобов'язання дотримання вимог гендерної стратегії Європейського союзу щодо рівноправності громадян, у тому числі і за статевою ознакою. Дана стратегія окреслює ті сфери, в яких існує гендерна дискримінація та пропонує необхідні механізми для її усунення.

Упровадження гендерного паритету дає можливість гармонізувати професійне і сімейне життя, формувати однакове ставлення до всіх громадян незалежно від статі. Забезпечення рівних прав та можливостей є важливою умовою, яка забезпечує успішний розвиток кожної людини, а значить – і держави в цілому.

І хоча на законодавчому рівні в українському суспільстві відбувається суттєвий прогрес щодо усунення гендерних порушень, однак у повсякденному житті реалізація жінками і чоловіками своїх рівних прав все ще стикається з рядом проблем. Жінки не мають можливостей реалізувати свій потенціал внаслідок патріархальних гендерних стереотипів, що перешкоджають не лише особистому розвитку кожної жінки, але і унеможливлюють демократичні перетворення в Україні.

Реальне забезпечення принципу рівноправності чоловіків і жінок можливе за політичної волі держави і готовності суспільства. Для формування ефективних механізмів забезпечення принципів гендерної рівності в українському суспільстві необхідно вивчати не лише зарубіжний, а і вітчизняний досвід. Зокрема, успішний приклад дотримання рівноправності чоловіків і жінок на українських теренах у XVI-XVII ст.

Мета статті – розкрити особливості формування гендерного паритету, зокрема прав жінки у шлюбних стосунках на українських землях, у XIV-XVII ст.

Теоретичне підгрунтя. Гендерна проблематика є цікавою для широкого кола дослідників. Сучасні гендерні дослідження широко проводяться в усьому світі такими вченими як Ф. Л. Джеймс, К. Хорні, К. Уест, Т. С. Баранова, Ю. Є. Альошина. Теоретичні основи формування гендерної рівності висвітлені у працях Н. Гапон, Н. Дармограй, Т. Журженко, Т. Мірошник та ін.

Проблеми прав жінок почали вивчати ще у XIX ст., хоча довгий час ці проблеми вважалися позанауковими та другорядними. Правам жінок у шлюбі присвячували свої праці такі відомі вітчизняні дослідники як М. Грінченко [1], Н. Полонська-Василенко, О. Ніколаєв [2], О. Левицький [3], М. Сумцов, Т. Осадчий [4]та ін.

Серед сучасних вітчизняних дослідників, наукові доробки яких представляють особливий інтерес у контексті даної тематики, необхідно виокремити І. Ігнатенко [5], І. Черняхівську [6], І. Петренко, які проводять аналіз гендерних прав заміжньої жінки,

спираючись на прадавні традиції українського народу.

Методи дослідження. Наукова публікація ґрунтується на загальнонаукових принципах достовірності та об'єктивності. У виконаному дослідженні використані теоретичні методи – аналіз та порівняння.

Результати і обговорення Однією із основних характеристик демократичного цивілізованого сучасного суспільства є отримання жінками рівних прав як у родинному так і соціальному та політичному житті. Гасло «демократія мінус жінка – не демократія» є актуальним для сучасного розвитку українського суспільства» [7, с.5]. Для втілення у реальне життя принципу гендерної рівності в українському суспільстві необхідно пройти довгий шлях. Для цього необхідно не лише напрацьовувати нові напрямки рівних можливостей, спираючись на кращий досвід цивілізованих країн, а і вивчати власний досвід гендерної рівності, зокрема у XIV-XVII ст. Нагальна потреба поглибленого аналізу рівності чоловіка і жінки саме цього періоду пояснюється тим, що жінка тоді мала реально рівні права з чоловіком у сімейному житті, особливо у середовищі вищих верств населення. Гендерна рівність прослідковувалась при заключенні договорів та відшкодуванні збитків, розділенні майна, правовому захисті і ін.

Необхідно зазначити, що у даний історичний період права жінок на різних етнічних українських землях мали суттєві відмінності. Це пояснюється тим, що, починаючи з другої половини XIV ст., частина українських етнічних земель перебувала під політичним впливом Литви та Польщі, а Лівобережна Україна (Малоросія) з XVII ст. – Московії. Що стосується шлюбно - сімейних традицій, то вони здебільшого регулювались звичаєвим правом, оскільки в сімейній сфері старовина довше всього утримується і зберігається міцніше.

З прадавніх часів права жінок перебували у прямій залежності від культурних та релігійних традицій того чи іншого суспільства. Наприклад, текст молитви іудеїв чітко дає зрозуміти справжнє становище жінок в іудейському суспільстві: «Хвала тобі, Боже, Господь наш владико світу, що не народив мене жінкою» [8, с. 20]. Схожу думку можна знайти і у давньогрецького мислителя Платона, який «дякував богам у першу чергу за те, що він народився не рабом, а у другу чергу за те, що він народився не жінкою» [8, с. 20]. Наприклад, у Греції жінку називали «oikurema», що трактувалось як «річ для роботи по господарству» [8, с. 20]. Подібне ставлення до прав жінки визнавалось як звичне у греко-римському суспільстві.

Аналіз документів періоду Київської Русі засвідчує дещо інше ставлення чоловіків до жінок - як до рівноправних, діяльність яких не обмежується «тільки пекарнею та поранням коло дітей» [8, с. 20]. Зокрема, у княжих грамотах читаємо: «Ми князь (ім'я) чиним знаменито, іж ми, дорадившися з нашою жоною, з нашими князі і з нашими пани, з нашою вірною радою дали єсмо...» і далі виносилось рішення [1, с. 29]. Тобто, князь відносився до дружини як до найкращої порадниці.

Порівнюючи економічні та соціальні права чоловіків та жінок слід зазначити, що статус жінки в давньоруському праві був набагато вищим, ніж, наприклад, у римському, де дочка, дружина чи мати були повністю позбавлені правоздатності і перебували під опікою чоловіка. Натомість в Русі жінка в шлюбі зберігала за собою все своє майно, яке і після смерті чоловіка не включалося у спільну спадщину [7]. Ще в дохристиянській Русі княгині та інші знатні жінки володіли власним майном, зокрема містами і селами. Наприклад, «княгині Ользі належало власне місто, свої місця пташиного і звірячого лову» [7]. У документах дохристиянської Русі немає свідчень про обмеження жінок у праві розпоряджатися своїм майном. Ще з прадавніх язичницьких часів дружина брала участь у володінні сімейної власності нарівні із чоловіком та дітьми. Зазначимо, що у той період права жінок Західної Європи були значно обмежені як в економічній, так і у соціальній сферах.

І хоча з прийняттям християнства права жінок почали обмежуватися, та в «…юридичному відношенні російська жінка, ставши християнкою, все ще зберегла свої права; вона ще вважалася законом особою самостійною; при праві володіти майном і розпоряджатися ним по своїй волі. Вона розглядалася законом, як рівна чоловікові і мала навіть і деякі переваги» [7].

Особливий статус української жінки зберігався на частині українських земель майже до кінця XVII ст.: «Жінка малороса -

більш подруга йому ніж раба» - зазначав у своїх дослідженнях О. Ніколаєв [2, с. 40].

М. Грінченко, даючи характеристику прав української заміжньої жінки у XVI-XVII ст. вказувала: «…тодішній стан замужньої жінки був далеко кращий і вільніший, ніж він тепер є не тільки у нас самих, але і декотрих більше культурних народів» [1, с. 29]. Якщо у багатьох народів як раніше, а в деяких і дотепер сталою залишається традиція укладати шлюби виключно батьками, без згоди нареченого і нареченої, то на українських теренах за часів Гетьманщини Литовський статут забороняв укладати шлюби без згоди молодят: «…шлюби у них заключаються не інакше як по взаємній прихильності, а не із розрахунків батьків. Виключення трапляються надзвичайно рідко» [7, с. 40]. У своїй статті «Шлюбні договори у малоросів» Т. Осадчий зазначав, що «…селянин - малорос добре розуміє результати шлюбів, що формуються на насиллі» [4, с. 128]. Відношення до подібних шлюбів красномовно було висловлено в народному прислів'ї «Як силою колодязь копать, то воду з його не пить» [8, с. 21].

Показовим є те, що невінчані шлюби у той період визнавались законними не лише державним урядом, а й церквою [1, с. 99]. І хоча пізніше, за Литовським статутом, вінчання стало обов'язковим для визнання законності шлюбу, традиція невінчаних шлюбів залишалась ще довго, про що свідчать чисельні скарги духовенства: «...багато людей Русі незаконно мешкають: дружини не вінчаються» [1, с. 99]. У цілому і церковна, і світська влада, розглядаючи по-різному становище чоловіка і жінки в суспільстві, задавали різні стереотипи поведінки. Але звичаєве право залишалось тривким аж до XIX ст. Хоча духовенство ще з першої половини XVII ст. вдавалось до радикальних дій, своїми наказами відлучаючи від церкви тих, хто перебував у шлюбі невінчаним. Влада також стимулювала церковне вінчання, зокрема згідно Литовського статуту діти, народжені у вінчаному шлюбі, мали більше прав ніж у невінчаному.

Необхідно уточнити, що невінчані шлюби в жодній мірі не були свідченням розпусти людей того історичного періоду, адже шлюб вважався далеко не особистою справою. Сталими залишались традиції звичаєвого права, за яким шлюб був вільною угодою між чоловіком і жінкою «по совісті». Шлюб заключався обов'язково у присутності громади, яка і засвідчувала шлюб. Розлучення така само мала засвідчувати громада.

Аналізуючи майнові права жінки, пересвідчуємось, що за звичаєвим правом дружина могла самостійно розпоряджатися своїм добром – приданим і віном. Тобто на свій розсуд могла майно продати чи дарувати. Зазначимо, що віно надавав наречений майбутній дружині для того, щоб «...зоставшися удовою, мала вона з чого жити» [1, с. 27]. Відомості про придане, яке надавав батько та про віно, яке надавав наречений, занотовувались, починаючи з XVII ст., в урядові актові книги у формі «змовного листа».

Записи в урядових книгах XVI-XVII ст., підтверджують, що думка дружини обов'язково враховувалась при вирішенні родинних майнових питань. Наприклад, в урядових книгах є записи про продажу маєтку чоловіком. У записах є уточнення, що чоловік здійснював продаж обов'язково «порадившися з малжонкою своєю милою» [1, с. 29].

Також в урядових книгах часто зустрічаються записи про майнові права жінки після смерті чоловіка – він дбав, щоб жінка після його смерті не зазнавала матеріальних претензій від дітей та інших родичів.

Записи в урядових книгах, де б зазначались відомості про утиски жінок чоловіками, трапляються вкрай рідко. Дослідниця Марія Грінченко наводить лише один запис з урядової книги, де зазначається, що князь Андрій Курбський знущався зі своєї дружини, відбираючи в неї майно. Дослідниця при цьому уточнює, що князь Андрій Курбатсський «був на Вкраїні зайда. Він одружився з Московщини, звикши до іншого ладу в сімейному житті» [1, с. 30].

Необхідно зазначити, що на території Гетьманщини у жінки не за борги видавали «чоловіків з дружинами, а дружин з чоловіками» [8, с. 23]**.** У козацькій державі жінки не несли відповідальність за злочини чоловіків, навіть за державну зраду, знову ж таки, на противагу Московії.

Про особливі права жінки, яка вирізнялась особливим незалежним статусом в українському суспільстві говорить той факт, що дівчина мала право

посватати сама парубка. Свідчення цього зустрічаємо у книзі французького картографа і дослідника Гійом Левассер де Боплана, у книзі «Опис України» (1651 р.). Українська дівчина приходила до батьків хлопця, який їй подобався, і зверталась до них з проханням дати згоду на шлюб із їх сином. Батьки ніколи не відмовляли дівчині, бо за народними переказами це могло накликати біду на їх родину.

Про особливий статус жінки за часів Гетьманщини свідчить і той факт, що дівчина мала право врятувати від смертної кари злочинця, проявивши ініціативу взяти із ним шлюб. Під час суду дівчина накидала на голову засудженого свою хустку, і промовляла, що хоче його «пошлюбити». Засуджений міг або погодитися на шлюб і звільнитись від покарання, або відмовитись від шлюбу і йти на страту. В урядових книгах збережений запис про погодження на одруження засудженого з дівчиною, яка готова йому врятувати життя. Зокрема, судді звільнили Януша Кобринця, який проживав у містечку Олиці і засуджувався до страти за один із найтяжчих злочинів - вбивство свого товариша. Вбивця був звільнений від смертного вироку і зобов'язаний зразу ж після суду вінчатися з дівчиною, яка заявила на суді про намір вийти за нього заміж [1, с. 24].

Важливим є питання про право жінок на розлучення і за яких обставин розлучення дозволялось. Найбільше церковних розлучень здійснювалось у наслідок смерті одного з подружжя. На Лівобережжі духовенство не дозволяло одружуватись більше трьох разів, а на Волині, наприклад, церква дозволяла брати шлюб навіть п'ять разів [1, с. 21]. Одружуватись наступний раз дозволялось не раніше як через шість місяців після втрати чоловіка чи дружини.

За Магдебурзьким правом чоловікам і жінкам надавалися однакові права: «…вільно кожному женитися стільки разів, скільки схоче, поки без жінки зоставатися не може, чи не хоче, хоч би жінка у нього вмерла вже три або чотири: так само й жінці по смерти чоловіків їй вільно йти заміж ізнову» [8, с.25].

Вагомими причинами для розлучення були подружня зрада, безплідність одного із членів подружньої пари, зміна віросповідання, відсутність чоловіка чи дружини більше ніж п'ять років.

І хоча процес розлучення відносився до компетенції духівництва, шлюби насправді укладалися за згодою нареченого і нареченої без втручання церкви. Чоловік і дружина за звичаєвим правом були зобов'язані оголосити про свій намір розлучитися у присутності родичів з обох сторін, давали один одному «розлучні листи», які підписувалися свідками і в подальшому фіксувалися в урядових книгах. При розлученні дотримувався повний паритет у правах чоловіка і дружини. За жінкою залишалось право повністю повернути своє придане. Хоча траплялись випадки, коли церква доводила вину жінки у розлученні і вимагала, щоб жінка залишила своє майно чоловікові. Духовенство протягом усього періоду засуджувало розлучення, особливо якщо воно відбувалось за ініціативи жінки. На противагу церкві в українському суспільстві побутувала думка, що не потрібно вимагати, щоб «люди жили вдвох, коли їм це тяжко було» [1, с. 31].

Доказом гендерного паритету у сімейних стосунках є текст найдавнішого розлучного листа, що зберігся у Луцькій актовій книзі за 1564 рік. У ньому йдеться, зокрема, що Марія Борзобогатівна - Красенського першою подає заяву на розлучення із своїм чоловіком. Причому у розлучному листі жінка не зазначає про причини, які змушують її подати заяву на розлучення і звільнити чоловіка від шлюбних зобов'язань, лише висловлює категоричне бажання, щоб у майбутньому «я од нього вольна була, а він од мене» [3,с. 33].

Психологію гендерних стосунків того часу розкриває унікальний розлучний лист Федори Головинської, зафіксований у Луцькій актовій книзі за 1594 рік. У даному випадку першою подає на розлучення дружина, посилаючись на поганий стан свого здоров'я і неможливість жити подружнім життям. Жінка з вдячністю і теплотою дякує за підтримку її під час хвороби, переписує на чоловіка частину майна і бажає йому стати щасливим у наступному шлюбі [1, с. 46].

Впевнено можна стверджувати, що звичаї, які стосувались вільних розлучень у XVI-XVII ст. сприяли мирному вирішенню сімейних протиріч, надаючи рівні права чоловікам і жінкам. Право дозволу на вільне розлучення не шкодило моралі тогочасного суспільства, а «…навпаки захищало жінку

від принижень і фізичного насильства з боку чоловіка, забезпечувало захист її моральних і майнових прав» [8, с. 26]. І було б помилково вважати, що право на вільні розлучення шкодило моралі суспільства, адже за три століття було знайдено в урядових книгах лише «кільканадцять» подібних справ.

На жаль, ситуація стосовно прав жінки кардинально змінюється у XVIII ст., коли сімейні стосунки повинні були вибудовуватися на основі «Домостроя» [9]. Згідно положень «Домостроя», який повністю перекреслював паритет між чоловіком і жінкою, суперечив українському звичаєвому праву, поведінка дружини чітко регламентувалася, а у разі недотримання пропонованого регламенту жінка отримувала покарання як від чоловіка, так і від церкви.

Саме у цей період в урядових книгах прослідковуються записи про трагічні випадки із життя заміжньої жінки: чоловік вбиває власну дружину; жінка у відчаї отруює свого чоловіка, який постійно знущався над нею як психологічно так і фізично; чоловік виганяє жінку з дому, не надавши їй частину майна. Чоловік карався навіть за вбивство своєї дружини часто дуже м'яко, виплативши лише штраф (якщо міг довести, що вбивство вчинив не навмисно).

Виходячи за хронологічні межі дослідження, зазначимо, що гендерні права українській жінці повернуться лише за часів Української Народної Республіки (1918 р.), коли в Статуті про державний устрій буде зафіксовано, що в правах і обов'язках жінки і чоловіка немає ніякої різниці.

Висновки. Таким чином, проаналізувавши узгодженість прав і обов'язків чоловіків та жінок на українських землях в XIV-XVII ст., слід відзначити, що жінки та чоловіки, як представники одних верств населення, користувалися однаковим судово-правовим захистом; мали однакові права у цивільно-правових відносинах при заключенні договорів та відшкодуванні збитків.

У дохристиянську добу на Русі зазвичай дотримувалась гендерна економічна рівноправність. Але з прийняттям християнства церква сприяла втраті жінкою свого рівноправного статусу. Проте, насаджування релігійних канонів у сімейне життя майже не реалізовувалося в українському суспільстві, де моральні норми поведінки подружжя продовжувались визнаватися не церквою, а самою громадою.

Звичаєве право, на противагу церковним канонам, передаючи моральний досвід поколінь, мало вирішальний вплив на шлюбні традиції українців включно до кінця XVII ст., де права жінки були повністю захищені. Після втрати Гетьманщиною автономії еталоном поведінки подружжя в родині стає «Домострой», за яким повністю анулюється гендерна рівність в українському суспільстві. І тому, вибудовуючи ефективні механізми забезпечення принципів гендерної рівності у сучасному українському суспільстві, необхідно звернутися до успішного прикладу дотримання рівноправності чоловіків і жінок у XVI-XVII ст., як до найбільш вдалого досвіду гендерних стосунків за весь період існування нашого суспільства.

Список використаних джерел

1. Грінченко М. Про одруження на Вкраїні в давніші часи. За людьми записала М. Загірня К.: Аид.М. Грінченко, 1912. 47 с.

2. Николаев А. Свадебные обряды малороссов Суджанского уезда. М., 1854. 40 с.

3. Левицький О. Невінчані шлюби в Україні в XVI-XVII ст. К.: Друк. Першої Київської Друк. Спілки. К, 1909. 101 с.

4. Осадчий Т. Брачные договора у малороссов.: Вырезка из журнала «*Этнографическое обозрение»,* XVII, 1887.128 с.

5. Ігнатенко І. Жіноче тіло у традиційній культурі українців. 3-є вид., доп. і перероб. К.: Інтелектуальна книга, 2014. 264 с.

6. Черняхівська В. Історичний досвід становлення української моделі гендерного паритету. *Державне управління: удосконалення та розвиток.* 2016. № 10. http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1012

7. Левченко К. Гендерна рівність. Харків. Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ. 2003. 48 с.

8. Демиденко Н. Влив православної церкви та звичаєвого права на шлюбно-сімейні традиції як складову духовної культури українців у XIV-XVII ст. *Сумська старовина.* 2015. № XLVI. С.19-27. file:///D:/Downloads/6w2CC-3_5bK1GD5Bmn-4RfViKQyWJ7i1.pdf

9. Домострой: http://www.wco.ru/biblio/books/domostroy/main.htm

References

1. Hrinchenko, M. (1912) *About marriage in Ukraine in ancient times / M. Zahirnia recorded people.* Kyiv: M. Hrinchenko Publishing House [in Ukrainian].
2. Nikolayev, A. (1854) *Wedding ceremonies of the Russians of the Sudzhansky district.* Moskva [in Russian].
3. Levytskyi, O. (1909) *Unmarried marriages in Ukraine in the 16th and 17th centuries.* Kyiv: First Kyiv Printing Union [in Ukrainian].
4. Osadchiy, T. (1887) Marriage agreements among Russians. *Etnograficheskoe obozreniye,* XVII, 128 [in Russian].
5. Ihnatenko, I. (2014) *The female body in the traditional culture of Ukrainians* (3rd ed., rev.). Kyiv: Intelektualna knyha [in Ukrainian].
6. Cherniakivska, V. (2016) Historical experience of the formation of the Ukrainian model of gender parity. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok,* 10. Retrieved from: http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=1012 [in Ukrainian].
7. Levchenko, K. (2003) *Gender equality.* Kharkiv: Vydavnytstvo Natsionalnoho universytetu vnutrishnikh sprav [in Ukrainian].
8. Demydenko, N. (2015) The influence of the Orthodox church and customary law on marriage and family traditions as a component of the spiritual culture of Ukrainians in the 14th-17th centuries. *Sumska starovyna*, XLVI, 19-27 [in Ukrainian]. file:///D:/Downloads/6w2CC-3_5bK1GD5Bmn-4RfViKQyWJ7i1.pdf
9. Domestic tyranny. Retrieved from: http://www.wco.ru/biblio/books/domostroy/main.htm

Summary

Demydenko N. *Candidate of Historical Sciences, Senior Research Officer, Professor at the Department of Humanities, Sumy Branch of Kharkiv National University of Internal Affairs*

GENDER PARITY IN UKRAINIAN LANDS IN THE 14th-17th CENTURIES: WOMAN'S RIGHTS IN MARRIAGE

Introduction. *The article studies the Ukrainian model of gender parity on Ukrainian lands, which in the 14th-17th centuries were part of the Grand Duchy of Lithuania, the Ukrainian Hetman State. Special emphasis is placed on the rights of a Ukrainian woman in marriage under customary law; the establishment of equality between men and women in the field of family relations is given. The leading role of Christian ideology in the formation of attitudes towards women's rights is pointed out; attention is focused on different views of the church and the community regarding marriage and divorce. The publication proves that customary law, conveying moral experience generations, had a decisive influence on the marriage traditions of Ukrainians, up to the end of the 17th century.*

Purpose of the article *is to reveal the peculiarities of the formation of gender parity, the rights of a woman in marriage on Ukrainian lands in the 14th-17th centuries.*

Methods. *Scientific publication is based on general scientific principles of reliability and objectivity. Analysis and synthesis were used in the research. Source studies and comparative methods were also used.*

Originality *of the research lies in the systematization of a variety of source material, which allows to analyze little-known facts that reveal the rights of women on Ukrainian territory during the time of the Grand Duchy of Lithuania, the Ukrainian Hetman State. The value of the scientific work lies in the well-argued proof that a Ukrainian married woman in the 14th-17th centuries had much more rights, including property rights, than in many European countries of that time. The data on the fact that the right to permit a divorce protected a woman from humiliation, physical violence, and also ensured the protection of her property rights were substantiated. So, the experience of a woman's right in marriage in the 14th-17th centuries deserves further analysis and its use as a positive factor in the formation of gender parity in modern Ukraine.*

Conclusion. *Thus, after analyzing the consistency of the rights and responsibilities of men and women on Ukrainian lands in the 14th-17th centuries, it should be noted that women and men, as representatives of the same strata of the population, enjoyed the same legal protection; they had the same rights in civil law relations when concluding contracts and indemnifying damages.*

In the pre-Christian era, gender economic equality was usually observed in Russia. But with the adoption of Christianity, the church contributed to the loss of women's equal status. However, the instillation of religious canons into family life was almost never implemented in Ukrainian society, where the moral norms of the behavior of spouses continued to be recognized not by the church, but by the community itself.

Customary law, in contrast to church canons, passing on the moral experience of generations, had a decisive influence on marriage traditions of Ukrainians up to the end of the 17th century. The following centuries, compared to the historical period of the 16th-17th centuries, will become a real bondage for Ukrainian women. After the loss of autonomy by the Hetmanship, "Domestic tyranny" becomes the standard of behavior of spouses in the family, according to which gender equality in Ukrainian society is completely annulled.

Key words: *gender equality; women's rights in marriage; customary law; wedding; divorce; property rights.*

Recelved/Поступила: 24.05.23.

УДК: 159.923
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–72-78

Кіричевська Е. В. *кандидат психологічних наук, докторант лабораторії психології навчання Інституту психології ім. Г.С. Костюка*
https://orcid.org/0009-0005-1911-5072

ПСИХОЛОГІЧНІ СТРАТЕГІЇ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В КОНТИНУУМІ ВІЙСЬКОВО-ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЗСУ

У статті подається класифікація основних військових спеціальностей та їх психологічні параметри, якими обумовлюються психологічні стратегії військово-професійної діяльності військовослужбовців ЗСУ. З метою забезпечення відповідних вимог до кваліфікації військових кадрів в сучасних умовах ведення війни виникає потреба у формуванні навичок швидкого опанування військовою майстерністю, уміннях розробляти та реалізовувати психологічні стратегії під будь-які поставлені службово-бойові задачі.

Ключові слова: *психологічні стратегії; військово-професійна діяльність; службово-бойове завдання; професіоналізація.*

Вступ. Сучасні військові підходи до ведення бойових дій вимагають розширених психологічних компетенції військовослужбовців ЗСУ, закладених системою професійної підготовки. Усвідомлені та адекватні рішення в процесі виконання службово-бойових завдань пов'язані з відповідними професійними якостями та здібностями військовослужбовців, які безпосередньо залежать від їх здатності вибудовувати психологічні стратегії військово-професійної діяльності. Уміння створювати індивідуальну психологічну стратегію – ключова підсумкова ціль професійно-психологічної підготовки**,** оскільки забезпечує стратегіальну готовність військовослужбовця ЗСУ до виконання службово-бойових завдань за призначенням. Вимоги сучасної війни до кваліфікації військових кадрів і рівня їх професіоналізації безпосередньо стосуються психологічних стратегій опанування військовою майстерністю, оскільки уміння розробляти та реалізовувати стратегії під будь-які поставлені службово-бойові задачі – безпосередня функція військовослужбовця, незалежно від військового звання (рядовий, солдат, офіцер) та сфери виконання службово-бойової діяльності (тилова, штабна, польова).

Мета данної статті: полягає в обґрунтуванні класифікації основних військових спеціальностей та визначенні їх психологічних параметрів, якими обумовлюються психологічні стратегії військово-професійної діяльності.

Теоретичне підґрунтя. Аналітичний підхід до теоретичного вивчення проблематики психологічних стратегій військово-професійної діяльності військовослужбовців ЗСУ дозволив виокремити певні аспекти, які відображені у відповідних шерегах робіт військових психологів:

У контексті організації психологічного забезпечення військово-професійної діяльності (Н.А. Агаєв, В.А. Бараннік, В.І. Барко, А.Б. Дейко, Д.В. Гандер, О.В. Еверт, О.Г. Караяні, П.А. Корчемний, В.І. Осьодло, І.І. Приходька, Л.Б. Сікорської, В.В. Стасюка, О.Ф. Хміляра, О.Г. Скрипкін, В.В. Поливанюк, Г.В. Ложкін, В.М. Невмержицький та ін.); питання особистісно-професійного розвитку військовослужбовців розглянуті в різних контекстах: у контексті професійного самовизначення різних категорій військовослужбовців (О.В. Бабелюк., В.М. Батіщев, С.Д. Максименко, І.Г. Ожерельєва, Р.Р. Шаріпов та ін.); у контексті розвитку професійної суб'єктності військовослужбовців в умовах спільної діяльності і спілкування (О.В. Булгаков, О.І. Гончаров, І.В. Колосович, В.І. Осьодло, О.С. Сиромятников та ін.); у контексті формування професійної психологічної придатності військовослужбовців (В.І. Барко, О.М. Глушко, Ю.А. Єлбаєв, О.М. Мірошниченко, В.А. Петров та ін.); у контексті розвитку професіоналізму військовослужбовців (О.В. Барабанщиков, Н.А. Жильцов, В.С. Торохтій та ін.).

З метою забезпечення відповідних

вимог до кваліфікації військових кадрів в сучасних умовах ведення війни виникає потреба в розвитку ідей зазначених концепцій в напрямку поглибленого вивчення психологічних стратегій військово-професійної діяльності військовослужбовців, оскільки містить практичну значущість, спрямовану на підвищення рівня боєздатності ЗСУ.

Методи дослідження. Мета статті обумовила застосування наступного комплексу загальнонаукових теоретичних методів: науковий аналіз, структурування, порівняння, систематизація, узагальнення.

Результати і обговорення. Оскільки психологічні стратегії професіоналізації обумовлені відповідними видами діяльності, у роботі представлено класифікацію військових фахів, яка включає спеціальності, виокремленні за критерієм подібності їх вимог до індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовця.

Відмінності між підкласами відображають головним чином неоднаковий ступінь інтенсивності прояву основних професійних якостей і визначаються або специфікою конкретних умов діяльності різних фахівців одного і того ж класу (насамперед екстремальністю цих умов, наприклад, наявністю прямого контакту з супротивником у ході бойових дій тощо), або високою значимістю для підрозділу (розрахунку, екіпажу) завдань, які спроможні виконувати певні фахівці того чи іншого профілю. У ряді випадків виділення підкласів обумовлено наявністю у деяких військовослужбовців додаткових обов'язків, що потребує прояву окремих, неспецифічних класу в цілому, психічних функцій. Існують також відмінності між спеціальностями всередині класу, які доцільно враховувати.

Дана класифікація розроблена на підставі результатів професійного аналізу різних видів військово-професійної діяльності. Психологічний образ кожного класу в даній класифікації не є механічним набором окремих професійно важливих якостей, а їх специфічним поєднанням, структурою, що відображає одночасно сенсорно-перцептивний, моторний, інтелектуальний і власне особистісний компонент діяльності. У рамках зазначеної класифікації поданих професій існує можливість не тільки проводити комплексний психологічний аналіз споріднених видів військово-професійної діяльності, виділяти єдині сукупності професійно важливих якостей, визначати професійну придатність до кожної окремої спеціальності, а, насамперед, надати реально здійсненну та психологічно обґрунтовану систему цілеспрямованого формування у військовослужбовців ЗСУ психологічних стратегій оволодіння специфікою певної військово-професійної діяльності та пов'язаних з нею службово-бойових завдань в умовах війни.

Наразі кількість військових спеціальностей настільки збільшилася, а темпи їх якісної трансформації настільки стали стрімкими, що без розробки системних уявлень про всю безліч існуючих видів військово-професійної діяльності на основі їх класифікації не можливе подальше підвищення ефективності та надійності праці військових фахівців.

Сутністю процесу класифікації військових професій та спеціальностей є їх групування за спільністю основних об'єктивних ознак, елементів військової діяльності. Такими загальними об'єктивними ознаками, критеріями відмінності професій та спеціальностей за класами, групами, категоріями тощо, є: а) бойова техніка та зброя; б) методи збройної боротьби; в) психологічні ознаки військової діяльності; г) умови військової діяльності (географічні, кліматичні, на землі або під землею, на воді або під водою, у повітрі, поодинці або у складі підрозділу тощо); д) знання, навички, уміння.

Найважливішим у практичному значенні є критерій класифікації спеціальностей за характером участі військовослужбовців в бойовій діяльності. Відповідно до цього критерію військові спеціальності, що здійснюються солдатами, сержантами та старшинами, поділяються на основні, допоміжні, забезпечення та обслуговування. До основних спеціальностей відносяться спеціальності, в яких військовослужбовці безпосередньо володіють зброєю та завдають поразки противнику: це стрілки, кулеметники, гранатометники, номери бойових розрахунків ППО, ракетних підрозділів, льотчики, члени танкових екіпажів тощо. До спеціалістів, що забезпечують умови для бойових дій військ як при підготовці, так і в

ході бою відносяться ті, хто здійснює розвідку, проводить військово-топографічні та військово-інженерні роботи, несе комендантську службу. Не зважаючи на те, що межі між цими категоріями спеціальностей умовні, класифікація необхідна для правильного скеровування шляхів опанування військовослужбовцями своєрідними психологічними стратегіями власної професіоналізації. З тією ж метою до уваги була прийнята класифікація, яка побудована за принципом виділення профілів військово-професійної праці, незалежно від приналежності до того чи іншого виду та роду військ. Класифікація, згідно якої військові спеціальності поділяються на групи: командного профілю, виконавського, гуманітарного, операторського, інженерного, оперативно-тактичного, забезпечення, виходячи з мети та змісту розв'язуваних завдань, а також їх інформаційної складової. Класифікація повинна бути суто психологічною, тобто єдиним критерієм класифікації, який найбільш повно відповідає її цільовим установкам, може бути тільки подібність вимог різних видів діяльності до індивідуально-психологічних характеристик спеціаліста. Можливість використання власне психологічного критерію при розподілені спеціальностей за групами обґрунтовується відомим у психології праці фактом: різні, на перший погляд, не схожі один на одного види діяльності можуть складатися з окремих операцій, реалізація яких потребує наявності у людини одних і тих самих психічних якостей.

Відтак, кожен клас професій повинен мати свій чітко визначений психологічний образ (або сферу придатності), тобто сукупність якостей, однаково професійно важливих для всіх спеціальностей, що увійшли до нього. Наявність єдності між професіями всередині груп по всій сукупності їх вимог до людини, як суб'єкта праці, дозволяє чітко визначити психологічний образ кожного класу (групи) професій, що, своєю чергою, дає можливість на стадії виявлення профпридатності безпосередньо порівнювати характеристики кандидатів з характеристиками професій різних груп.

Класифікація вибудувана на основі:

• психологічного вивчення військових спеціальностей та складання сукупності ознак (професійно важливих якостей), що характеризують кожен вид службово-професійної діяльності;

• інтерпретації отриманих описів та розподілення їх за групами відповідно до критерію однорідності.

Змістовно-психологічний аналіз будується на виділенні в загальній структурі військово-професійної діяльності низки компонентів професійно важливих якостей для кожної окремої спеціальності:

• сенсорно-перцептивного (якості сприйняття, уваги) – переважає в діяльності, пов'язаної головним чином із отриманням та первинною оцінкою інформації, яка висуває особливо високі вимоги до сфери сприйняття;

•гностичного чи інтелектуального (якості пам'яті та мислення) – характеризує діяльність, основний зміст якої становить процес обробки інформації, прийняття рішень, здійснення обчислень тощо;

•моторного (якості психомоторики) – необхідний у діяльності, здебільшого виконавського характеру, а також дії, що ставлять найвищі вимоги до якостей психомоторики та мовлення;

•особистісного – має місце у діяльності, що висуває підвищені вимоги до власне особистісних характеристик фахівця, передусім якості емоційної, вольової, мотиваційної сфер, організаторські здібності тощо.

За допомогою генетичного аналізу простежується динаміка історичних змін у системі взаємозв'язків людини з різними засобами збройної боротьби та у сутності вирішуваних ним на полі бою завдань, в якому виділяються генетичні зв'язки між видами військово-професійної діяльності. Завдання генетичного аналізу – не лише простежити кількісне наростання складності професійної праці в умовах ведення війни, а виявити якісні переходи в динаміці зміни засобів та форм збройної боротьби та з урахуванням цих переходів визначити послідовність та логіку освіти нових груп військових спеціальностей з новими вимогами до різних типів індивідуально-психологічних характеристик людини. Прикладом може слугувати створення принципово нової техніки, заснованої на використанні кодованої інформації та програмного управління, яке призвело у багатьох видах діяльності до відчутного

зниження витрат м'язових зусиль та одночасно суттєво підвищило вимоги до органів сприйняття, зору, пам'яті, мислення, особистісних якостей (відповідальність, критичність мислення тощо). Сенсорно-моторна діяльність все більшою мірою стає сенсорно-гностичною (сенсорно-інтелектуальною), утворюються нові класи професій. В деяких традиційних класах виділяються підкласи зі специфічними для сучасного рівня розвитку техніки вимогами до особистості військовослужбовця, наприклад, організаторських (командних) професій тощо.

Дана класифікація уможливила встановлення ступеню подібності між різними видами військово-професійної діяльності за змістом вимог до індивідуально-психологічних якостей людини, що дало змогу розмістити спеціальності у певній системі класів, зручної для організації професійно-психологічної диференціації військовослужбовців.

До основних класів військових спеціальностей відносяться:

-організаторські (командири всіх рівнів);

-сенсорно-гностичні (оператори, навідники тощо);

-сенсорно-моторні (водійський склад, пілоти БПЛА);

-сенсорні (фахівці зв'язку та спостереження);

-технологічні (фахівці з обслуговування, ремонту та експлуатації техніки);

-моторно-вольові (розвідники, військовослужбовці десантно-штурмових підрозділів тощо).

Серед усіх військових спеціальностей особливо вирізняються організаторські, командні військові посади. Вони вважаються основними у справі керівництва, навчання та виховання солдатів. Успішність виконання обов'язків на командних посадах визначається наявністю у військовослужбовців сукупності глибоких та стійких знань, умінь та навичок, індивідуально-психологічних якостей, необхідних начальнику та вихователю підпорядкованих військовослужбовців, знання їх індивідуальних особливостей, стосунків між собою та ставлення до своїх обов'язків.

Для успішного виконання обов'язків на командних військових посадах необхідні якості, що становлять професійну (спеціальну) підготовленість сержантів та старшин. Ці якості розглядаються в описах інших класів подібних військових посад: операторських, зв'язку та спостереження, водійських, спеціального призначення, технологічних та інших.

Сучасна зброя і бойова техніка є сукупністю різноманітних стосунків в системі людина-машина, процеси в якій протікають за участю людини, під її контролем і керівництвом. Нормальна робота людино-машинних систем забезпечується виконанням операторських обов'язків. У цьому полягає головне призначення військових операторських посад. Без суворого, чіткого та професійного виконання операторських обов'язків управління сучасною військовою технікою та озброєнням їхнє бойове застосування стає неефективним.

Операторська діяльність відрізняється від інших видів праці тим, що оператор вирішує завдання управління, контролю, передачі або перетворення інформації, взаємодіє з технікою, зброєю або довкіллям не безпосередньо, а за допомогою різноманітних спеціальних засобів дистанційного відображення інформації та органів управління.

Залежно від змісту та характеру виконуваних операторських обов'язків розрізняють кілька видів посад операторів: оператори-технологи; оператори-диспетчери; оператори-дослідники (оператори-спостерігачі, оператори введення інформації) та ін.

Оператори-технологи розробляють, організують та здійснюють ті чи інші процеси в людино-машинних системах. Наприклад, навідник-оператор вирішує всі проблеми, пов'язані з процесом надання зброї певного положення у просторі перед пострілом для забезпечення зустрічі снаряда з ціллю. Цей процес включає і вибір цілі, і установку на прицільному пристосуванні розрахованих кутів в горизонтальній і вертикальній площинах, і наведення зброї, що відповідає цим кутам.

Оператори-диспетчери координують із єдиного пункту управління ті чи інші дії технічних засобів. Основним обов'язком операторів-дослідників є вивчення обстановки, факторів та умов, в яких

здійснюється підготовка та ведення бойових дій. До цих факторів відносяться: склад та характеристика противника, власне розташування та стан, становище та дії сусідів, характер місцевості, кліматичні, гідрометеорологічні умови тощо. Обстановку, зокрема, поділяють на наземну, повітряну, морську та військово-космічну, біологічну, інженерну, медичну, навігаційну, радіаційну, технічну, тилову, хімічну, епідемічну та ін. Висновки з оцінки обстановки є основою для прийняття рішень на виконання бойових завдань. До операторів-дослідників належать оператори-спостерігачі, оператори введення інформації. До цієї категорії операторів входять, наприклад, оператори радіолокаційних станцій, розвідувальних сигнальних засобів, дешифрувальники аерофотознімків, фахівці радіоперехоплення та пеленгування радіотелеграфних передач (оператори); спеціалісти радіолокаційних засобів (оператори); фахівці ультракороткохвильового радіозв'язку – РЕБ (оператори); фахівці прийому та передачі інформації (оператори) – ДАР; фахівці паросилових та котельних установок (апаратники) та ін.) вимагається високий рівень натренованості, вміння підтримувати тривалу працездатність і статичність, а також стійкий інтерес і здібності до математики, комп'ютерної техніки, механіки, розуміння алгоритмічних схем, розрахунків, здатність до систематизації матеріалу тощо. Діяльність оператора пов'язана зі значними нервово-психічними навантаженнями, вимагає швидкості та безпомилковості виконуваних дій та операцій.

Зв'язок – основний засіб управління військами (силами) та зброєю. Зв'язок є прийом, передача та розподіл інформації за допомогою різноманітних технічних засобів. Їх діяльність характеризується чітким, висококваліфікованим виконанням своїх обов'язків, які покликані забезпечити своєчасність, надійність, достовірність і скритність інформації, що передається та приймається. Діяльність зв'язківців пов'язана зі значними енергетичними, емоційними та фізичними навантаженнями, які множинне зростають в умовах інформаційної війни, при раптовому застосуванні противником різних перешкод, та здійснюється у стрімкому темпі, у закритих приміщеннях, спецмашинах, укриттях, а також на відкритій місцевості.

Однією з основних характеристик сучасної армії, що дозволяє їй успішно виконувати своє призначення, є висока мобільність військ (сил), тобто їх здатність до швидкого пересування на початку і під час бойових дій, до швидкого розгортання на бойовий (передбойовий) порядок. Забезпечити мобільність військ (сил) покликані машини, безпосереднє керування рухом яких здійснюють водії. Незважаючи на різноманітність водійських військових посад, усі вони мають чимало подібних обов'язків, а до виконавців цих посад пред'являються подібні медичні, освітні, професійні, морально-бойові та психологічні вимоги. Успішне виконання обов'язків водія можливе лише при відповідності військовослужбовців вимогам до їх здоров'я, освітнього цензу, професійної підготовленості, до індивідуально-психологічних якостей.

Серед класів подібних військових посад виділяються посади спеціального призначення. Їхня відмінність полягає в тому, що діяльність військовослужбовців на цих посадах здійснюється в особливо напружених, часто екстремальних умовах. Такі умови надають посадовим обов'язкам спеціального призначення складніший і небезпечніший характер, пред'являють підвищені медичні, професійні, морально-психологічні та інші вимоги до військовослужбовців.

Військові посади спеціального призначення створені для вирішення особливо відповідальних бойових та навчально-бойових завдань за умов надзвичайної напруженості та ризику для життя. Вони переважають у повітряно-десантних військах, частинах морської піхоти, розвідувальних підрозділах, є у військах радіаційного, хімічного та біологічного захисту. Військова служба на посадах спеціального призначення, пов'язана з надмірними емоційними та фізичними навантаженнями, пред'являє до солдатів та сержантів (старшин) підвищені психофізіологічні вимоги.

Виконання обов'язків на посадах спеціального призначення передбачає наявність у військовослужбовця високої фізичної підготовленості та розвинених морально-бойових якостей: мужності, самовідданості, почуття відповідальності,

колективізму, військового товариства, вимогливості до себе, підлеглих, товаришів по службі.

Серед інших військових посад виділяються насамперед посади стрільців, гранатометників та кулеметників. Це наймасовіші посади у військах. Крім того, обов'язки стрільця покликаний виконувати практично кожен солдат. Основне призначення стрільців у бойовій обстановці – виконання поставлених завдань щодо ураження живої сили супротивника у ближньому бою особистою зброєю.

Висновки. Викладений у статті матеріал дає змогу зробити наступні висновки: класифікація військових фахів та їх критеріальний психологічний опис закладає передумови формуванню психологічних стратегій військовослужбовців, які є похідними від професійно важливих якостей і обумовлені специфікою виконання ними службово-бойових завдань.

У контексті даної роботи стратегія військово-професійної діяльності розглядається як інтегральне психічне утворення; як акумульованість та інтегрованість індивідуально-особистісних компетенції, репрезентованих професійною активністю та досвідом із вираженою готовністю до службово-бойової діяльності.

Стратегії військово-професійної діяльності формуються на основі генералізованих програм дій власної професіоналізації та самореалізації у складному поєднанні індивідуально-особистісних, когнітивних, поведінкових особливостей, обумовлених системокомплексом професійно значущих властивостей і характеристик військовослужбовця, які дозволяють йому планувати, оцінювати та забезпечувати позитивну динаміку його професійної придатності на певному рівні успішності виконання ним службово-бойових завдань.

Особистісно-професійний розвиток військовослужбовців є безперервним динамічним процесом, спрямованим на високий рівень військово-професійних досягнень, під час якого перетворення військово-професійної діяльності призводить до актуалізації особистісно-професійного потенціалу, формування суб'єкта та стратега цієї діяльності, наповнюючи її смисловим, цілеспрямованим змістом. Психологічні стратегії військово-професійної діяльності військовослужбовців ЗСУ являють собою сформовані суб'єктні модальності професійної поведінки, через які відбувається регулювання спрямованості особистісного та професійного розвитку, ціннісно-смислового ставлення до військової професії, ситуацій професійного успіху. Занурення особистості у військову діяльність породжує формування та прояв її системної властивості, що відображає ступінь індивідуальних можливостей виконувати трудові функції на заданому рівні ефективності, надійності і безпеки протягом певного часу.

З метою забезпечення відповідних вимог до кваліфікації військових кадрів в сучасних умовах ведення війни, перспективним завданням даного дослідження є розширення та доповнення уявлень про характер і динаміку стратегій професіоналізації військовослужбовця на різних стадіях військового фахового становлення.

Список використаних джерел

1. Кремінь, В. Г., Максименко, С. Д., Олексієнко, Б. М. (1999). Психологія професійної діяльності офіцера: Національна академії ПВУ.

2. Максименко, С. Д. (2010). Психобіографічні характеристики суб’єкта у військово-професійній діяльності. УЦЗУ.

3. Стасюк, В. В. (2012). Військова психологія видородової діяльності: Підручник для слухачів та студентів вищих навчальних закладів. Золоті Ворота.

References

1. Kremin, V. H., Maksymenko, S. D., Oleksiienko, B. M. (1999). Psykholohiia profesiinoi diialnosti ofitsera: Natsionalna akademii PVU.

2. Maksymenko, S. D. (2010). Psykhobiohrafichni kharakterystyky subiekta u viiskovo-profesiinii diialnosti. UTsZU.

4. Stasiuk, V. V. (2012). Viiskova psykholohiia vydorodovoi diialnosti: Pidruchnyk dlia slukhachiv ta studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. Zoloti Vorota.

Summary

Kirychevska E. V. *Candidate of Psychological Sciences (Ph.D. in Psychology), Doctoral student of the Laboratory of Psychology of Studying of the Institute of Psychology named after H.S. Kostiuk*

PSYCHOLOGICAL STRATEGIES OF MILITARY PERSONNEL IN THE CONTINUUM OF MILITARY-PROFESSIONAL ACTIVITIES OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

Introduction. *Modern military approaches to the conduct of hostilities require expanded psychological competencies of military personnel of the Armed Forces of Ukraine, established by the system of professional training. Conscious and adequate decisions in the process of performing service-combat tasks are related to the relevant professional qualities and abilities of military personnel, which directly depend on their ability to build psychological strategies for military and professional activity. The ability to form an individual psychological strategy is the key final goal of professional psychological training, as it ensures the strategic readiness of a serviceman of the Armed Forces of Ukraine to perform service-combat tasks as assigned. The requirements of modern war for the qualification of military personnel and the level of their professionalization are directly related to the psychological strategies of mastering military skills, since the ability to develop and implement strategies for any assigned service-combat tasks is a direct function of a serviceman, regardless of his military rank (private, soldier, officer) and spheres of service-combat activities (home front, headquarters, field).*

Therefore, ***the purpose of this article*** *is to substantiate the classification of the main military specialties and determine their psychological characteristics, which are caused by the psychological strategies of military personnel professional activity.*

Methods. *To achieve the formulated purpose, the article uses a complex of general scientific theoretical methods, in particular: scientific analysis, structuring, comparison, systematization, generalization, as well as the introspection method for the analysis and description of psychological strategies of the military personnel professional activity in the process of professionalization.*

Originality. *Since psychological strategies are determined by the corresponding types of activities, the work presents the classification of military specialties, which includes six classes of specialties, distinguished by the criterion of similarity of their requirements to the individual psychological characteristics of a serviceman.*

Within the framework of the specified classification, the presented groupings of professions allow not only to carry out a comprehensive psychological analysis of related types of military-professional activity, but also to develop unified profession charts for them, to identify the single sets of professionally important qualities, determine the professional suitability for each individual specialty, and above all to make it realistically feasible and psychologically justified a system of purposeful formation of military personnel of the Armed Forces of Ukraine of psychological strategies for mastering the specifics of a certain military-professional activity and related service-combat tasks, in accordance with the requirements of the war for the professional qualification of military personnel.

Currently, the number of military specialties has increased so much, and the pace of their qualitative transformation has become so rapid that without the development of systematic ideas about all the existing types of military-professional activities based on their classification, solving many theoretical and applied issues, as well as further increasing the efficiency and reliability of work military specialists is becoming increasingly difficult.

The essence of the process of classification of military professions and specialties is their grouping according to the commonality of the main objective features, and elements of military activity. Such general objective signs, and criteria for distinguishing professions and specialties by classes, groups, categories, etc., are a) military equipment and weapons; b) methods of armed struggle; c) psychological signs of military activity; d) conditions of military activity (geographical, climatic, on land or underground, on water or underwater, in the air, alone or as part of a unit, etc.); e) labor functions; e) knowledge, skills, abilities.

Conclusions. *Thus, the material presented in the article makes it possible to draw the following conclusions:*

The personal and professional development of military personnel is a continuous dynamic process aimed at a high level of military and professional achievements, during which the transformation of military and professional activity leads to the actualization of personal and professional potential, formation of the subject and strategist of this activity, filling it with meaningful, purposeful content.

Strategies of military and professional activity are formed on the basis of generalized programs of actions for one's own professionalization and self-realization in a complex combination of individual-personal, cognitive, and behavioral features determined by the system complex professionally significant properties and characteristics of a serviceman, which allow him to plan, evaluate and ensure the positive dynamics of his professional suitability at a certain level of success in the performance of his service and combat tasks.

In the context of this work, the strategy of military-professional activity is considered an integral mental formation; as the accumulation and integration of individual and personal competencies, represented by professional activity and experience with a pronounced readiness for service and combat activity.

Keywords: *psychological strategies; military-professional activity; service-combat task; professionalization.*

Received/Поступила: 26.05.23.

УДК 159.942.73
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–79-86

Лящ О. П. *доктор психологічних наук, професор, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського*
https://orcid.org/0000-0002-1317-4398
Хуртенко О. В. *кандидат психологічних наук, доцент, Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського*
https://orcid.org/0000-0002-2498-1515
Марчук С. В. *здобувач ступеня доктора філософії зі спеціальності 053 Психологія Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського*
https://orcid.org/0000-0001-8530-3702

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ЗАСІБ РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У статті здійснено теоретико-емпіричний аналіз емоційного інтелекту як засоби розвитку резильєнтності особистості. Представлено основні підходи до визначення поняття «резильєнтність» зарубіжними і вітчизняними дослідниками. Уточнено розуміння емоційного інтелекту як психологічного феномену. Розглянуто характеристики особистості, що допоможуть їй бути резильєнтною до основних стресових факторів професійної діяльності. Викладено матеріали дослідження з визначення рівня резильєнтності та емоційного інтелекту викладачів та студентів-психологів, проаналізовано отримані результати.

Ключові слова: *емоційний інтелект; резильєнтність; особистість; дослідження; психічне здоров'я; стресові ситуації.*

Вступ. В дослідженні складних життєвих ситуацій суттєву увагу приділяють значимості ресурсів у процесі адаптації до них як функціонального потенціалу, який забезпечує здатність учитися, змінюватися та зростати в досить несприятливих обставинах. Значну роль відведено ресурсам психологічної стійкості, які є наслідком емоційного контролю і тим емоційним здібностям, що впливають на подальшу успішність та ефективність життєдіяльності. Такий ресурс психологічної стійкості, як емоційний інтелект та резильєнтність, забезпечує швидке пристосування до змін, здатність упоратися зі стресом і негараздами життя та вміння повертатися після стресових ситуацій до активної життєдіяльності підтримуючи психічне і фізичне здоров'я.

Мета статті є теоретичне та емпіричне дослідження психологічних особливостей резильєнтності та емоційного інтелекту у майбутніх психологів.

Теоретичне підґрунтя. Поняття резильєнтності вивчали багато вітчизняних і зарубіжних дослідників: G. A. Bonanno, N. Garmezy, E. D. Miller, M. Rutter, E. Werner, Ф. Валієва, Ф. Лозель, А. Локтіонова, В. Мазілов, А. Махнач, А. Муравйова, О. Олійникова, О. Рильська, Дж. Річардсон. Увага до даної теми з боку науковців – представників різних підходів зумовлена надзвичайною актуальністю проблеми (К. Абульханова-Славська, В. Бодров, А. Боковиков, В. Журавкова, П. Зільберман, В. Марищук, Л. Мітіна).

Витоки проблеми емоційного інтелекту представлені у працях таких науковців, як: Р. Бар-Она, Д. Голумана, Д. Карузо, Дж. Майера, П. Саловея та ін. Значний внесок у вивчення цієї проблеми здійснили: І. М. Андрєєва, Н. І. Буркало, В. В. Зарицька, Ж. В. Ігнатенко, Н. В. Кочерга, О.П. Лящ, Д. В. Люсін, Ю. Я. Мединська, Е. Л. Носенко, О. М. Собченко, А. Г. Четверик-Бурлач, М. М. Шпак та ін. Спільним є те, що емоційний інтелект розглядається усіма дослідниками як управління емоційною сферою особистості. Питання зв'язку емоційного інтелекту зі здоров'ям людини вивчали такі дослідники: С. Андерсон, Р. Бар-Он, В. А. Візір, Ф. П. Дін, І.Ю. Елькіна, М. Зейднер, Л. Зісберг, Н. В. Коврига, М. Д. Мартін-Діас, Д. Метьюз, Е. Л. Носенко, І. В. Пащенко, Р.

Д. Робертс, Дж. Сіаррочі, А. П. Степнова, В. Ю. Стрельніков, В. Г. Сюсюка, Е. Г. Фернандес-Абаскаль, А. Г. Четверик-Бурлач та ін. Однак, недостатньо вивчено те, як емоційний інтелект взаємопов'язаний з резильєнтністю особистості.

Проаналізувавши науково-психологічну літературу, ми дійшли висновку, що проблема, описана в даній статті, є малодослідженою, чим також пояснюється наш інтерес до теми.

Методи дослідження. Для реалізації мети статті було використано методи теоретичного характеру (аналіз, порівняння, узагальнення, систематизація отриманої інформації, інтерпретація даних), які дозволили проаналізувати наукову літературу щодо вивчення проблеми емоційного інтелекту та резильєнтності викладачів та майбутніх психологів. Для проведення емпіричного дослідження було використано методики на дослідження рівнів резильєнтності та емоційного інтелекту, використовуючи такі методики: 1) «Коротка шкала резильєнтності» (Б. Сміт та ін.); 2) Методика діагностики емоційного інтелекту» Н. Холла, застосовувався якісний, кількісний та кореляційний аналіз емпіричних даних.

Результати і обговорення. Феномен резильєнтності визначається у психології як здатність зберігати здоровий рівень психологічного і фізичного функціонування під час несприятливих життєвих ситуацій, за якого особистість здатна адаптуватися до раптових стресогенних змін. Ми проаналізували психологічну літературу та виокремили основні підходи до визначення терміна «резильєнтність» зарубіжними та вітчизняними авторами. Більшість зарубіжних дослідників визначають поняття «резильєнтність» як здатність особистості долати негативні життєві обставини з можливістю відновлювати свій психологічний і фізичний ресурс, зберігаючи здатність до розвитку [2].

Так, N. Garmezy трактує резильєнтність як здатність особистості до регенерації внутрішнього ресурсу після стресових впливів і до збереження та розвитку адаптивних навичок [9]. На думку Дж. Річардсона, резильєнтність – це процес опанування стресорів, неочікуваними змінами та несприятливими подіями, що виникають у житті особистості [7].

Загалом усі визначення резильєнтності вказують на здатність особистості відновлюватися після несприятливих подій у житті. Зазначимо, що найпоширенішим і найуживанішим наразі є визначення резильєнтності, схвалене Американською психологічною асоціацією (APA), в якому резильєнтність розуміється як «процес позитивної адаптації в умовах негараздів, травм, трагедій або значного стресу» [10]. При цьому багато дослідників визначають резильєнтність як певну характеристику особистості, що притаманна тій або тій людині (наприклад, J. R. T. Davidson, V. M. Payne, K. M. Connor) [11]. Інші дослідники розглядають резильєнтність як динамічний процес, якій змінюється («змінний процес») (D. Cicchetti, N. Garmezy, S. S. Luthar, A. Masten) [10; 11]

Ф. Лозель визначає досліджуване нами поняття як уміння особистості жити повноцінним життям у стресогенних умовах. На думку науковця, феномен резильєнтності характеризується позитивними наслідками подолання кризових ситуацій і стресових факторів, зберігаючи базові властивості людини і повне відновлення після впливу несприятливих подій [8]. О. Забеліна і Д. Кузнєцова характеризують резильєнтність як уміння успішно адаптуватися до стресів, невизначеності та раптових небажаних змін [5]. Отже, більшість авторів вказують на те, що резильєнтність є не тільки наявністю особистісної стійкості та рівноваги після впливу несприятливих подій, а й виходом зі стресу з підвищенням психологічних і фізичних компетентностей людини, тобто має відбуватися післякризове зростання особистості [5, 322].

Відповідно резильєнтність дозволяє людині вийти із травматичної ситуації більш сильною, стійкою, з більшою здатністю адаптуватися і долати стреси в майбутньому. Мова йде про резильєнтність тоді, коли особистість застосовує психічні та поведінкові механізми для підтримання позитивного, здорового самовідчуття і захисту себе від потенційного впливу стресорів. Резильєнтність притаманна тим людям, які користуються власними психологічними можливостями, що

дозволяють їм зберігати стійкість до травмуючих подій і перешкоджати негативним впливам для психічного та соматичного здоров'я [1].

Резильєнтність включає в себе такі соціально-психологічні навички та вміння, як комунікабельність, доброзичливість, відкритість, здатність до рефлексії, ефективна та екологічна взаємодія з оточуючими людьми, емоційний інтелект, уміння організовувати власну діяльність, бажання постійно розвиватися [4].

Резильєнтність можна трактувати як характеристику особистості або як динамічний процес, який не є сталим, знаходиться в постійному русі та змінюється. Це може залежати від предмета і фокуса дослідження [2]. Резильєнтність може перебувати в латентному стані, але як наслідок подій, що відбуваються в житті людини, ця здатність може активуватися як необхідний ресурс і механізм збереження психологічного здоров'я людини. Крім того, в даних умовах здатність до резильєнтності може посилитися, і в майбутньому подолання стресу потребуватиме менше психологічного ресурсу. Результатом такого процесу є позитивний розвиток у складній життєвій ситуації [4].

Отже, проаналізувавши різні трактування поняття, можна стверджувати, що більшість визначень резильєнтності акцентують увагу на здатності особистості швидко відновлюватися після стресових впливів та їх негативних наслідків. Резильєнтність розуміється як «позитивна адаптація» та відновлення після впливу стресової ситуації.

Що стосується емоційного інтелекту, ця якість є не менш важливою для успішної, насамперед психологічно безпечної, діяльності педагога. До цього поняття належать такі явища, як емоційна стійкість, стрес-резистентність, нервово-психологічна стійкість, толерантність до невизначеності тощо. Професія викладача є однією з найбільш виснажливих та енергозатратних в інтелектуальному та емоційному сенсі. Суспільство висуває безліч вимог до педагогів і має низку очікувань – значно більших, ніж до представників інших соціально важливих професій, не надаючи при цьому потрібних умов для ефективної праці та гідної фінансової компенсації.

У результаті цих факторів знижується престиж професії, якість життя педагога, а отже, і професійна мотивація. У таких умовах надзвичайно важко зберігати емоційний інтелект на достатньому рівні. Більше того, професія педагога належить до групи професій із високим ризиком порушень соматичного та психологічного здоров'я [12]. З огляду на умови праці, педагоги часто виконують свої обов'язки в надто напружених, навіть екстремальних умовах, що потребує високого рівня нервово- психічної стійкості, яка являє собою сукупність уроджених особистісних якостей, мобілізаційних ресурсів і резервних психофізіологічних можливостей організму, що забезпечують оптимальне функціонування індивіда в несприятливих і стресових умовах.

Стресові фактори постійно супроводжують педагога. До цих факторів відносять дефіцит часу, якого зазвичай недостатньо для ефективної роботи, внаслідок чого педагоги працюють понаднормово. Їх професійну роботу супроводжують особистісні переживання, пов'язані з відповідальністю і ризиком, раптовими подіями та обставинами. Емоційний інтелект є одним із ключових понять у дослідженні психологічних особливостей діяльності педагога. Дослідження стійкості до стресу в перспективі може допомогти регулювати фактори, які впливають на психічно-соматичний стан педагогів, і сприяти позитивному впливу на ефективність роботи педагога. Не всі представники цієї професії готові працювати за профілем у сфері освіти, яка характеризується високим рівнем емоційного та інтелектуального напруження. На психологічний стан педагога також впливають міжособистісні конфлікти з учнями, колегами, адміністрацією тощо [12].

Надзвичайно часто наслідком таких умов є зниження емоційного інтелекту, професійне вигорання, професійна деформація, підвищення емоційної збудливості, розвиток депресивних станів і навіть зміна професійного профілю. Л. М. Аболін та Л. М. Мітіна стверджують, що ця професія є однією з найбільш стресогенних серед соціально важливих професій, до того ж суспільство висуває високі вимоги до

психологічної стійкості педагога [11]. Педагогічну діяльність постійно супроводжують передстартові стани, що провокують хронічний стрес і перевтому. Це можуть бути відкриті уроки, батьківські збори, педради і т.д. Через надто швидкий темп життя і нескінченний потік інформації, що супроводжується браком часу, педагог знаходиться в постійному напруженні та стресі, який може бути пусковим механізмом негативних станів. При цьому професія педагога потребує виваженості та вміння управляти власними емоціями, що через несприятливі умови праці часто є неможливим. Ще одним стресогенним фактором у діяльності педагога є невизначеність, що пов'язано з постійним упровадженням нових технологій, методів викладання, змін у системі освіти, які потребують розробки планів і програм не використовуваних раніше дисциплін, при цьому кількість інформації щодо нових впроваджень є обмеженою. Відтак, педагоги не встигають зорієнтуватися в наявній ситуації невизначеності, коли вже надходять інші, новітні нормативи, які знову вимагають адаптації, формування нових способів мислення та швидкого засвоєння нового матеріалу. Це буває дуже складно для більшої кількості працівників освіти.

Передусім це стосується представників старшого покоління, адже в них уже якісно сформовані навички, вміння та способи мислення, у зв'язку з чим адаптація до нововведень потребує часу, якого вони не мають в нинішніх умовах, в результаті чого відбувається зростання професійного стресу [12]. Також заклади освіти в нашій країні керуються нечіткими та розмитими вимогами до педагогів, що також стають джерелом стресу. Виникнення ситуацій невизначеності часто зумовлене виконанням педагогами не тільки прямих обов'язків, а й цілої низки додаткових доручень.

У даному випадку у працівників закладів освіти формується хронічне напруження, втомленість та емоційна нестійкість. Вимог до педагога стає все більше, на їхвиконання зазвичай не вистачає часу. В таких ситуаціях можуть виникати звинувачення в незадовільних результатах і низькій якості роботи, яка часто не належить до компетенції педагога [12]. Зазвичай педагоги ставляться до учнів дуже емоційно, що також є одним із факторів стресу. Педагогам, як представникам соціальної професії, притаманно піддаватися власним емоціям, які часто важко контролювати. У педагога в процесі роботи виникають різні почуття та стани. Результати досліджень у сфері емоцій свідчать, що постійні інтенсивні переживання, незалежно від їх спрямованості, можуть негативно впливати на нервову систему та психологічні стани. Про професіоналізм педагога свідчить неупередженість стосовно всіх учнів, але на практиці це буває важко, особливо в нинішніх умовах праці в освітній системі [12].

Емоційний інтелект є однією з головних складових у досягненні успіху в житті та відчутті щастя. Якщо упродовж XX ст. для дипломатії, науки та навчальних закладів важливим був логічний інтелект, то у XXI ст. коли процес глобалізації охопив усі сфери життя, актуальним став емоційний інтелект і пов'язані з ним форми практичного і творчого інтелекту.

Емоційний інтелект є комплексним утворенням, що включає в себе міжособистісний (здатність до розуміння і управління емоціями інших людей) і внутрішній (здатність до розуміння і управління своїми емоціями) емоційний інтелект. Однак міжособистісний і внутрішній інтелект не є рівнем емоційного інтелекту, а виступають в ролі його різновидів. Вони припускають актуалізацію різних когнітивних процесів і навичок, але при цьому повинні бути пов'язані один з одним [8, 13-15]. Емоційний інтелект допомагає максимально активізувати свої ресурси в разі кризової життєвої ситуації, налаштувати систему дружніх і відкритих взаємин з оточуючими людьми, уникнути згубного впливу стресу.

Ми провели емпіричне дослідження рівнів резильєнтності та емоційного інтелекту, використовуючи такі методики: 1) «Коротка шкала резильєнтності» (Б. Сміт та ін.) [7]; 2) Методика діагностики емоційного інтелекту» Н. Холла [8].

Загальну вибірку становили 70 досліджуваних, серед них 32 викладачі університету та 38 студентів – майбутніх психологів. Результати, отримані за допомогою методики Методика діагностики емоційного інтелекту» Н. Холла наведено на рис. 1.

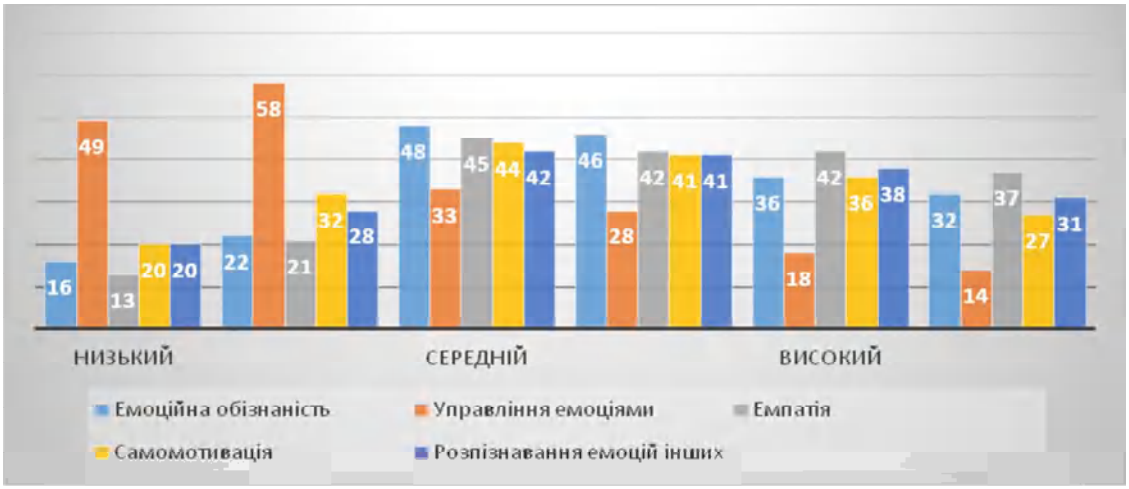

Рис. 1. Розподіл рівнів емоційного інтелекту у педагогів та студентів

В процесі дослідження статистично значимих відмінностей між педагогами та студентами не виявлено. Середній рівень за шкалою емоційної обізнаності діагностовано близько 47% досліджуваних, 34% володіють високим рівнем, та у 19% низький рівень. Досліджувані які отримали високі показники за цією шкалою характеризуються здібностями до доброго розуміння як свого емоційного стану, так і оточуючих.

Емпатія є однією із необхідних умов розвитку особистості, ознакою її емоційної та соціальної зрілості. Відносно показників рівня емпатії маємо таку картину: близько 43% опитаних демонструють середній рівень, 40% – високий, 17% – низький. Низький рівень свідчить про те, що досліджувані відчувають труднощі у спілкуванні, не вміють співпереживати та емоційно відгукуватися на почуття. Людина із середнім рівнем емпатії тримає під контролем свої почуття, думки, емоції, проте не завжди здатна поділитися своїми емоціями. Вона добре розуміє емоційні метушіння інших людей, проте вважає, що не варто виставляти свої почуття напоказ. І, зрештою, високі показники емпатії характерні людям, які відчувають яскравий емоційний відгук на переживання, часто не відокремлюючи свої емоційні проблеми від проблем інших людей. Такі люди схильні співпереживати як близьким, так і стороннім людям.

Отримані результати за шкалою самомотивації демонструють також середній рівень розвитку у 42% досліджуваних, близько 26% мають низький рівень та 32% – високий. Це свідчить про рівень прагнення до діяльності і взаємодії та керування своєю поведінкою. Проаналізовані показники за шкалою «розпізнавання емоцій інших людей», свідчать про те, що близько 34% опитаних володіє високим і 41% – середнім рівнем розвитку вміння знаходити спільну мову та підтримувати стосунки з іншими людьми і впливати на емоційний стан співрозмовників. Зокрема близько 24% досліджуваних демонструють низький рівень розвитку цієї навички. Відповідно за шкалою «управління емоціями» маємо близько 54% досліджуваних із низьким рівнем розвитку здатності контролювати і направляти власні імпульси і пориви, 26% – із середнім та 16% досліджуваних осіб продемонстрували, що вони володіють високим рівнем емоційної саморегуляції.

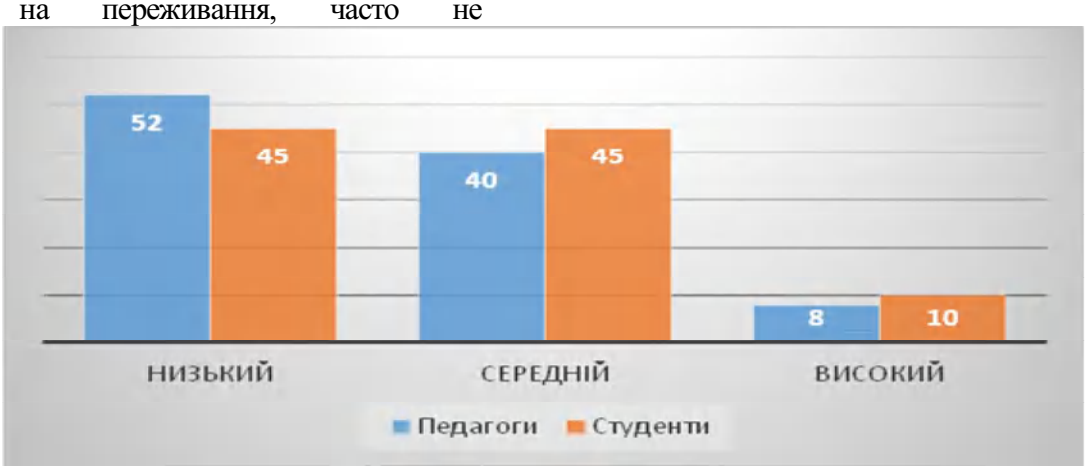

Рис. 2. Розподіл рівнів резильєнтності у педагогів та студентів

Якісний та кількісний аналіз отриманих даних дає змогу констатувати, що викладачі та загальна вибірка студентів демонструють переважно низький рівень резильєнтності. Низька резильєнтність притаманна майже половині вибірки педагогів (52 %). Відповідно серед студентів-психологів низький рівень резильєнтності мають 45% досліджуваних, що підтверджує те, що студенти мають кращу опірність стресам аніж викладачі. Середній рівень резильєнтності констатовано у 40% педагогів і у 45% вибірки студентів. Високий рівень даного показника у студентів дещо вищий за педагогів. Отриманий результат цієї частини дослідження підтверджує наші припущення і відповідає тій інформації, яку ми отримали, аналізуючи літературні джерела, адже значний відсоток досліджуваних демонструє низькі результати, особливо якщо їх аналізувати з боку статистики вітчизняних та міжнародних досліджень. Звідси випливає, що значна досить значна кількість людей закладів вищої освіти мають низьку резильєнтність і низьку адаптивність, що потребує сучасних та ефективних рішень з боку системи освіти та психологічного супроводу.

Відповідно отримані емпіричні дані було опрацьовано за допомогою математичної статистики з використанням коефіцієнту кореляції Пірсона. Ми отримали статистично значимі кореляційні звязки між шкалами методики на емоційний інтелект та резильєнтністю, а саме емоційна обізнаність і резильєнтність: r=0,512, при p=0,001; управління емоціями і резильєньність: r=0,560, при p=0,001; самомотивація і резильєнтність r=0,412, при p=0,001. Отримані кореляційні зв'язки вказують на те, що внутрішньоособистісні параметри емоційного інтелекту є більш значимими у формуванні резильєнтності ніж показники міжособистісного емоційного інтелекту. Відповідно можна зробити припущення що внутрішні ресурси особистості у подоланні життєвих криз є більш стійкими і значими ніж зовнішні.

Висновки. Феномен резильєнтності можна трактувати як рису чи здатність особистості долати стрес, як процес копінгу та адаптаційнозахисний механізм особистості, що дозволяє протистояти стресу чи адаптуватись після психотравми. Перевагами дії резильєнтності є висока адаптивнітсь, психологічне благополуччя та успішність у діяльності особистості.. Узагальнюючи результати проведеного емпіричного дослідження та аналіз даних двох проведених методик, ми можемо констатувати, що існує взаємозв'язок між емоційним інтелектом та резильєнтністю особистості. Значна частина досліджуваних мають низький рівень резильєнтності та середній рівень емоційного інтелекту. Отримані результати з дослідження проблеми резильєнтності та емоційного інтелекту у представників закладу вищої освіти, вказують на актуальність теми в сучасних умовах. У подальшому ми ставимо собі за мету здійснити більш глибокий аналіз досліджень, присвячених розвитку резильєнтності та емоційного інтелекту і розробити методи підвищення цих показників у викладачів та студентів-психологів.

Список використаних джерел

1. Рильська Є. А. (2014). Наукові підходи до дослідження життєздатності людини у зарубіжній психології. Теорія та практика суспільного розвитку, 8, 57–58.

2. Лазос Г.П. (2018). Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Т. ІІІ : Консультативна психологія і психотерапія : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України за ред. Максименка С. Д. К., Вип. 14, 26–64.

3. Селіванова О. А., Бистрова Н. В., Дерега Н. Н., Мамонтова Т. С., Панфілова О. В. (2020). Вивчення феномену резильентності: проблеми та перспективи. Світ науки. Педагогіка і психологія, 3, 78-86.

4. Bolton K. (2013). The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis. Kristin Whitehill Bolton. University of Texas at Arlington. 118.

5. Федотова Т. В. (2018). Резильєнтність як одна із метакомпетенцій розвитку майбутнього фахівця початкових класів. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка, 2018, 8 (322).

6. Лящ О.П. (2022). Психологічні ресурси особистості в подоланні важких життєвих ситуацій. Проблеми сучасної психології: науковий журнал. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», № 2 (25), 44-51.

7. Smith B., Dalen J., Wiggins K., Tooley E., Christopher P., Bernard J. (2008). The brief ResillienceScale:Assessing the Ability to Bounce Back. International Journal of Behavioral Medicine, 15, 194–200.

8. Bar-On R. (2006). Model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema. 18 (Suppl), 13–25.
9. C. MacCann, Y. Jiang, L.E.R. Brown, K.S. Double, M. Bucich, A. Minbashian (2020). Emotional intelligence predicts academic performance : A meta-analysis. Psychological Bulletin № 146 (2), P. 150–186.
10.American Psychological Association (2010). The road to resilience. Washington DC.
11.Bekki J.M., Smith M.L., Bernstein B.L., Harrison C. (2013). Effects of an online personal resilience training program for women in stem doctoral programs. Journal of Women and Minorities in Science and Engineering, 19(1):17 ‑ 35. [DOI: 10.1615/JWomenMinorScienEng.2013005351].
12.Кузікова, С., Щербак, Т. (2022). Теоретико-емпіричний аналіз проблеми резильєнтності та стресостійкості в педагогічній діяльності. *Психологічний журнал*, (8), 39–46. https://doi.org/10.31499/2617-2100.8.2022.258313

References

1. Rylska E. A. (2014). Scientific approaches to the study of human viability in foreign psychology. Theory and practice of social development, 8, 57–58. (in Ukrainian)
2. Lazos H.P. (2018). Resilience: conceptualization of concepts, review of modern research. Actual problems of psychology. T. III: Counseling psychology and psychotherapy: coll. of scientific works of the H.S. Kostyuk Institute of Psychology of the National Academy of Sciences of Ukraine under the editorship of Maksimenko S. D. K., Vol. 14, 26–64. (in Ukrainian)
3. Selivanova O. A., Bystrova N. V., Derega N. N., Mamontova T. S., Panfilova O. V. (2020). Studying the phenomenon of resilience: problems and prospects. The world of science. Pedagogy and psychology. No. 3. (in Ukrainian)
4. Bolton K. (2013). The development and validation of the resilience protective factors inventory: a confirmatory factor analysis. Kristin Whitehill Bolton. University of Texas at Arlington. 118.
5. Fedotova T. V. (2018). Resilience as one of the meta-competences of the development of the future specialist of primary grades. Bulletin of Taras Shevchenko LNU, 8 (322). (in Ukrainian)
6. Lyash O.P. (2022). Psychological resources of the individual in overcoming difficult life situations. Problems of modern psychology: scientific journal. Odesa: Helvetica Publishing House, 2 (25), 44-51. (in Ukrainian)
7. Smith B., Dalen J., Wiggins K., Tooley E., Christopher P., Bernard J. (2008). The brief ResillienceScale:Assessing the Ability to Bounce Back. International Journal of Behavioral Medicine. 15. 194–200.
8. Bar-On R. (2006). he Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). Psicothema. 18 (Suppl), 13–25.
9. C. MacCann, Y. Jiang, L.E.R. Brown, K.S. Double, M. Bucich, A. Minbashian (2020). Emotional intelligence predicts academic performance : A meta-analysis. Psychological Bulletin 146 (2), P. 150–186.
10.American Psychological Association (2010). The road to resilience. Washington DC.
11.Bekki J.M., Smith M.L., Bernstein B.L., Harrison C. (2013). Effects of an online personal resilience training program for women in stem doctoral programs. Journal of Women and Minorities in Science and Engineering, 19(1):17 ‑ 35. [DOI: 10.1615/JWomenMinorScienEng.2013005351.
12.Kuzikova, S., Shcherbak, T. (2022). Theoretical and empirical analysis of the problem of resilience and stress resistance in pedagogical activity. Psychological Journal, (8), 39–46. https://doi.org/10.31499/2617-2100.8.2022.258313 (in Ukrainian)

Summary

Liashch O. *doctor of psychological sciences,*
Professor Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi
State Pedagogical University
Khurtenko O. *candidate of psychological sciences,*
Associate professor Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi
State Pedagogical University
Marchuk S. *candidate for the degree of Doctor*
of Philosophy in the specialty 053 Psychology
Vinnytsia Mykhailo Kotsiubynskyi
State Pedagogical University

EMOTIONAL INTELLIGENCE AS A MEANS OF DEVELOPING PERSONAL RESILIENCE

Introduction. *In the study of difficult life situations, significant attention is paid to the importance of resources in the process of adaptation to them as a functional potential that provides the ability to learn, change and grow in rather unfavorable circumstances. A significant role is given to the resources of psychological stability, which are the result of emotional control and those emotional abilities that affect the*

further success and efficiency of life activities. Such a resource of psychological stability as emotional intelligence provides quick adaptation to changes, the ability to cope with stress and life's troubles, and the ability to return to active life after stressful situations while maintaining mental and physical health.

Purpose. *The purpose of the article is a theoretical and empirical study of psychological features of resilience and emotional intelligence in future psychologists.*

Methods. *To implement the purpose of the article, theoretical methods were used (analysis, comparison, generalization, systematization of the received information, data interpretation), which allowed to analyze the scientific literature on the study of the problem of emotional intelligence and resilience of teachers and future psychologists. To conduct an empirical study, methods were used to study the levels of resilience and emotional intelligence, using the following methods: 1) "Short scale of resilience" (B. Smith, etc.); 2) Methodology of emotional intelligence diagnosis" by N. Hall, qualitative, quantitative and correlational analysis of empirical data was used.*

Originality. *The conducted research objectifies the need to improve the methods of developing resilience for both psychology teachers and all psychologists. The conducted research can be useful for persons of socionomic professions, especially in crisis conditions. The research results can be useful in the work of practical psychologists and social workers.*

Conclusion. *The phenomenon of resilience can be interpreted as a trait or the ability of an individual to overcome stress, as a coping process and as an adaptation-protective mechanism of an individual that allows to resist stress or adapt after psychological trauma. The advantages of resilience are high adaptability, psychological well-being and success in personal activities. Summarizing the results of the conducted empirical research, we can assert the extreme relevance of the topic in today's uncertain conditions. Summarizing the results of the conducted empirical research and data analysis of the two conducted methods, we can state that the greater half of all subjects have a low level of resilience and an average level of emotional intelligence. Accordingly, having investigated the problem of resilience and emotional intelligence among representatives of higher education institutions, we can assert the extreme relevance of the topic in modern conditions. In the future, we aim to carry out a deeper analysis of research devoted to the development of resilience and emotional intelligence and to develop methods of increasing these indicators in psychology teachers and students.*

Key words: *emotional intelligence; resilience; personality; research; mental health; stressful situations.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 08.06.23.

УДК 159.922.23
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–87-95

Мороз Л. І. *доктор психологічних наук, професор, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*
https://orcid.org/0000-0003-2840-6689
Кобець О. В. *доктор психологічних наук, професор, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини*
https://orcid.org/0000-0002-9096-6313

РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

У статті детально обґрунтовано важливість організованого розвитку емоційного інтелекту під час здобуття освіти для успішного професійного становлення майбутніх психологів. Висвітлено актуальні наукові уявлення про феноменологію емоційного інтелекту та особливостей його прояву у царині фахової психологічної діяльності. Здійснено аналіз умов та чинників розвитку емоційного інтелекту у студентів-психологів. Реалізовано емпіричне дослідження актуального стану розвитку компонентів емоційного інтелекту у сучасних здобувачів психологічної освіти, у результаті якого встановлено, що більш прогресивного розвитку набувають складові когнітивного рівня, що полягають у загальній обізнаності про емоційну сферу людини та зовнішні маркери ідентифікації переживань інших людей, у той час як практично-дієвий рівень функціонування емоційного інтелекту розвинений недостатньо. Доведено, що система розвитку емоційного інтелекту студентів-психологів у сучасних українських закладах вищої освіти потребує кардинального вдосконалення та визначено пріоритетні форми, на яких мають будуватися психолого-педагогічні заходи його покомпонентного розвитку.

Ключові слова: *емоційний інтелект; особистісний потенціал; професійно-особистісне зростання; саморегуляція; практичний психолог.*

Вступ. Професія психолога належить до специфічного класу тих сфер професійної діяльності, ключовим інструментом здійснення яких є особистість самого фахівця. У зв'язку з цим, окрім набуття професійних знань, вмінь та навичок, важливим компонентом професійної підготовки майбутніх психологів є забезпечення їх особистісного розвитку у широкому розумінні цього поняття. Організований у стінах закладу вищої освіти особистісний розвиток студента-психолога має передбачати цілеспрямоване формування як змістовно-ціннісних аспектів його психіки (гуманістична спрямованість, орієнтація на позитивні загальнолюдські цінності, духовність тощо), так і розвиток його емоційно-вольової та комунікативної сфер. Необхідність забезпечення якісного професійно-особистісного зростання майбутніх фахівців-психологів зумовлена високими вимогами щодо результативності їх професійної діяльності в умовах кардинальних суспільних трансформацій, що відбуваються станом на теперішній час.

Питання конкретизації особистісних рис та якостей, що необхідно сформувати у процесі прогресивного особистісного розвитку майбутнього психолога, має вирішуватися з опорою на ґрунтовний аналіз змісту майбутньої професійної діяльності. Фаховий практичний психолог, використовуючи професійне спілкування у якості базового методу впливу на психоемоційний стан клієнта, має проявляти емпатію, емоційну обізнаність, вміти керувати власними емоціями та розпізнавати емоції клієнта, а також володіти навичками самомотивації для забезпечення оптимальних професійних зусиль у емоційно напружених, неприємних ситуаціях професійного спілкування. Перераховані характеристики входять до складу особистісного потенціалу фахівця та згідно з теоретичним уявленням Н. Холла виступають елементами і у загальній сукупності утворюють такий специфічний особистісний конструкт як емоційний інтелект.

Станом на теперішній час необхідність формування емоційного інтелекту як бажаної життєвої компетенції, так і важливої особистісної складової фахових психологів підкреслювали М. Гринців, О. Ігумнова, Л. Інжиєвська, Є. Карпенко, Н. Коврига, Е. Носенко, Д. Фурсова,

А. Ярославська тощо. Це підкреслює актуальність дослідження відповідної наукової проблематики, зокрема ролі емоційного інтелекту як здатності відслідковувати власні та чужі почуття та емоції, розрізняти їх та використовувати цю інформацію для спрямування мислення та діяльності. Не дивлячись на те, що проблема емоційного інтелекту як різновиду соціального інтелекту, що виступає умовою результативної професійної діяльності у соціальній та педагогічній сфері досить детально представлена у сучасній науковій літературі, її комплексність та складність зумовлює значну кількість проблемних питань, які раніше не були досліджені.

Мета статті полягає у висвітленні особливостей прояву емоційного у царині фахової психологічної діяльності, аналізі умов та чинників його розвитку у майбутніх психологів, а також реалізації емпіричного дослідження актуального стану розвитку елементів емоційного інтелекту у сучасних українських здобувачів вищої освіти, що дозволить визначити пріоритетні шляхи його організованого розвитку у стінах вишу.

Теоретичне підґрунтя. Переходячи до розкриття теоретичних основ дослідження емоційного інтелекту у майбутніх психологів, варто постійно тримати у полі уваги тезу про особливу значущість особистісного розвитку студентів, які опановують людиноцентричну, допомагаючу сферу діяльності з доволі специфічними умовами праці, чим власне і характеризується професія психолога. Модернізація системи вищої освіти передбачає більш конструктивний процес професійної підготовки фахівців у області психології з точки зору його впливу на особистість.

Поява концепції емоційного інтелекту зумовлена поступовим усвідомленням у наукових колах факту тісного зв'язку когнітивних та емоційних процесів (Дж. Майєр, П. Саловей), які на початкових етапах розвитку психологічної науки протиставлялись та досліджувались виключно окремо. Емоційний інтелект у моделі Дж. Майєра та П. Саловейя розглядається як ієрархічна структура із послідовними та взаємообумовленими рівнями та включає наступні компоненти: 1) розпізнавання емоцій та їх зовнішнього вираження; 2) керування емоціями; 3) використання інформації про емоції у процесі мислення. Пізніше ця модель була доповнена таким компонентом як «розуміння емоцій» [1].

У широкому загалі зарубіжних концепцій та моделей емоційного інтелекту привертає до себе увагу структура емоційного інтелекту, розроблена Н. Холлом сутність якої лаконічно та по суті викладена у статті С. Марчук [2]. За Н. Холлом емоційний інтелект являє собою здатність до розуміння відмінностей між позитивними та негативними емоціями, а також між різними позитивними емоціями, що допомагає налагоджувати конструктивний діалог та взаємини з оточуючими. Структура емоційного інтелекту згідно концепції Н. Холла включає емоційну обізнаність, управління своїми емоціями, самомотивацію, емпатію та здатність до розпізнавання емоцій інших людей [2]. Необхідно зазначити, що Н. Холлом на основі власної авторської моделі емоційного інтелекту було розроблено оригінальну психодіагностичну методику, що дозволяє визначити рівень сформованості кожного виділеного компоненту емоційного інтелекту та загальний рівень його розвитку. Саме цей діагностичний інструмент було використано для проведення емпіричного дослідження розвитку емоційного інтелекту серед студентів, які здобувають вищу психологічну освіту.

Серед вітчизняних науковців значний внесок у розвиток концепту емоційного інтелекту внесли Е. Носенко та Н. Коврига, які розглядали цей феномен як один із проявів множинності інтелекту та виділяли два основні його функціональні призначення: 1) реалізація успішності; 2) адаптація та подолання стресу. У руслі нашого дослідження важливою є думка цих авторкинь про нагальну необхідність цілеспрямованого формування емоційного інтелекту у процесі надання освіти, оскільки у спонтанному родинному вихованні виявлення емоцій може надмірно стримуватись та контролюватись або взагалі бути залишеним на самоплив, що робить процес формування емоційного інтелекту стихійним та малокерованим, а у наслідковому результаті його розвиток

залишиться на низькому рівні [3]. У публікаціях останніх років (Ж. Стельмашук, А. Ваклюк) також робиться висновок про необхідність цілеспрямованого впровадження у педагогічну практику заходів розвитку емоційного інтелекту як наскрізного особистісного уміння, що лежить основі ефективної комунікації з оточуючими [4]

Розглядаючи емоційний інтелект у якості провідного особистісного утворення, що забезпечує професійну компетентність майбутніх психологів, необхідно акцентувати увагу на його інтегральній ролі, що синтезує когнітивну та емоційну сферу студента у єдиний взаємодоповнюючий та гармонійно функціонуючий емоційно-когнітивний комплекс. Актуальність розвитку емоційного інтелекту у студентів-психологів базується на положенні про першочергову необхідність ефективної міжособистісної взаємодії між суб'єктами надання та отримання психологічних послуг, що має забезпечуватись з самого початкового етапу професійного становлення.

Для цієї професії характерними вимогами до фахівців є комунікабельність, емпатія, стрес-менеджмент, привабливість тощо. Спеціально для професії психолога важливою є здатність рефлексувати про способи комунікативних дій, результати професійної діяльності, свою поведінку в різних ситуаціях професійного спілкування. Таким чином, високий рівень рефлексивності є однією з умов розвитку здатності керувати комунікацією. Розвиваючи цю думку необхідно зазначити, що Е. Носенко вважала емоційний інтелект формою прояву такої складової особистісного потенціалу як рефлексивна свідомість [5]. Дослідниця доходить до висновку, що емоційний інтелект є інтегративною властивістю особистості, сутнісним ядром якої є система позитивних сенсо-життєвих орієнтацій особистості, свідомо обраних нею стратегій поведінки і самооцінки. У такому варіанті розуміння емоційного інтелекту його роль не обмежується виключно усвідомленням, розумінням та керуванням власними та чужими емоціями. Тут він виступає скоріше фундаментальним особистісним утворенням, що окрім психодинамічних та диспозиційних властивостей особистості, включає її змістовно-ціннісні характеристики та на оптимумі свого розвитку свідчить про потужний особистісний потенціал людини. Таке розуміння емоційного інтелекту проливає світло на специфіку його розвитку у студентської молоді. Фактично мова йде про те, що якісно організована просвітницька та виховна робота, спрямована на формування високорозвиненої особистості, буде опосередковано через вплив на сенсо-життєві орієнтації особистості та формування позитивних цінностей, визначати рівень розвитку емоційного інтелекту. У той же час вибір емоційного інтелекту у якості мішені пріоритетного напрямку прикладання виховних зусиль буде «підтягувати» загальний особистісний розвиток студентів до оптимального рівня.

Е. Носенко також доводить, що в основі емоційного інтелекту лежить розвинена суб'єктна активність, що суттєвим чином корелює з рефлексивними здібностями, а його високий рівень сформованості сприяє задоволеності від життя, відчуттю суб'єктивного благополуччя та стабільності психічного здоров'я [5]. У цьому контексті емоційний інтелект у структурі особистості майбутнього психолога може розцінюватись не тільки як професійно необхідне особистісне утворення, але і як така внутрішня характеристика, що підвищує якість життя, забезпечує високу вірогідність особистої (а не тільки професійної) самореалізації та сприяє систематичному переживанню щастя. Повертаючись до майбутньої професійної діяльності здобувачів психологічної освіти, необхідно зазначити, що психологічне здоров'я та благополуччя, що досягаються завдяки високому розвитку емоційного інтелекту, зважаючи на зміст та специфіку професійної діяльності практичного психолога, будуть позитивним чином позначатись на результативності професійної діяльності психолога, який фактично зможе виступати взірцем для клієнтів та надихати їх своїм оптимальним психоемоційним самопочуттям.

Ключовою характеристикою мислення у людини з розвиненим емоційним інтелектом є саморозуміння та самопізнання. У контексті здобуття

психологічної освіти вивчення психологічних явищ – властивостей, процесів, станів – опосередковується розумінням їх в контексті самопізнання, самоаналізу, співвіднесення з власним внутрішнім світом, поведінкою, відносинами в суспільстві. Тому емоційний інтелект майбутніх психологів є наріжною підвалиною їх професійного мислення, розвиток якого відбувається від вирішення професійних проблемних ситуацій в контексті саморозуміння та самопізнання до вирішення проблемних ситуацій, пов'язаних із застосуванням професійних знань в освітній, дослідницькій, практичній діяльності, при взаємодії з клієнтами.

Варто також підкреслити роль психологічних знань, які отримують студенти у процесі здобуття освіти для їх особистісного становлення, зокрема, розвитку емоційного інтелекту. Студенти-психологи знаходяться в особливій ситуації особистісного розвитку, унікальність якої полягає у тому, що систематично отримуючи логічно структуровані та впорядковані відомості про закономірності функціонування психічного апарату, студент постійно «примірює» їх на себе як носія цього самого психічного апарату, може безпосередньо верифікувати їх на власному досвіді шляхом застосування по відношенню до себе з подальшим самоспостереженням. Важливим елементом емоційного інтелекту є метакогнітивні знання про влаштування та особливості функціонування емоційної сфери людини. У цьому плані студенти-психологи знаходяться у дуже благодатних умовах для його прогресивного становлення, оскільки мають доступ до усіх накопичених людством знань про природу, феноменологію та ефективні техніки керування емоціями та, відповідно, можуть використовувати його для вдосконалення навичок емоційної саморегуляції, управління емоціями, що, як стало відомо з проведеного аналізу, складає квінтесенцію емоційного інтелекту.

Методи та процедура дослідження. Спираючись на запропоновану Н. Холлом 5-компонентну структуру емоційного інтелекту, ми виходили з припущення про існування типового профілю розвитку ланок емоційного інтелекту серед студентів-психологів, що зумовлені тими індивідуально-психологічними властивостями, здібностями та мотиваційними утворення, що лежали в основі вибору професії психолога. Тобто ми очікуємо, що окремі структурні складові у переважної більшості майбутніх психологів будуть сформовані добре, а інші будуть відставати у розвитку. Визначення конкретних проблемних, недостатньо розвинених елементів емоційного інтелекту у цих здобувачів освіти дозволить запропонувати заходи щодо їх оптимізації та підвищення загального рівня емоційного інтелекту як важливого для успішної психологічної практики особистісного утворення. Тому подальші дослідження, можуть бути організовані з метою апробації психолого-педагогічних заходів, спрямованих на розвиток емоційного інтелекту, зокрема, вирівнювання діагностованих проблемних зон.

У якості діагностичного інструментарію для визначення стану розвитку елементів емоційного інтелекту сучасних українських здобувачів вищої психологічної освіти було використано методику Н. Холла. Ця методика являє собою класичний стандартизований самозвіт для визначення рівня розвитку емоційного інтелекту, що організований за принципом шкалювання. Відповідно до моделі емоційного інтелекту Н. Холла у його авторській методиці представлено п'ять діагностичних шкал: 1) емоційна обізнаність; 2) керування своїми емоціями; 3) самомотивація; 4) емпатія; 5) розпізнавання емоцій інших людей. Крім цього, у методиці міститься також інтегративний показник розвитку емоційного інтелекту.

Емпіричне дослідження проводилось на базі Уманського державного педагогічного університету ім. П. Тичини. До вибірки дослідження увійшло 52 студенти, які здобувають вищу освіту бакалаврського рівня за спеціальністю 053 «Психологія». З них 22 респонденти навчаються на першому курсі, тобто тільки нещодавно почали опанування професії психолога, а 30 респондентів є студентами четвертого курсу та знаходяться на етапі завершення навчання та здобуття бакалаврського рівня вищої освіти з відповідного фаху. У

загальній вибірці дослідження переважну більшість складають респондентки.

Діагностичне обстеження за методикою Н. Холла відбувалося фронтально. На наступному етапі здійснювалось опрацювання отриманих результатів шляхом побудови усередненого профілю розвитку структурних компонентів емоційного інтелекту по усій вибірці дослідження, здійснення кореляційного аналізу між показниками сформованості структурних компонентів емоційного інтелекту, порівняння рівнів сформованості інтегрального показника емоційного інтелекту та його компонентів у студентів першого та четвертого курсів. На основі отриманих емпіричних даних було визначено можливі заходи щодо розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів. Тому можна стверджувати, що окрім такого емпіричного методу дослідження як тестування були також використані теоретичні методи дослідження, а саме аналіз, систематизація, узагальнення отриманих результатів. Ці методи були задіяні як на етапі теоретичного аналізу літературних джерел з проблематики, що досліджується, так і на інтерпретаційному етапі дослідження у процесі обробки отриманих емпіричних даних. Для статистичної обробки отриманих емпіричних даних використовувався кореляційний аналіз та U-критерій Манна-Уітні.

Результати і обговорення. У результаті підрахунку середніх значень вираженості ключових компонентів емоційного інтелекту по усій вибірці дослідження було побудовано типовий профіль сформованості емоційного інтелекту майбутніх психологів (рисунок 1).

Рисунок 1. Усереднений профіль сформованості компонентів емоційного інтелекту у майбутніх психологів

Можна констатувати високий рівень сформованості таких складових емоційного інтелекту як «Розпізнавання емоцій інших людей» та «Емоційна обізнаність», на середньому рівні в узагальненому психологічному портреті сучасних студентів-психологів знаходиться така складова емоційного інтелекту як «Емпатія», а низький рівень розвитку мають «Самомотивація» та «Керування емоціями». Важливо звернути увагу, що усі компоненти емоційного інтелекту, представлені у моделі Н. Холла, можна розділити на 2 великі класи: перший клас містить складові емоційного інтелекту, що мають переважно когнітивну природу та полягають в обізнаності, поінформованості та пізнавальній компетентності у царині світу людських емоцій (емоційна обізнаність, розпізнавання емоцій інших людей); другий клас діагностованих складових емоційного інтелекту занурюється у сферу конкретних практичних умінь, що стосуються саморегуляції і співпереживання та забезпечують зовнішній вияв, реалізують на практиці (зокрема, у міжособистісному спілкуванні) емоційну розумність та компетентність (керування емоціями; самомотивація; емпатія).

Отримана конфігурація вираженості показників шкал методики Н. Холла дозволяє зробити декілька важливих висновків: по-перше, найбільш виражені та сформовані компоненти емоційного

інтелекту стосуються у першу чергу когнітивної сфери здобувачів освіти, їх загальної обізнаності у царині психологічних знань, що свідчить про орієнтацію вищого закладу освіти на озброєння теоретичними знаннями, забезпечення їх інструментальної професійної підготовки та недостатньою увагою до розвитку практичних навичок роботи з емоціями та власними поведінковими реакція, що у більш широкому контексті свідчить про недоліки саме особистісного розвитку майбутніх психологів, недостатньою увагою до роботи з особистістю студентів у виші; по-друге, отримана конфігурація дозволяє пролити світло на те, що спонукає молодих людей здобувати саме психологічну освіту – зокрема, можна припустити, що природна схильність до емпатії, природна уважність до власних емоцій та емоцій інших людей (адже, як видно у наведеній нижче таблиці 2, ці здібності вже досить добре сформовані навіть у студентів першого курсу), укріплює впевненість у власній спроможності успішно надавати психологічні послуги та забезпечує загальну цікавість до професії психолога як найбільш сприятливої для реалізації цих здібностей сфери. У той же час усвідомлення власних недоліків та прогалин, недостатньої сформованості важливих практичних вмінь, що стосуються саморегуляції та самомотивації, також може бути чинником появи бажання займатися психологією. Це підтверджує досить поширену у середовищі психологів думку, що важливим мотивом здобуття психологічної освіти є наявність певних психологічних негараздів та особистісних проблем, що поєднується з прагненням до їх самостійного вирішення та особистісного саморозвитку.

У відповідності до наміченої процедури дослідження на наступному етапі було проведено кореляційний аналіз між показниками сформованості структурних компонентів емоційного інтелекту (таблиця 1). Значущих кореляційних зв'язків між компонентами емоційного інтелекту виявлено не було, що свідчить про відносну автономність кожної, виділеної Н. Холлом складової, її феноменологічну самобутність та необхідність розробки декількох серій психолого-педагогічних заходів, кожна з яких буде призначена для розвитку того чи іншого з 5-ти компонентів. Цей результат також є дуже важливим у світлі поставлених завдань, оскільки, якби було виявлено наявність тісних кореляційних зв'язків між окремими компонентами емоційного інтелекту, це дало б можливість розробляти заходи тільки для формування окремих елементів, а інші б розвивалися та «підтягувалися» завдяки наявним кореляційним зв'язкам. Однак відповідно отриманим результатам маємо діаметрально протилежну картину, що диктує необхідність розробки ефективних заходів розвитку кожного компоненту окремо.

Таблиця1

Кореляційна матриця вираженості компонентів емоційного інтелекту

	Коефіцієнт кореляції Пірсона	**Емоційна обізнаність**	**Керування емоціями**	**Самомотивація**	**Емпатія**	**Розпізнавання емоцій інших людей**
Емоційна обізнаність	r	—				
	p-value	—				
Керування емоціями	r	0.143	—			
	p-value	0.312	—			
Самомотивація	r	-0.077	0.332	—		
	p-value	0.587	0.07	—		
Емпатія	r	-0.017	0.009	-0.157	—	
	p-value	0.904	0.950	0.265	—	
Розпізнавання емоцій інших людей	r	-0.103	-0.042	-0.201	-0.074	—
	p-value	0.469	0.766	0.154	0.601	—

Останній етап опрацювання зібраних емпіричних даних полягав у здійсненні порівняльного аналізу сформованості компонентів емоційного інтелекту у студентів-психологів різних курсів навчання (таблиця 2).

Досить показовим є те, що між студентами першого та четвертого курсів не було виявлено жодних статистично достовірних відмінностей за показниками

сформованості структурних елементів емоційного інтелекту. Можна констатувати лише тенденцію до підвищення рівня вираженості цих компонентів у студентів четвертого курсу, що може свідчити про природний приріст емоційної розумності за рахунок дорослішання, природного підвищення емоційної зрілості та поповнення арсеналу теоретичних психологічних знань. Звертає на себе увагу також те, що загальна конфігурація сформованості показників емоційного інтелекту досить схожа у студентів молодших і старших курсів та у загальних рисах повторює отриманий загальний профіль емоційного інтелекту майбутніх психологів, представлений на рисунку 1. Це може свідчити про відсутність організованої системи розвитку емоційного інтелекту у стінах вишу, про те, що цей важливий процес пущений на самоплив, а також про переважно стихійний характер формування емоційного інтелекту, у процесі якого студенти діють самостійно та покладаються виключно на свої сили.

Таблиця 2

Результати порівняння сформованості компонентів емоційного інтелекту у студентів психологів різних курсів навчання

	Середнє значення		**Значення U-критерію Манна Уітні**	**p**
	I курс	**IV курс**		
Емоційна обізнаність	12,00	14,07	233	0.072
Керування емоціями	4,14	6,27	252	0.150
Самомотивація	5,59	6,83	280	0.353
Емпатія	11,18	12,17	286	0.413
Розпізнавання емоцій інших людей	14,32	14,87	316	0.801

Станом на теперішній час розроблено значну кількість форм та методів розвитку та вдосконалення психологічних вмінь та навичок. Спираючись на отримані результати емпіричного дослідження, зокрема, суттєві прогалини сформованості практично-дієвого рівня функціонування емоційного інтелекту, можна підсумувати, що тренінг та ділова гра мають стати пріоритетними формами системи заходів щодо його розвитку у студентів-психологів. Саме тренінг та ділова гра, будучи універсальними майданчиками для відпрацювання практичних навичок, дозволить кожному студенту на практиці випробувати свої навички емоційної розумності та вдосконалити їх у режимі реального часу та на матеріалі реальної міжособистісної взаємодії. Конкретний перелік технік та вправ, що увійдуть до складу комплексів заходів, спрямованих на відпрацювання недостатньо розвинених ланок емоційного інтелекту, що були виявлені у результаті нашого пошукового дослідження, є перспективою подальших наукових розвідок.

Висновки. Отже, розвиток емоційного інтелекту як умови гармонійного особистісного становлення майбутніх психологів є першочерговим завданням, що має організовано та результативно вирішуватись під час навчання у закладі вищої освіти. Фахівець у галузі практичної психології має проявляти емпатію, емоційну обізнаність, вміти керувати власними емоціями та розпізнавати емоції клієнта, а також володіти навичками самомотивації для забезпечення оптимальних професійних зусиль у емоційно напружених, неприємних ситуаціях професійного спілкування, що виступають важливими компонентами емоційного інтелекту. Емоційний інтелект визначається як багатокомонентне особистісне утворення, що забезпечує здатність відслідковувати, вірно ідентифікувати власні та чужі почуття й емоційні стани, диференціювати їх та використовувати ці відомості у поточній діяльності. Розвинений емоційний інтелект тісно пов’язаний з навичками рефлексії, що виступають значущою професійною компетенцією, необхідною усім практичним психологам.

Найбільш евристичною з точки зору застосування концепції емоційного інтелекту на практиці є модель його структури запропонована Н. Холлом, що включає емоційну обізнаність, управління

своїми емоціями, самомотивацію, емпатію та здатність до розпізнавання емоцій інших людей.

У результаті проведеного емпіричного дослідження з використанням психодіагностичної методики Н. Холла на визначення рівня емоційного інтелекту було встановлено, що серед здобувачів психологічної освіти найбільш виражені та сформовані ті компоненти емоційного інтелекту, що стосуються їх когнітивної сфери, у той час як компоненти, що лежать в основі практичних навичок роботи з власними та чужими емоціями, розвинені недостатньо. Таким чином, доведено існування типового профілю розвитку ланок емоційного інтелекту серед студентів-психологів, що зумовлені тими індивідуально-психологічними властивостями, здібностями та мотиваційними утворення, що лежали в основі вибору професії психолога.

Методично обґрунтована підготовка професійного психолога передбачає гармонійне поєднання процесів набуття інструментальної професійної компетентності та прогресивного особистісного розвитку студентів. Однак у результаті емпіричного дослідження доведено, що продовжується практика озброєння студентами переважно теоретичними знаннями та виражена орієнтація вишу на забезпечення їх інструментальної професійної підготовки з одночасною неувагою до гармонійного особистісного розвитку.

Було зафіксовано відносну автономність кожної, виділеної Н. Холлом складової, її феноменологічну самобутність та необхідність розробки декількох серій психолого-педагогічних заходів, кожна з яких буде призначена для розвитку того чи іншого з 5-ти компонентів. Встановлено, що станом на теперішній час розвиток емоційного інтелекту студентів-психологів здійснюється за рахунок природного підвищення емоційної зрілості, дорослішання, дозрівання, поповнення багажу психологічних знань, що мають переважно теоретичний характер. Відсутність значущого прогресу у сформованості показників емоційного інтелекту студентів-психологів молодших та старших курсів дозволяє зробити висновок про відсутність організованої системи розвитку емоційного інтелекту та переважно стихійний характер його формування.

У зв'язку з виявленням суттєвих прогалин у сформованості практично-дієвого рівня функціонування емоційного інтелекту система заходів щодо його розвитку має будуватися на основі широкого використання тренінгу та ділової гри.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розробкою та апробацією комплексу психолого-педагогічних заходів, спрямованих на розвиток кожного компоненту емоційного інтелекту.

Список використаних джерел

1. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? *American Psychologist,* 63, 503-517.

2. Марчук, С. (2021). Теоретичний аналіз поняття емоційного інтелекту в психології. *Науковий вісник Ужгородського національного університету.* Серія ПСИХОЛОГІЯ, Випуск 3, 20-23. https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4

3. Носенко, Е. Л., & Коврига, Н. В. (2003). Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції : монографія. Київ : Вища школа.

4. Стельмашук, Ж, & Ваколюк, А. (2019). До проблеми розвитку емоційного інтелекту особистості. *Інноватика у вихованні*, №9, 259-265.

5. Носенко, Е. (2012). Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної самосвідомості. *Вісник Дніпропетровського національного університету.* Серія: Педагогіка і психологія, Вип. 18, т. 20, № 9/1, 116-123.

References

1. Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional Intelligence. New ability or eclectic traits? American Psychologist, 63, 503-517.

2. Marchuk, S. (2021). Teoretychnyi analiz poniattia emotsiinoho intelektu v psykholohii [Theoretical analysis of the concept of emotional intelligence in psychology]. Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriia PSYKhOLOHIIa, Vypusk 3, 20-23. https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.3.4 (in Ukrainian)

3. Nosenko, E. L., & Kovryha, N. V. (2003). Emotsiinyi intelekt: kontseptualizatsiia fenomenu, osnovni funktsii : monohrafiia [Emotional intelligence: conceptualization of the phenomenon, main functions]. Kyiv : Vyshcha shkola. (in Ukrainian)

4. Stelmashuk, Zh, & Vakoliuk, A. (2019). Do problemy rozvytku emotsiinoho intelektu osobystosti [To the problem of the development of emotional intelligence of the individual]. Innovatyka u vykhovanni, №9, 259-265. (in Ukrainian)

5. Nosenko, E. (2012). Emotsiinyi intelekt yak forma proiavu vazhlyvoi skladovoi osobystisnoho potentsialu – refleksyvnoi samosvidomosti [Emotional intelligence as a form of manifestation of an important component of personal potential – reflective self-awareness]. Visnyk Dnipropetrovskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Pedahohika i psykholohiia, Vyp. 18, t. 20, № 9/1, 116-123. (in Ukrainian)

Summary

Moroz L. *doctor of psychological sciences, professor, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University*
Kobets O. *doctor of psychological sciences, professor, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University*

DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF FUTURE PSYCHOLOGISTS

Introduction. *The personal development of a student-psychologist organized within the walls of a higher education institution should include the purposeful formation of both the substantive and value aspects of his psyche and the development of his emotional-volitional and communicative spheres. Professional practical psychologist empathy, emotional awareness, be able to manage their own emotions and recognize the emotions of the client, as well as have self-motivation skills to ensure optimal professional efforts in emotionally intense, unpleasant situations of professional communication, which are important components of emotional intelligence.*

Purpose. *It consists in highlighting current scientific ideas about the phenomenology of emotional intelligence, the peculiarities of its manifestation in the field of professional psychological activity, analyzing the conditions and factors of its development in future psychologists, as well as implementing an empirical study of the current state of development of elements of emotional intelligence among modern Ukrainian applicants for higher education, which will determine the priority ways of its organized development within the walls of a higher educational institution.*

Methods*. Theoretical research methods: analysis, systematization, generalization of the results. Empirical methods: the method of N. Hall on the definition of emotional intelligence. Methods of statistical data processing: correlation analysis, Mann-Whitney U-test.*

Originality*. The scientific novelty lies in highlighting the peculiarities of the manifestation of emotional intelligence in the field of professional psychological activity, as well as in determining the level of development of the components of emotional intelligence among modern Ukrainian psychology students.*

Conclusions*. The most heuristic from the point of view of applying the concept of emotional intelligence in practice is the model of its structure proposed by H. A hall that includes emotional awareness, managing one's emotions, self-motivation, empathy, and the ability to recognize other people's emotions. Among applicants for psychological education, those components of emotional intelligence that relate to their cognitive sphere are most pronounced and formed, while the components underlying practical skills in working with their own and others' emotions are not sufficiently developed. It is proved that the practice of equipping students mainly with theoretical knowledge continues and the orientation of the university to ensure their instrumental professional training with simultaneous inattention to harmonious personal development is expressed. The relative autonomy of each allocated neutrino was recorded. Hall component, its phenomenological originality and the need to develop several series of psychological and pedagogical activities, each of which will be designed for the development of one or another of the 5 components. In connection with the identification of significant gaps in the formation of a practically effective level of functioning of emotional intelligence, the system of measures for its development should be based on the widespread use of training and business games.*

Keywords*: emotional intelligence; personal potential; professional and personal growth; self-regulation; practical psychologist.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 22.05.23.

УДК 159.923.2
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–96-105

Паловскі Ю. О. *доктор філософії з психологічних наук, молодший науковий співробітник лабораторії психології особистості ім. П. Р. Чамати Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*
https://orcid.org/0000-0002-1537-027X

ЗНАЧУЩІ КОРЕЛЯТИ ПОЗИТИВНОГО ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я У СТРУКТУРІ ПСИХОЛОГІЧНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ОСОБИСТОСТІ

Стаття містить огляд сутнісних характеристик та структури психологічного благополуччя як базисної складової психічного здоров'я особистості. Обґрунтовано, що психічне здоров'я та психологічне благополуччя співвідносяться між собою як ціле і частина. Емпіричним шляхом виявлено низку значущих корелятів психічного здоров'я у структурі психологічного благополуччя військовослужбовців та медичних працівників.

Ключові слова*: психологічне благополуччя; психічне здоров'я; психоемоційний стан; внутрішньоособистісне утворення; саногенне мислення; самодетермінація; особистісна автономія.*

Вступ. Сучасні реалії повномасштабного військового конфлікту на території України, в які ми вимушено занурені, характеризуються підвищеною кількістю інтенсивних стрес-чинників, що значно погіршують стан психічного здоров'я громадян. В теперішньому режимі функціонування країни, що можна охарактеризувати як авральний та екстремальний, поки що не уявляється можливим навести точну статистику динаміки виникнення психічних захворювань, але є очевидним, що події цієї війни накладають глибокий відбиток на душевне самопочуття кожного з нас, випробовуючи нашу психологічну стійкість та витривалість.

Дослідження питання психічного здоров'я та його базових складових, зокрема психологічного благополуччя як своєрідного оптимуму функціонування повністю психічно здорової особистості, пов'язано з певними протиріччями. Ці протиріччя стосуються недоліків та неоднозначності визначення нормативних показників та критеріїв позитивного психічного здоров'я, виділення його обов'язкових структурних складових та індикаторів, визначення змістовних характеристик співвідношення психічного здоров'я та психологічного благополуччя на тлі нагальної необхідності здійснення заходів щодо збереження та покращення позитивного психічного здоров'я різних верств українського населення. Також варто зазначити, що з одного боку очевидним є факт оптимального функціонування особистості навіть в екстремальних життєвих обставинах за умови наявності у неї високого рівня сформованості психологічного благополуччя, а з іншого боку – роль психологічного благополуччя як особливого режиму функціонування психічного апарату людини, зокрема його внесок у забезпечення загального статусу психічного здоров'я станом на теперішній час є недостатньо вивченими, так само як недостатньо артикульованим та визначеним є розуміння сутності феномену психологічного благополуччя та його структури, які в сучасній психологічній літературі представлені досить строкато та дещо суперечливо.

Підтримуючи яскраво виражену тенденцію розвитку психологічної науки останніх десятиліть, що полягає у вираженому інтересі науковців до вивчення психологічного оптимуму функціонування особистості, зокрема різних сторін її психічного здоров'я та психологічного благополуччя, появі численних досліджень, присвячених цій науковій проблематиці, маємо намір здійснити теоретико-емпіричне дослідження значущих корелятів позитивного психічного здоров'я у структурі психологічного благополуччя різних представників українського суспільства, якому буде присвячено дану статтю.

Метою статті є розгляд сутнісних характеристик та структури психологічного благополуччя як базисної складової

психічного здоров'я особистості, висвітлення особливостей співвідношення та взаємовпливу позитивного психічного здоров'я та переживання психологічного благополуччя, а також визначення на матеріалі психодіагностичних даних різних категорій українського населення тих структурних компонентів психологічного благополуччя, що мають значущі кореляційні зв'язки з їх позитивним психічним здоров'ям.

Теоретичне підґрунтя. Оскільки детальний розгляд існуючого шерегу наукових уявлень про стан позитивного психічного здоров'я та феномен психологічного благополуччя, а також наявних наукових підходів до їх дослідження не входить у перелік пріоритетних цілей та завдань даного викладу, позначимо лише тих численних дослідників, які займалися розробкою згаданої наукової проблематики та лаконічно висвітлимо виділені ними сутнісні характеристики позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя, що мають значення у контексті нашого дослідження. Питаннями усестороннього дослідження психічного здоров'я та психологічного благополуччя займалися такі науковці як Т. Данильченко, Т. Духневич, В. Дяченко, Є. Карпенко, Ю. Кашлюк, А. Коваленко, Л. Коробка, Е. Носенко, Є. Пахоль, О. Радько, М. Савчин, К. Санько, Л. Сердюк, Т. Титаренко, І. Шаронова, D. Carvalho, M. Csikszentmihalyi, E. Diener, J. Gomes, M. Kernis, C. Keyes, C. Laranjeira, T. Morgado, L. Moutlinho, K. Neff, A. Paradise, A. Querido, C. Ryff, C. Sequeira, M. Seligman, C. Tomas, O. Valentim [9-18].

Висвітлюючи сутність психічного здоров'я, необхідно зазначити, що в самому загальному вигляді здоров'я визначається як «можливість адаптації організму до нових умов» (Є. Потапчук) [7, 20]. Представниками Всесвітньої організації охорони здоров'я психічне здоров'я визначається як стан повного благополуччя, що дозволяє особистості реалізувати власний потенціал, подолати життєві стреси, а також робити внесок у життя своєї спільноти продуктивною та плідною працею [8]. В окремих наукових працях відмічається, що психічне здоров'я особистості є станом душевного благополуччя, в якості головних ознак якого виступають відсутність хворобливих психічних проявів та адекватна регуляція поведінки та діяльності [13; 15].

Д. Волков та О. Черних визначають психічне здоров'я через комплекс адаптивних компетентностей та здатностей людини, в основі яких лежить гармонійний повноцінний розвиток психічного апарату, а також злагоджене функціонування психічних процесів, його станів та механізмів, що зумовлені біологічними та соціальними чинниками, а також власною активністю людини. Серед компетентностей та здатностей дослідники називають наступні: 1) вміння адаптуватися до змін оточуючого середовища; 2) здатність до прогнозування життєвих ситуацій; 3) адекватність поведінкових проявів; 4) цілісність самоусвідомлення; 5) висока осмисленість реакцій [2, 16].

Психічне здоров'я має різні рівні прояву: емоційний, інтелектуальний, особистісний. Всі виділені рівні тісно взаємопов'язані та проявляються одночасно. Зокрема, емоційний рівень психічного здоров'я проявляє себе у здатності до адекватного вираження емоцій в різних життєвих ситуаціях. На інтелектуальному рівні ознакою психічного здоров'я є вміння ефективно опрацьовувати інформацію, що надходить, та результативно використовувати її на практиці; особистісний рівень психічного здоров'я полягає у позитивному самовідчутті та самооцінці, розвиненій здатності до рефлексії та самопізнання, успішній життєвій самореалізації, чіткому розмежуванні свого «Я» від оточуючого світу. Забезпечення кожного рівня психічного здоров'я можливе в результаті гармонійної рівноваги емоційної, вольової та когнітивної сфер особистості [2].

В зарубіжній психології для позначення психічного здоров'я використовується термін «ментальне здоров'я» (Mental Health), що підкреслює внесок особливостей функціонування когнітивної сфери, а також сфери самосвідомості та самосприйняття у забезпечення психічного здоров'я.

Трансформація парадигми психічного здоров'я, що була здійснена у руслі позитивної психології, призвела до появи

моделі позитивної грамотності (поінформованості) в області психічного здоров'я, що досить часто позначається терміном «позитивне психічне здоров'я» [16]. Позитивне психічне здоров'я являє собою сукупність метакогнітивних знань про влаштування власного психічного апарату та керування ним, а також шляхи та засоби збереження оптимального стану психічного здоров'я, що дозволяє суб'єкту зберігати належний рівень психічного здоров'я, а також свідчить про його зрілість. D. Carvalho, C. Sequeira, A. Querido, C. Tomás були виділені такі атрибути позитивного психічного здоров'я: 1) компетентність у вирішенні проблем та самореалізації; 2) особисте задоволення; 3) автономія; 4) підтримка родинних зв'язків та міжособистісних стосунків; 5) високий самоконтроль; 6) просоціальна установка [16].

Вітчизняні та зарубіжні науковці досить по-різному підходять до визначення сутнісних характеристик психологічного благополуччя. Як відмічається в працях Н. Каргіної психологічне благополуччя є динамічною сукупністю індивідуально-психологічних особливостей індивіда, що лежать в основі гармонії між особистістю та суспільством як базової умови успішної самореалізації, а також проявляються у вигляді активності, ініціативності, незалежності, самостійності поведінки та мислення, щирої цікавості до життя, наявності виражених інтересів у певній галузі людської діяльності [5].

На думку Л. Сердюк феномен самодетермінації особистості виступає ключовою умовою забезпечення та ознакою наявності психологічного благополуччя. При цьому самодетермінація розуміється як відносна автономія та свобода людини від безпосередньої дії сил зовнішнього оточення та внутрішніх детермінант особистості, що діє по відношенню до них як суб'єкт, орієнтуючись на глибинне самовідчуття. Дослідниця зазначає, що психологічне благополуччя можливе за умови реалізації внутрішніх ресурсів особистості, оптимізації фокусу сприйняття дійсності та способів мислення, що досягається за рахунок позитивного самосприйняття, впевненості у власних силах, усвідомлення життєвих цілей, умінні контролювати свої думки та почуття, а також здатності будувати своє життя свідомо та самостійно [9]. Л. Сердюк також було з'ясовано, що психологічне благополуччя лежить в основі прагнення особистості до самореалізації та є важливою умовою становлення людини як активного суб'єкта життєдіяльності [14].

К. Санько відмічає, що психологічне благополуччя слід трактувати в якості інтегрального психічного феномену, цілісного переживання, в якому знаходить відображення ефективність взаємодії суб'єкта з соціальним середовищем, що закономірно сполучається з позитивним емоційним фоном, оптимальним функціонуванням організму та психіки, позитивним ставлення до себе та довірою до світу. У контексті нашого дослідження важливою також є думка цієї дослідниці про те, що психологічне благополуччя виступає основою повноцінного функціонування особистості та її психологічного здоров'я [13, 44].

Порівнюючи наведені характеристики психічного здоров'я та психологічного благополуччя можна переконатися, що вони мають чимало спільних рис та співпадають або перетинаються у певних конкретних аспектах, що зумовлює необхідність розгляду особливостей їх співвідношення та взаємовпливу.

Переходячи до аналізу структури психологічного благополуччя, необхідно зазначити, що немає єдино визнаної точки зору на те, які саме компоненти входять до складу цього психологічного явища. Дослідники єдині лише у тому, що психологічне благополуччя являє собою складне інтегративне утворення, що має системно-ієрархічну будову та вміщує ряд структурних компонентів.

І. Горбаль у структурі психологічного благополуччя виділяє когнітивний (цілі, сенси, оцінка досягнутих результатів) та емоційний компоненти (переживання позитивних емоцій, емоцій задоволення після реалізації поставлених цілей) [3].

Узагальнюючи різні компоненти благополуччя, виділені в різних підходах, сучасна позитивна психологія і окремі зарубіжні дослідження суб'єктивного і психологічного благополуччя розглядають чітко обмежені фактори, як, наприклад: 1)

фізичне і психічне здоров'я, 2) знання і розуміння світу, 3) хороша робота, 4) матеріальне благополуччя, 5) свобода і самовизначення, 6) задовільні міжособистісні відносини [10].

C. Ryff виділяє наступні компоненти психологічного благополуччя: 1) внутрішня гармонія; 2) позитивні відносини з іншими людьми; 3) незалежність (автономія); 4) контроль над обставинами; 5) наявність мети у житті; 6) особистісне зростання [17; 18].

Відповідно до інтерпретацій C. Ryff внутрішня гармонія полягає у прийнятті себе, самоповазі, позитивному ставленні до себе.

Позитивні відносини з оточуючими як компонент психологічного благополуччя передбачає сформоване вміння створювати і підтримувати соціальні контакти, проявляти емпатію і інтерес до іншого, готовність проявляти гнучкість у взаємодії, вміння прийти до компромісу. Недостатня сформованість цього компонента свідчить про відсутність конструктивних контактів з іншими людьми, невмінні їх встановлювати, самотність, неготовність слухати і розуміти позицію іншого.

Відповідно до інтерпретацій C. Ryff, людина, якій притаманний високий рівень автономії, характеризується нестандартним та креативним мисленням, адекватною оцінкою себе та своєї поведінки, незалежністю від думки оточуючих, вмінням за необхідності протистояти більшості. Автономність проявляється також у високому ступені відповідальності за свої рішення. Недостатній рівень автономії у наслідковому результаті призводить до надмірної залежності від думки інших людей, вираженого конформізму.

Управління навколишнім середовищем на основі можливості оволодіння різними видами діяльності, орієнтація на досягнення власних цілей, наявність якостей, що сприяють можливості ефективно долати труднощі справлятися з труднощами. Недостатня вираженість цього компонента проявляється у відчутті власної некомпетентності, безсиллі, розгубленості, нездатності подолати об'єктивні або суб'єктивні перепони на шляху до досягнення мети, труднощі у фактичній зміні навколишньої дійсності.

Життєві цілі як компонент психологічного благополуччя характеризують відчуття сенсу життя і діяльності, усвідомлення цінності власного буття і дій, сприйняття минулого, сьогодення і майбутнього хронотопу як єдиного і взаємозумовленого. Відсутність цілей у житті зумовлює емоційну спустошеність, відчуття безнадійності та безглуздості існування.

Особистісне зростання як компонент психологічного благополуччя визначає орієнтацію на розвиток особистості, сприйняття нової інформації, відчуття особистісного прогресу. Якщо особистісний ріст не виявлений, то, як наслідок, починають домінувати почуття стагнації, нудьги, невпевненість у собі і небажання опановувати новими навичками і знаннями. В цьому випадку, особистісне зростання розглядається як відносно постійний процес, який онтологічно зумовлений природою людини, а відмова від розвитку – як форма вираження неблагополуччя [18].

Виділені C. Ryff компоненти психологічного благополуччя співвідносяться з категоріями різних теорій, ядром яких виступає розвиток і самореалізація особистості, її позитивне функціонування. Тому запропонований цією авторкинею варіант структури психологічного благополуччя є найбільш визнаним й універсальним та, відповідно, буде використовуватися як теоретико-методологічна база для нашого емпіричного дослідження.

Досить показовою у контексті нашого викладу є функціональна модель психологічного благополуччя особистості, запропонована Є. Савіциною та С. Бабатіною та в якій досить наочно артикульовано як сам факт наявності зв'язку між психічним здоров'ям та психологічним благополуччям людини, так і ключові характеристики ефектів їх взаємовпливу (рис. 1) [11]. Наведена модель демонструє взаємозв'язок психологічного благополуччя як суб'єктивної складової особистісного потенціалу та психологічного здоров'я як об'єктивно-особистісного потенціалу. На думку дослідниць структура психологічного благополуччя включає такі компоненти як самоактуалізація (автономія), самореалізація (мета та цілі особистості) та самодетермінація (самооцінка індивіда) [11].

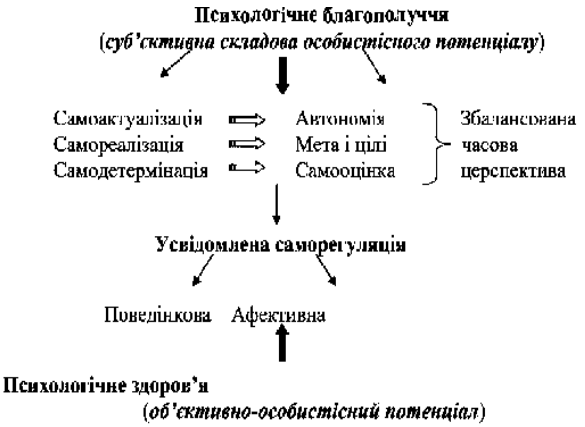

Рисунок 1. Функціональна модель психологічного благополуччя (Є. Савіцина, С. Бабатіна) [11]

Завершуючи розгляд проблеми позитивного психічного здоров'я та психологічного благополуччя, можна стверджувати, що поняття психічного здоров'я є більш широким та об'ємним, ніж поняття психологічного благополуччя. Так, Л. Березовська звертає увагу на те, що психологічне благополуччя виступає складовою психологічного та психічного здоров'я особистості [1]. Це дозволяє переконатися у тому, що феноменологічне поле емпіричного прояву психічного здоров'я значно ширше та складніше, ніж такого інтегрального утворення як психологічне благополуччя. Це означає, що психологічне благополуччя, так співвідноситься з психічним здоров'ям як частина співвідноситься з цілим.

Для визначення тих структурних компонентів психологічного благополуччя, що можуть мати значущі кореляційні зв'язки з їх позитивним психічним здоров'ям, було організовано емпіричне дослідження. До основних категорій українського населення можна віднести досить численні групи осіб, що роблять значний внесок у розбудову держави та затребувані у різних галузях її функціонування. Але враховуючи ситуацію, що склалася у країні, особливу суспільну значущість мають такі верстви українського населення як військовослужбовці та медичні працівники. Саме від їх самовідданої та ефективної роботи залежить захист та можливість повносправного функціонування держави. Оскільки результативність професійної діяльності військовослужбовців та медичних працівників, а також ставлення та вмотивованість до неї безпосередньо залежить від стану їх психічного здоров'я та психологічного благополуччя, уявляється практично доцільним емпіричне визначення рівня вираженості цих діагностичних конструктів та взаємозв'язків їх компонентів на діагностичному матеріалі представників цих сфер діяльності. Тому саме ці категорії населення склали контингент вибірки дослідження.

Методи дослідження. Емпіричне дослідження проводилось на базі КНП «Київський обласний центр ментального здоров'я» КОР та Київської міської клінічної лікарні №1. До вибірки дослідження було включено 50 респондентів: 25 військовослужбовців та 25 медичних працівників віком від 25 до 45 років. Психодіагностичне обстеження досліджуваних осіб здійснювалось за такими стандартизованими методиками: «Шкала психологічного благополуччя» C. Ryff [6], опитувальник «Стабільність психічного здоров'я – коротка форма» («The Mental Health Continuum – Short Form») К. Кіз в адаптації Е. Носенко, А. Четверик-Бурчак [4] та адаптований варіант методики Г. Айзенка «Самооцінка станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності» [4]. Доцільність використання методики Г. Айзенка у контексті нашого дослідження обґрунтовується тим, що представлені у ній шкали є важливими індикаторами порушень психічного здоров'я. Опрацювання результатів діагностики здійснювалося по всій вибірці у цілому шляхом підрахунку такої міри центральної тенденції як середнє арифметичне та стандартне відхилення за шкалами використаних методик, а також за допомогою використання кореляційного аналізу Пірсона.

Результати і обговорення. Усереднений профіль вираженості основних компонентів психологічного благополуччя, виділених у моделі C. Ryff, свідчить про досить специфічну загальну картину у царині психологічного благополуччя військовослужбовців та медичних працівників (табл. 1). Зокрема, загальний показник психологічного благополуччя по вибірці дослідження знаходиться на низькому рівні. Незадовільною також виявилась представленість таких компонентів психологічного благополуччя

як «Управління оточенням», «Особистісний ріст», «Ціль у житті», що можна пояснити необхідністю постійного впливу на інших людей у рамках здійснення професійної діяльності та пов'язаними з цим складнощами, а також механічний, повторюваний характер професійної активності, що мало пов'язаний з особистісним саморозвитком, креативністю. Отриманий результат, скоріше за все, пов'язаний зі значною складністю виконання обов'язків в умовах воєнного стану, значним рівнем стресогенності на робочому місці, що накладає відбиток на загальний психоемоційний статус досліджуваних категорій осіб, зокрема сприяє виникненню симптомів емоційного вигорання, що протидіють досягнення стану емоційного балансу та психологічного благополуччя.

Таблиця 1

Усереднені дані за результатами діагностики вираженості психологічного благополуччя та його структурних складових

Шкала	$\bar{x} \pm$ стандартне відхилення
Позитивні стосунки	54,8±17,29
Автономія	54,68±17,89
Управління оточенням	48,2±17,96
Особистісний ріст	52,0±17,93
Ціль у житті	46,28±13,71
Самоприйняття	56,4±15,65
Загальний показник психологічного благополуччя	265,96±49,05

Опосередковано про правомірність сформульованих припущень щодо незадовільного рівня психологічного благополуччя свідчить досить високий показник за шкалою «Фрустрація», що говорить на користь суттєвих недоліків та складнощів, пов'язаних із задоволенням базових потреб особистості (рис. 2). Досить вираженим є також показник тривожності як індикатор емоційного дискомфорту багатьох досліджуваних, що також засвідчує значну стресогенність їх діяльності у сучасних умовах.

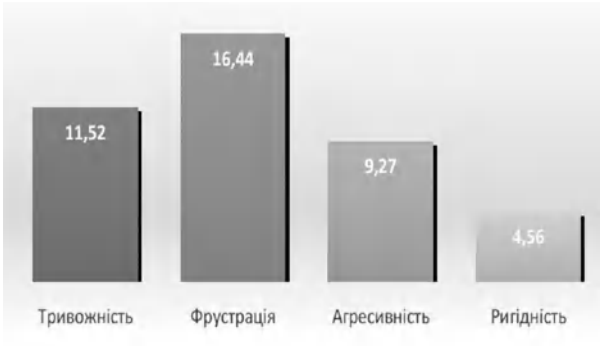

Рисунок 2. Усереднені показники вираженості станів тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності

Дещо оптимістичнішою є діагностична картина, отримана у результаті оцінювання рівня вираженості психічного здоров'я (табл. 2). Тут маємо наближений до нормального розподіл відсоткових часток досліджуваних з різними рівнями психічного здоров'я. Досить очікуваним є те, що переважній більшості респондентів притаманний помірний рівень вираженості психічного здоров'я.

Таблиця 2

Відсоткові частки респондентів з різними рівнями вираженості психічного здоров'я

Рівень психічного здоров'я	Кількість / відсоткова частка респондентів
«Процвітання»	5 / 10,00%
«Помірний рівень»	33 / 66,00%
«Пригнічення»	12 / 24,00%

У результаті кореляційного аналізу між показниками структурних складових психологічного благополуччя та показниками психічного здоров'я (табл. 3) виявлено прямі значущі зв'язки між загальним рівнем психічного здоров'я та такими компонентами психологічного благополуччя як «Автономія», «Ціль у житті», «Самоприйняття», що переконливо підтверджує ідеї Л. Сердюк про роль самодетермінації у забезпеченні психологічного благополуччя та психічного здоров'я. Таким чином, саме ці складові психологічного благополуччя роблять найбільший внесок у забезпечення високого рівня психічного здоров'я військовослужбовців та медичних працівників, а їх цілеспрямоване формування у рамках консультативної, тренінгової та психокорекційної роботи може стати чинником його покращення.

Крім цього виявлено обернені

кореляційні зв'язки між тривожністю – з одного боку, та позитивними стосунками і самосприйняттям – з іншого. Труднощі налагодження теплих стосунків з оточуючими та незадоволеність собою породжують стан тривоги, який, у свою чергу, ще більше поглиблює та посилює труднощі комунікації та проблеми у сфері самосвідомості, породжуючи, таким чином, порочне коло. Агресивність пов'язана оберненими кореляційними зв'язками з позитивними стосунками, що є цілком зрозумілим та не вимагає додаткових пояснень. Цікаво, що у той же час агресивність має прямі кореляційні зв'язки з такою складовою психологічного благополуччя як «Управління оточенням». Судячи з усього, лідерські задатки особистості передбачають наявність помірного рівню агресивності. Адже агресивність, спрямована у конструктивне русло, забезпечує цінне вміння відстоювати себе та інших.

Таблиця 3

Результати кореляційного аналізу компонентів психологічного благополуччя та показників психічного здоров'я / нездоров'я (r-Пірсона)

	Загальний рівень психічного здоров'я	Тривожність	Фрустрація	Агресивність	Ригідність
Позитивні стосунки	0,09	-0,33*	-0,14	-0,39**	-0,013
Автономія	0,32*	-0,02	-0,18	-0,02	-0,02
Управління оточенням	0,12	-0,11	-0,18	0,30*	-0,01
Особистісний ріст	0,22	-0,02	-0,21	0,14	-0,06
Ціль у житті	0,41**	-0,07	-0,05	0,005	-0,07
Самоприйняття	0,29*	-0,32*	-0,01	0,04	-0,04

Примітка: *$p \leq 0,05$; ** $p \leq 0,01$

Отже, в результаті проведеного емпіричного дослідження уточнено зміст та структуру виявлено психологічного благополуччя внаслідок виявлення низки суттєвих корелятів психічного здоров'я у структурі психологічного благополуччя особистості. Врахування отриманих результатів може стати корисним стосовно можливостей цілеспрямованого збереження та покращення психічного здоров'я у рамках психологічного супроводу особистості.

Висновки. У підсумку роботи над поставленими цілями дослідження було встановлено, що позитивне психічне здоров'я виступає комплексом метакогнітивних знань людини про особливості функціонування своєї психіки, можливостей забезпечення оптимального рівня психічного здоров'я, що сам по собі виступає важливим чинником збереження психічного здоров'я. Станом на теперішній час найбільшою евристичною цінністю має класична модель психологічного благополуччя, запропонована C. Ryff .

Психологічне благополуччя є складовою психічного здоров'я особистості. У результаті проведеного емпіричного дослідження встановлено наявність значущих прямих кореляційних зв'язків з психічним здоров'ям тих компонентів психологічного благополуччя, що лежать в основі здатності особистості до самодетермінації.

Перспективою подальших досліджень може стати диференційоване діагностичне оцінювання стану психічного здоров'я та психологічного благополуччя у військовослужбовців та медичних працівників з визначенням можливих відмінностей вираженості структурних компонентів цих діагностичних конструктів у даних категорій осіб, що дозволить встановити як позначається специфіка професійної діяльності на психічному здоров'ї та психологічному благополуччя. Також уявляться доцільним проведення кореляційних аналізів між показниками психічного здоров'я та психологічного благополуччя окремо у військовослужбовців та окремо у медичних працівників, а також за можливістю інших верств населення з подальшим порівнянням результатів цих кореляційних аналізів, що дозволить пролити світло на питання універсальності виявлених кореляційних зв'язків або ж залежності їх формування та динаміки прояву від об'єктивних характеристик життєдіяльності людини.

Список використаних джерел

1. Березовська, Л. (2019). Психологічне благополуччя та задоволеність життям: емпіричний ракурс. *Вісник Національного університету оборони України*, №3 (53), 23-32.

2. Волков, Д. С., & Черних О. А. (2021). Особливості психічного здоров'я та особистісних властивостей студентів-психологів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського.* Серія: Психологія, Том 32 (71), № 1, 14-20.

3. Горбаль, І. (2012). Відчуття суб'єктивного благополуччя як передумова та втілення психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ* / за ред. М. Цимбалюк. Львів: ЛДУВС, №2, 293-303.

4. Карамушка, Л. М., Креденцер, О. В., Терещенко, К. В., Лагодзінська, В. І., Івкін, В. М., & Ковальчук О. С. (2023). Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 76 с.

5. Каргіна, Н. В. (2015). Основні підходи до вивчення психологічного благополуччя особистості: теоретичний аспект. *Наука і освіта,* № 3, 48-55.

6. Карсканова, С. В. (2011). Опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» C. Ryff: процес та результати адаптації. *Практична психологія та соціальна робота,* №1, 1-10.

7. Потапчук, Є. М. (2004). Теорія та практика збереження психічного здоров'я військовослужбовців: монографія. Хмельницький: Видавництво Національної академії ПСУ, 323 с.

8. Про схвалення Концепції розвитку охорони психічного здоров'я в Україні на період до 2030 року : розпорядження Кабінету міністрів України від 27 грудня 2017 р. № 1018-р. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text.

9. Сердюк, Л. З. та ін. (2018). Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості : монографія. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 192 с. https://lib.iitta.gov.ua/712878/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F %D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B4%D1%8E%D0%BA 2018.pdf

10. Радько, О. В. (2019). Феномен психологічного благополуччя особистості в сучасній психології та його компоненти: теоретична модель. *Теорія і практика сучасної психології,* №6, Т. 1, 148-154.

11. Савіцина, Є. В., & Бабатіна, С. І. (2020). Психологічне благополуччя особистості: опис функціональної моделі. *Соціально-психологічні технології розвитку особистості* : збірник наукових праць за матеріалами Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020). Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 316-319.

12. Сердюк, Л. З. та ін. (2021). Самодетермінація психологічного благополуччя особистості : монографія. Київ – Львів : Видавець Вікторія Кундельська, 236 с. https://lib.iitta.gov.ua/729023/3/Serdjuk_Monography.pdf

13. Санько, К. (2016). Психологічне благополуччя як основа повноцінного та психологічно здорового функціонування особистості. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна,* №59, 42-45.

14. Сердюк, Л. З. (2017). Структура та функція психологічного благополуччя особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. Том V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія, №17, 124-133.

15. Шаронова, І. В. (2013). Психічне здоров'я особистості як предмет психологічного дослідження. *Проблеми сучасної психології: Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України,* №20, 738-747.

16. Carvalho, D., Sequeira, C., Querido, A., Tomás, C., Morgado, T., Valentim, O., Moutinho, L., Gomes, J., Laranjeira, C. (2022). Positive Mental Health Literacy: A Concept Analysis. *Frontiers in Psychology,* vol. 13, 9 p. doi: 10.3389/fpsyg.2022.877611.

17. Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, vol. 2, 99-104.

18. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology,* № 4(69), 719-727.

References

1. Berezovska, L. (2019). Psykholohichne blahopoluchchia ta zadovolenist zhyttiam: empirychnyi rakurs [Psychological well-being and life satisfaction: an empirical perspective]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy, №3 (53), 23-32. (In Ukrainian)

2. Volkov, D. S., & Chernykh O. A. (2021). Osoblyvosti psykhichnoho zdorovia ta osobystisnykh vlastyvostei studentiv-psykholohiv []. Features of mental health and personal properties of students-psychologists]. Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriia: Psykholohiia, Tom 32 (71), № 1, 14-20. (In Ukrainian)

3. Horbal, I. (2012). Vidchuttia subiektyvnoho blahopoluchchia yak peredumova ta vtilennia psykholohichnoho zdorovia osobystosti [The feeling of subjective well-being as a prerequisite and embodiment of the psychological health of the individual]. Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav / za red. M. Tsymbaliuk. Lviv: LDUVS, №2, 293-303. (In Ukrainian)

4. Karamushka, L. M., Kredentser, O. V., Tereshchenko, K. V., Lahodzinska, V. I., Ivkin, V. M., & Kovalchuk O. S. (2023). Metodyky doslidzhennia psykhichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii : psykholohichnyi praktykum [Methods of research on mental health and well-being of staff of organizations : psychological workshop]. Kyiv : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 76 s. (In Ukrainian)

5. Karhina, N. V. (2015). Osnovni pidkhody do vyvchennia psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti: teoretychnyi aspekt [The main approaches to the study of the psychological well-being of the individual: the theoretical aspect]. Nauka i osvita, № 3, 48-55. (In Ukrainian)

6. Karskanova, S. V. (2011). Opytuvalnyk «Shkaly psykholohichnoho blahopoluchchia» C. Ryff: protses ta rezultaty adaptatsii [Questionnaire "Psychological well-being scale" C. Ryff: process and results of adaptation]. Praktychna psykholohiia ta sotsialna robota, №1, 1-10. (In Ukrainian)

7. Potapchuk, Ye. M. (2004). Teoriia ta praktyka zberezhennia psykhichnoho zdorovia viiskovosluzhbovtsiv: monohrafiia [Theory and practice of preserving mental health of military personnel]. Khmelnytskyi: Vydavnytstvo Natsionalnoi akademii PSU, 323 s. (In Ukrainian)

8. Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku okhorony psykhichnoho zdorovia v Ukraini na period do 2030 roku : rozporiadzhennia Kabinetu ministriv Ukrainy vid 27 hrudnia 2017 r. № 1018-r [On approval of the Concept for the development of mental health care in Ukraine for the period up to 2030 : order of the Cabinet of Ministers of Ukraine dated December 27, 2017 No. 1018-p.]. https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1018-2017-%D1%80#Text. (In Ukrainian)

9. Serdiuk, L. Z. ta in. (2018). Psykholohichni tekhnolohii samodeterminatsii rozvytku osobystosti : monohrafiia [Psychological technologies of self-determination of personality development]. Kyiv : Instytut psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 192 s. https://lib.iitta.gov.ua/712878/1/%D0%9C%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D1%96%D1%8F_%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B4%D1%8E%D0%BA_2018.pdf (In Ukrainian)

10. Radko, O. V. (2019). Fenomen psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti v suchasnii psykholohii ta yoho komponenty: teoretychna model [The phenomenon of psychological well-being of the individual in modern psychology and its components: a theoretical model]. Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii, №6, T. 1, 148-154. (In Ukrainian)

11. Savitsyna, Ye. V., & Babatina, S. I. (2020). Psykholohichne blahopoluchchia osobystosti: opys funktsionalnoi modeli [Psychological well-being of the individual: description of the functional model]. Sotsialno-psykholohichni tekhnolohii rozvytku osobystosti : zbirnyk naukovykh prats za materialamy Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh vchenykh, aspirantiv ta studentiv (m. Kherson, 14 travnia 2020). Kherson : FOP Vyshemyrskyi V. S., 316-319. (In Ukrainian)

12. Serdiuk, L. Z. ta in. (2021). Samodeterminatsiia psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti : monohrafiia [Self-determination of the psychological well-being of the individual]. Kyiv – Lviv : Vydavets Viktoriia Kundelska, 236 s. https://lib.iitta.gov.ua/729023/3/Serdjuk_Monography.pdf (In Ukrainian)

13. Sanko, K. (2016). Psykholohichne blahopoluchchia yak osnova povnotsinnoho ta psykholohichno zdorovoho funktsionuvannia osobystosti [Psychological well-being as the basis for the full and psychologically healthy functioning of the individual]. Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina, №59, 42-45. (In Ukrainian)

14. Serdiuk, L. Z. (2017). Struktura ta funktsiia psykholohichnoho blahopoluchchia osobystosti [Structure and function of the psychological well-being of the individual]. Aktualni problemy psykholohii. Zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy. Tom V: Psykhofiziolohiia. Psykholohiia pratsi. Eksperymentalna psykholohiia, №17, 124-133. (In Ukrainian)

15. Sharonova, I. V. (2013). Psykhichne zdorovia osobystosti yak predmet psykholohichnoho doslidzhennia [Mental health of the individual as a subject of psychological research]. Problemy suchasnoi psykholohii: Zbirnyk naukovykh prats K-PNU imeni Ivana Ohiienka, Instytutu psykholohii imeni H.S. Kostiuka NAPN Ukrainy, №20, 738-747. (In Ukrainian)

16. Carvalho, D., Sequeira, C., Querido, A., Tomás, C., Morgado, T., Valentim, O., Moutinho, L., Gomes, J., Laranjeira, C. (2022). Positive Mental Health Literacy: A Concept Analysis. Frontiers in Psychology, vol. 13, 9 p. doi: 10.3389/fpsyg.2022.877611.

17. Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. Current Directions in Psychological Science, vol. 2, 99-104.

18. Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. Journal of Personality and Social Psychology, № 4(69), 719-727.

Summary

Palovski Ju. *PhD in Psychology, Laboratory of Psychology Specialty named after P.R. Chamati G. S Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine*

SIGNIFICANT CORRELATES OF POSITIVE MENTAL HEALTH IN THE STRUCTURE OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING OF A PERSON

Introduction. *Supporting the pronounced trend in the development of psychological science in recent decades, which consists in the expressed interest of scientists in studying the psychological optimum of the functioning of the individual, in particular various aspects of his mental health and psychological well-being, the emergence of numerous studies devoted to this scientific problem, it is necessary to carry out a theoretical and empirical study of significant correlates of positive mental health in the structure of psychological well-being of various representatives of Ukrainian society.*

Purpose. *Consideration of the essential characteristics and structure of psychological well-being as a basic component of mental health of an individual, highlighting the peculiarities of the correlation and mutual influence of positive mental health and experiencing psychological well-being, as well as determining on the material of psychodiagnostic data of various categories of the Ukrainian population those structural components of psychological well-being that have significant correlations with their positive mental health.*

Methods. *Psychodiagnostic examination of the studied persons was carried out according to 3 standardized methods: "Scale of psychological well-being" C. Ryff, questionnaire "6The Mental Health Continuum – Short Form" by K. Keys in the adaptation of E. Nosenko, A. Chetverik-Burchak and an adapted version of the method of G. Eysenck "Self-assessment of states of anxiety, frustration, aggressiveness and rigidity". The results were processed using Pearson's correlation analysis.*

Originality. *The article contains an overview of the essential characteristics and structure of psychological well-being presented in the literature as a basic component of mental health of the individual. It is determined that the basic system-forming factor in ensuring psychological well-being is the ability of the individual to self-determination, which implies a high degree of autonomy, developed goal-setting skills, orientation to a deep sense of one's own "I", the ability to occupy a certain position in relation to external and internal forces directly acting on a person. It is recorded that the key indicator of psychological well-being is self-awareness of a person as a creative the subject of life, its expressed need for self-realization and activity aimed at achieving this goal.*

It is proved that the most complete and universal structure of psychological well-being is revealed by the model proposed by C. Ryff, in accordance with which the components of psychological well-being are positive relationships, autonomy, environmental management, personal growth, purpose in life, self-acceptance.

Conclusion. *It has been established that positive mental health is a set of metacognitive knowledge of an individual about the arrangement of his own mental apparatus and methods of managing it, as well as ways and means of maintaining an optimal state of mental health, which underlies its progressive preservation and multiplication. It is substantiated that mental health and psychological well-being relate to each other as a whole and a part.*

Empirically, a number of significant correlates of mental health have been identified in the structure of psychological well-being of military personnel and medical workers as the most socially significant segments of the population. A significant beneficial effect on mental health of those components of psychological well-being that underlie the individual's ability to self-determination has been recorded. Psychological analysis of the identified correlations is carried out, which can form the basis for the development of measures to improve the mental health of these categories of persons within the framework of their psychological support.

The prospect for further research may be a differentiated diagnostic assessment of the state of mental health and psychological well-being among military personnel and medical workers with the definition of possible differences in the severity of the structural components of these diagnostic constructs in these categories of persons. It will also seem appropriate to conduct correlation analyzes between indicators of mental health and psychological well-being separately for military personnel and separately for medical workers, as well as, if possible, for other segments of the population, followed by comparing the results of these correlation analyzes.

Keywords: *psychological well-being; mental health; psycho-emotional state; intrapersonal education; sanogenic thinking; self-determination; personal autonomy.*

Recelved/Поступила: 04.06.23.

УДК: 658.891
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–106-118

Сімоненко О. А. *аспірант кафедри соціальної психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка*
https://orcid.org/0000-0001-8103-8999

ТИПИ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В СТРУКТУРАХ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ (В ПРОЦЕСІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ ВЛАДИ)

У статті в рамках системного підходу, розкрито поняття соціально-психологічного клімату структур державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади) як системного утворення. Представлено результати емпіричного дослідження факторів (типів) соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації влади («еталон», «контекст ділової групи», «комунікативність», «гуманістичність», «кар'єра»).

Ключові слова: *соціально-психологічний клімат в структурах державного управління та місцевого самоврядування; типи соціально-психологічного клімату; еталонний тип; контекстуально-груповий тип; комунікативний тип; гуманістичний тип; кар'єрний тип.*

Вступ. Прийняттям Верховною Радою України Закону України № 562-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад», 16.04.2020 року було завершено формування правового реформи місцевого самоврядування та територіальної організації влади в Україні, або децентралізації влади, що, окрім формування нового базового та районного рівнів влади, насамперед, передбачає новий розподіл функцій, повноважень між державними і місцевими органами влади (з розширенням прав останніх) за принципом субсидіарності [1]. Вищезазначені зміни передбачають запровадження ефективного розподілу ресурсів, в т.ч. фінансових, активізації місцевих громад щодо вироблення й прийняття нагальних, для мешканців громад, рішень, підвищення відповідальності обраних посадовців перед виборцями, тощо. Все це актуалізує проблему соціально-психологічного клімату органів управління. Йдеться про згуртованість, професійну компетентність службовців, адаптивність до кризових умов динамічного суспільно-політичного сьогодення, що зумовлює конструктивну співпрацю, продуктивну взаємодію між органами державного управління різних рівнів влади.

Мета статті – розкрити типологічні особливості соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування.

Теоретичне підґрунтя. Теоретичний аналіз наукових джерел свідчить, що проблемі соціально-психологічного клімату приділяється чимала увага вчених. Зокрема, йдеться про різні аспекти його дослідження, а саме як про: соціально-психологічну властивість групи (Г. Ложкін [2]); психологічні умови, що сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності (С. Бочарова [3], Д. МакГрегор [4], Е. Мейо [5]); настрої групи (Л. Карамушка [6] та ін.); міжособистісні відносини та взаємодію (В. Казміренко [7], В. Москаленко [8]); психологічну сумісність членів групи (розвиток, формування, коригування та оптимізацію соціально-психологічного клімату організації (Т. Грицевич [9], І. Зудова [10], Р. Кириченко [11], Г. Мешко [12], А. Чечель [13], А. Хмелевська [14] та ін.); чинники соціально-психологічного клімату органів влади (Л. Карамушка [15], А. Максимович [16], Я. Онуфрієва [17], Г. Осовська [18], М. Прищак [19], В. Романюк [20], Т. Терещук [21], А. Хмелевська [22] та ін.); особливості змісту, визначальні характеристики організації та їхнього зв'язку з соціально-психологічним кліматом (Л. Джеймс [23], Т. Лазоренко [24], Х. Патицька [30], Г. Монастирський [26], В. Новак [27], Й. Ситник [28] та ін.); соціально-психологічний клімат у кризовий період

діяльності організації, де криза є суперечністю між умовами функціонування виробництва та соціально-психологічними феноменами функціонування працівників (С. Кличковський [29]) тощо.

Про різні характеристики соціально-психологічного клімату йдеться в дослідженнях видів професійної діяльності у різних галузях праці, а саме: військовій (Г. Ложкін [2], В. Ягупов [30]), освітній (Л. Карамушка [31]), навчальній (О. Бондарчук [32], В. Семиченко [33]), виробничій (С. Кличковський [29] та ін.); діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування (О. Батанов [34], Ю. Білоусов [35], К. Ващенко [36], О. Городецький [37], Т. Дерун [38], Є. Карташов [39] та ін.).

З усім тим, існують суперечності між: теоретичними напрацюваннями щодо соціально-психологічного клімату організації й новітніми викликами практики; відсутністю загальноприйнятного потрактування змісту та структури соціально-психологічного клімату і нагальними вимогами практики; розвитком професійних видів діяльності, зокрема в управлінській галузі й зміною параметрів трудового, виробничого процесів (з огляду на впровадження новітніх технологій); особливостями існування організації в період нормативної, ненормативної криз у складних, екстремальних умовах та межових умовах (наприклад, війна).

Водночас проблема особливостей соціально-психологічного клімату у структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні раніше не виступала предметом спеціального дослідження.

Методологія. В цілому можна виокремити основні підходи до дослідження соціально-психологічного клімату: аксіологічний, системний, синергетичний, комплексний, когнітивний.

У контексті аксіологічного підходу насамперед йдеться про психологічний стан членів колективу, міжособистісні відносини, які відображають характер спільної діяльності у процесі досягнення групових, особистісних цілей, про стан групового настрою, міжособистісні відносини в групі, що об'єднують індивідуальні, групові цінності, процеси, очікування, детермінують психологічні умови, які визначають характер спільної діяльності щодо реалізації цілей колективу, всебічного розвитку особистості (Т. Бабенко [40], Р. Кумар [41]).

У системному підході соціально-психологічний клімат визначається як система взаємовідносин між членами колективу, що ґрунтується на індивідуальних властивостях учасників спільноти, принципах міжособистісної взаємодії (О. Волошина [42], В. Денісов [43], В. Іушина [44] та ін.).

У контексті синергетичного підходу соціально-психологічний клімат набуває ознак поліфункціонального утворення, яке містить взаємовідносини членів колективу й психологічні умови спільної діяльності (С. Браун [45], К. Вілсон [46], К. Вердорфер [47] та ін.).

У комплексному підході соціально-психологічний клімат вважають комплексом соціально-емоційних, організаційних, структурних, мовних умов, які впливають на діяльність членів колективу, робочий простір загалом (Т. Декотіс [48], М. Топрак [49]; Д. Фрайберг [50] та ін.).

У когнітивному підході визначальними у змісті соціально-психологічного клімату є уявлення членів спільноти стосовно соціально-психологічних процесів організаційного простору та їхньої взаємодії, від чого залежить поведінка і благополуччя кожного учасника колективу [51]; [52]; [53] та ін.).

Ґрунтуючись на системному підході сформульовано поняття соціально-психологічного клімату структурах державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади) як системного утворення, ієрархічної структури характеристик, властивостей і станів, які зумовлюють успішне виконання організацією функціональних повноважень структурними підрозділами. Соціально-психологічний клімат у структурах державного управління є: а) процесом і результатом; б) інтегрованою властивістю організації, яка зумовлює коректне розв'язання відповідних професійних задач управлінської діяльності й містить чотири складники – когнітивно-гностичний, мотиваційно-ціннісний, емоційно-оцінний,

поведінково-діяльнісний; в) співвідношення розвитку складників соціально-психологічного клімату утворює відповідні його субвиди (емоційний, моральний, організаційний, когнітивний).

Характеристика вибірки**.** У дослідженні взяло участь 285 осіб, державних службовців 26 структур органів державного управління та місцевого самоврядування, які відповідають за галузь охорони здоров'я з чотирьох регіонів України (де мешкають 14 943 561 особа). Вибірку розділено на групи за кількома критеріями: рівнем управління органу влади, територіального розташування, віку, статі.

За критерієм рівня управління органу влади вибірку розподілено на дві групи: працівники органів державної влади/ОД та працівники органів місцевого самоврядування/ОМС.

Працівники органів державної влади/ОД – 157 (55,1%) осіб, з яких 123 (43,2%) управлінці чотирьох обласних військових (державних) адміністрацій та 34 (11,9%) – працівники одинадцяти районних військових державних адміністрацій. Функціональними повноваженнями, які виконують управлінці в структурних підрозділах обласних військових (державних) адміністрацій, що відповідають за галузь охорони здоров'я, є такі: організація реалізації державної політики в галузі охорони здоров'я на території області, сприяння виконанню державних і регіональних програм соціально-економічного спрямування; управління в межах повноважень закладами охорони здоров'я області, які утримуються за рахунок бюджетних коштів, організація їх кадрового, матеріально-технічного і методичного забезпечення; прогнозування розвитку мережі закладів охорони здоров'я на території області та нормативне забезпечення населення медико-санітарною допомогою; здійснення заходів, спрямованих на запобігання та ліквідацію інфекційних захворювань, епідемій; організація і проведення централізованих закупівель медикаментів, виробів медичного призначення, обладнання та подальший їх розподіл між закладами охорони здоров'я.

Функціональними повноваженнями, які виконують управлінці в структурних підрозділах районних військових (державних) адміністрацій, що відповідають за галузь охорони здоров'я, є такі: забезпечення реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я в районі; координація та контроль діяльності закладів охорони здоров'я району; здійснення прогнозування розвитку мережі закладів охорони здоров'я району та рівню забезпечення населення медико-санітарною допомогою; забезпечення виконання актів законодавства у сфері охорони здоров'я, державних стандартів, критеріїв та вимог, спрямованих на збереження навколишнього природного середовища і санітарно - епідемічного благополуччя населення, нормативів професійної діяльності у сфері охорони здоров'я, стандартів медичного обслуговування, медичних матеріалів та технологій; здійснення заходів, спрямованих на запобігання та ліквідацію інфекційних захворювань, епідемій.

Працівники органів місцевого самоврядування / ОМС – 128 (44,9%) управлінців одинадцяти виконавчих комітетів об'єднаних територіальних громад. Функціональними повноваженнями, які виконують управлінці в структурних підрозділах виконавчих комітетів об'єднаних територіальних громад, що відповідають за галузь охорони здоров'я є такі: забезпечення реалізації державної політики у сфері охорони здоров'я в територіальній громаді; координація та контроль діяльності закладів охорони здоров'я територіальної громади; прогнозування розвитку мережі закладів охорони здоров'я в територіальній громаді; здійснення в межах повноважень контролю за дотриманням вимог законодавства у сфері охорони здоров'я; забезпечення координації та аналізу діяльності закладів охорони здоров'я територіальної громади; здійснення заходів, спрямованих на запобігання інфекційних захворювань, епідемій та їх ліквідацію; виконання функцій головного розпорядника коштів бюджету територіальної громади на здійснення заходів з виконання державних та регіональних програм охорони здоров'я; внесення пропозиції щодо проекту міського бюджету та забезпечення ефективного і цільового використання бюджетних коштів.

За критерієм територіального розташування в Україні вибірку

розподілено на чотири групи службовців: а) схід – 109 (38,2%) осіб; б) південь – 90 (31,6%) осіб; в) північ – 35 (12,3%) осіб; г) захід – 51 (17,9%) особа.

За критерієм віку вибірка має діапазон від 20 до 60 років, яку розподілено на три групи, а саме: а) 20–30 років (11,9%); б) 30–45 років (42,8%); в) 45–60 років (45,3%), що відповідає нормативним кризам професійного становлення особистості, а саме: 30–33 років, 40–45 років, 50–55 років (за О. Кокуном).

За критерієм статі вибірку складають 81 (28,4%) особа – чоловіки і 204 (71,6%) особи – жінки.

Методи дослідження. Для проведення емпіричної частини дослідження використано психодіагностичні методики які розділено на блоки відповідно до структури (досліджуваного компонента) соціально-психологічного клімату, а саме: а) когнітивно-гностичного – «Децентралізація влади» [54], «Якір кар'єри» [55], «Ефективність управління» [56]; б) мотиваційно-ціннісного – «Методика дослідження мотивації професійного й особистісного зростання» [57], «Готовність до саморозвитку» [58], «Оцінка стану корпоративної культури підприємства» [59]; в) емоційно-оцінного – «Дослідження задоволеності роботою» [60] , «Ставлення до діяльності в умовах децентралізації» [61], «Самооцінка особистості» [62], «Питальник із визначення індексу згуртованості» [63]; г) поведінково-діяльнісного – «Питальник професійного само здійснення» [64], «Адаптивність» [65], «Діагностики комунікативного контролю» [66], «Оцінка рівня компетентності у вирішенні конфліктів» [67].

Результати і обговорення. З'ясовано основні фактори, до яких увійшли ті чи інші параметри зазначених методик. Інші параметри та шкали не увійшли до факторного аналізу з огляду на відсутність нормального розподілу (велике стандартне відхилення тощо). Після першого розподілу факторів було виокремлено 31 фактор, проте їхня значуща відмінність закінчилася на п'ятому факторі, що й зафіксовано як отримані результати.

Встановлення факторів соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування здійснено на основі факторного аналізу емпіричних даних методом головних компонент. Вибірку склали досліджувані (50 осіб), які мають лише високі значення показників соціально-психологічного клімату. Так, у комплексній групі управлінців отримано достовірні результати, оскільки показник міри вибіркової адекватності КМО 0,76, а Sig критерію сферичності Бартлетта менше за 0,5. Виокремлені п'ять факторів мають внесок у загальну дисперсію даних 71,3 % (табл. 1).

Таблиця 1.

Матриця компонент

Компонента	фактори				
	1	2	3	4	5
Обізнаність щодо процесів децентралізації влади Високий		,563			
Середній	,607		,501		,410
Професійна компетентність	,701				
Менеджмент	,684		,515		
Автономія (незалежність)	,790				,414
Слугування добру				,551	
Інтеграція стилів життя		,552			
Підприємництво					,401
Згуртованість колективу		,547		,424	
Усвідомлення характеристик ефективної управлінської діяльності	,663		,502		
Мотивація професійної діяльності	,807				

Престижні мотиви 1		,497			
Прагматичні мотиви 1:		,502			
Власне професійні мотиви 2:				,401	
Прагнення до вдосконалення Б - хочу знати себе і можу самовдосконалюватися				,368	
Корпоративна культура Середній	,661			,460	
Задоволеність членством у колективі Високий		,593			
Середній	,785				
Ставлення до діяльності у процесі де централ.	,821				
Високий		,579		,431	
Самооцінка співробітників Висока	,675				,401
Низька				,542	
Згуртованість колективу вище середньої		,503			
Професійне самоздійснення Внутрішньопрофесійний	,788			,501	
Адаптивність		,595			
«адаптивні здібності» (АЗ),	,874		,495		
«нервово психічна стійкість» (НПС), поведінкова регуляція	,687				
«комунікативні потенціал» (КП),				,424	
«моральна нормативність» (МН).				,521	
Комунікативна компетентність Середній			,590		
Еизький				,475	
Упевненість у собі					,400
Конфліктологічна компетентність високий			,489		
Ідентифікація з громадою				,410	
Часткова ідентичність		,403			
Ціннісні орієнтації конкретні					,399
Інструментальні цінності					,404
Цінності справи	,765		,481		
Цінності прийняття інших		,507			
Умовно авторитарно-демократичний	,693				

Ґрунтуючись на змістовому наповненні встановлених п’яти факторів, їм присвоєно робочі назви: 1) «еталон», 2) «контекст ділової групи», 3) «комунікативність», 4) «гуманістичність», 5) «кар’єра».

Перший фактор (факторне навантаження 27,1%) має назву «еталон» свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державної влади насамперед пов’язана з розвиненими адаптивними здібностями працівника (,874), тобто здатністю пристосування до динамічних середовищних умов та впливів (нормативних і ненормативних), здатністю продуктивно й ефективно вправлятися з несприятливими впливами довкілля. Це може мати вияви у стресостійкості, витривалості, роботоздатності (фізіологія), що підтверджує високий показник нервово-психічної стійкості і поведінкової регуляції (,687); що своє чергою пов’язане із дієздатністю (психологія) і працездатністю (соціологія).

Імовірно, йдеться про узгодженість індивідних й особистісних властивостей, оскільки здійснюється позитивний вплив

умов і способу управлінської діяльності на особистість працівника, оскільки «особи цієї групи досить легко адаптуються до нових умов діяльності, швидко входять у новий колектив, досить легко й адекватно орієнтуються в ситуації, швидко виробляють стратегію своєї поведінки і соціалізації. Як правило, не конфліктні, мають високу емоційну стійкість» [68].

Це підкріплюється його відповідальним ставленням до діяльності у процесі децентралізації влади (,821), розвиненою мотивацією професійної діяльності (,807), високою адекватною самооцінкою співробітника (,675), внутрішньопрофесійним самоздійсненням (,788), помірною задоволеністю членством у колективі (,785), ціннісним ставленням до виконуваної справи (,765), розвиненою загальною комунікативною компетентністю (,679), помірним рівнем наявної корпоративної культури (,661), умовно авторитарно-демократичним стилем керівництва (,693).

Сформована загальна професійна компетентність (,701), де домінантними є автономія (незалежність) (,790) й менеджмент (,684) у поєднанні з усвідомленням характеристик ефективності управлінської діяльності (,663) і помірною обізнаністю працівника щодо процесів децентралізації влади (,607) свідчать про володіння міжкультурними, міжгалузевими знаннями, навичками, ключовими компетенціями, які є необхідними для адаптації й коректної ефективної діяльності у професійних управлінських групах на різних рівнях влади [69] . Ці компетенції є універсальними (а не спеціалізованими) й тому можуть бути застосовуваними у різних виробничих ситуаціях управлінця.

Другий фактор (факторне навантаження 17,5%) має назву «контекст ділової групи», свідчить про те, що управлінська діяльність визначально пов’язана з особливостями групової взаємодії у професійних середовищах. Першою чергою це пов’язано з високою задоволеністю членством у колективі (,593), тобто йдеться про емоційно оцінне ставлення працівника до трудового процесу в цілому (умов здійснення функціональних повноважень – горизонтальних і вертикальних, виробничого середовища і т. ін.), про відповідальне ставлення управлінця до діяльності у процесі децентралізації влади (,579).

Саме контекстуальність групи зумовлює високий рівень обізнаності щодо процесів децентралізації влади (,563). Йдеться про новітні загально-професійні знання стосовно особливостей поточного виробничого процесу, про вміння, здібності, професійні властивості працівника, які визначають продуктивність впровадження децентралізації влади як в контекстах різних рівнів влади, так і в системності її впровадження за вертикальними і горизонтальними зв’язками. Професійна компетентність працівника свідчить про наявність у нього здібностей і талантів у визначеній управлінській галузі й має вияв як інтеграція його стилів життя, бажання збалансованого об'єднання різних аспектів своєї життєдіяльності (,552).

Ціннісне прийняття інших (,507) у поєднанні зі згуртованістю колективу (,503), яка «визначається мірою єдності, рівнем спільності інтересів, діяльності, психотипом членів групи», свідчать про наявну силу зв'язків між членами у групі [70]. Зазначимо, що міра згуртованості групи зумовлюється в тому числі і її генезою (наприклад, гомогенні й гетерогенні групи), коли група може функціонувати як певна цілісність у взаємодії з іншими спорідненими управлінськими організаціями.

Вмотивованість професійної діяльності виявляється переважно бажанням здобути більше матеріальних можливостей та пільг; розширити коло спілкування, здобути більше соціальних можливостей; уникнути неприємностей з боку керівництва, тобто прагматичними мотивами (,502) і мотивами престижу, а саме – зробити кар’єру, здобути визнання за рахунок упровадження нових підходів (,497). Для працівників, які зумовлюють цей тип соціально-психологічного клімату характерна часткова ідентифікація з громадою (,403).

Третій фактор (факторне навантаження 10,3%) має назву «комунікативність», свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державної влади та місцевого самоврядування більшою мірою пов’язана з особливостями комунікативної діяльності у груповій взаємодії , а саме: помірно розвиненою комунікативною

компетентністю (,590); переважанням у змісті професійної компетентності менеджменту (,515); усвідомленням характеристик ефективності управлінської діяльності (,502); помірною обізнаністю стосовно процесів децентралізації влади (,501); розвиненими адаптивними здібностями (,495); високо розвиненою конфліктологічною компетентністю (,489); переважними інструментальними цінностями спілкування (,481).

Четвертий фактор (факторне навантаження 8,5%) має назву «гуманістичність», свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державно влади також пов'язана з гуманістичною спрямованістю групової взаємодії, а саме: у змісті професійної компетентності найсуттєвішим є цінності роботи з людьми, слугування людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим, тобто слугуванню добру (,551), що підкріплюється в загальній адаптивності домінантними параметрами моральної нормативності (,521) і комунікативного потенціалу (,424), коли управлінець потенційно може легко встановлювати контакти з оточуючими, і не бути конфліктним; він відповідально ставиться до діяльності у процесі децентралізації влади (,431), помірний рівень розвитку корпоративної культури (,460), має загальну ідентифікацію з громадою (,410).

У мотивації професійного зростання переважають власне професійні мотиви (,401) й прагнення до вдосконалення (,368), самовдосконалення у професійній діяльності через розвиток професійних компетентностей, тобто йдеться про внутрішньо професійне самоздійснення (,501). Це водночас поєднується з низькою самооцінкою працівника (,542) і низькою комунікативною компетентністю (,475).

П'ятий фактор (факторне навантаження 7,5%) має назву «кар'єра» й свідчить про те, що управлінська діяльність в органах державної влади та місцевого самоврядування також пов'язана з особливостями просування по посадових щаблях (вертикальна кар'єра) або ж горизонтальна, шляхом горизонтального освоєння професійного простору. Про це свідчать: помірна обізнаність працівника стосовно процесів децентралізації влади (,607).

Наявність здібностей і талантів в управлінській галузі, амбітність, високий рівень домагань та бажання визнання своїх талантів і досягнень насамперед пов'язані з автономією (,414), як вираженою потребою в звільнені від обмежень організаційних правил, стандартів і підприємництвом, тобто намаганням створювати нове, готовністю до ризику, бажанням долати перешкоди, не бажанням працювати на інших, бажанням створити свою справу (,401). Це поєднується із високою самооцінкою працівника (,401), впевненістю в собі у змісті конфліктологічної компетентності (,400), переважанням конкретно визначених цінностей (,399) й переважанням інструментальних цінностей серед ціннісних орієнтацій (,404).

Висновки. Соціально-психологічний клімат структур державного управління та місцевого самоврядування (в процесі впровадження децентралізації влади) є системним утворенням, що зумовлює його типологічні особливості. В результаті факторного аналізу встановлено типи соціально-психологічного клімату, а саме: еталонний, контекстуально-груповий, комунікативний, гуманістичний, кар'єрний, що фіксує найсуттєвіші аспекти явища соціально-психологічного клімату в структурах державного управління.

Апробація визначених особливостей соціально-психологічного клімату в структурах державного управління, відповідно виокремлених його типів, з'ясування подібностей та відмінностей між кліматом на різних рівнях влади є перспективою наших подальших пошуків.

Список використаних джерел

1. Верховна Рада України (2020). Про внесення змін до деяких законів України щодо визначення територій та адміністративних центрів територіальних громад (Закон України від 16.04.2020 № 562–IX). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text

2. Ложкін, Г. В. (2016). Психологія управлінської взаємодії: комплекс навчально-методичного забезпечення для аспірантів напряму (спеціальності) 053 Психологія / Укл.: Г. В.Ложкін, О.В.Винославська, Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 32 с.

3. Бочарова С. П. (2007). Психологія управління: навчальний посібник. Київ: Титул, 532 с.
4. Douglas Murray McGregor (1967). The Professional Manager.
5. Mayo E. (1949). Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation, Routledge.
6. Карамушка Л. М. (2013). Психологічні засади організаційного розвитку: монографія. Кіровоград, 206 с.
7. Казміренко В. П. (1993). Соціальна психологія організацій. Київ: МЗУУП, 384 с.
8. Москаленко В. В. (2018). Моделі та методи стратегічного управління розвитком підприємств. Точка, 208 с.
9. Грицевич Т. Л., Капінус О. С., Мацевко Т. М., Ткачук П. П. (2018). Інформаційне повідомлення «Визначення поняття спілкування». Соціально-психологічні технології управління військовими колективами: навчально-методичний посібник. Львів: НАСВ, 256 с.
10. Зудова І. Ю., Котелевська А. В. (2017). Формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу підприємства. Глобальні та національні проблеми економіки. № 20. С. 341–344.
11. Кириченко Р. В. (2020). Технології формування сприятливого соціально-психологічного клімату у педагогічному колективі. Тенденції та перспективи розвитку науки і освіти в умовах глобалізації: зб. матеріалів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 29 травня 2020 р. Переяслав, 2020. Вип. 59. С. 263-267. URL: https://drive.google.com/file/d/1ZX8hS4jXx1oPSBwi6VWRVFKgMDmUXozM/view
12. Мешко Г. М., Мешко О. Г. (2017). Управління процесом формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу // Педагогічний альманах. Вип. 33. С. 237–243.
13. Чечель А., Кириченко І., Бібікова Я. (2013). Шляхи формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі підприємства // Державне управління. № 4 (136). С. 79–81.
14. Хмелевська А. Ю. (2015). Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 1. № 56. С. 107–113.
15. Карамушка Л. М. (2005). Технології роботи організаційних психологів: навч. посіб. Київ: Фірма «ІНКОС», 366 с.
16. Максимович А. А. (2020). Моніторинг соціально-психологічного мікроклімату в організації. Тернопіль, 81 с.
17. Онуфрієва Я. В. (2021). Морально-психологічний клімат в приватному закладі охорони здоров'я. Кваліфікаційна робота. Тернопіль, 74 с.
18. Осовська Г. В. (2003). Комунікації в менеджменті. Кондор, 218 с.
19. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник. Вінниця ВНТУ, 141 с.
20. Романюк С. А., Негода В. А. (2017). Децентралізація : теорія та практика застосування : монографія. Київ : НАДУ, 212 с.
21. Терещук Т. С. (2014). Покращення морально-психологічного клімату у трудовому колективі. Актуальні проблеми управління персоналом та економіки праці. Житомир, 2014. URL: http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1374.
22. Хмелевська А. Ю. (2015). Методичні положення щодо діагностування та корекції соціально-психологічного клімату на підприємстві // Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 1. № 56. С. 107–113.
23. James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research // European Journal of Work and Organizational Psychology. № 17 (1). P. 5–32.
24. Лазоренко Т. В., Гук О. В. (2019). Менеджмент: практикум. Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 105 с.
25. Патицька, Х., Гринчишин, І., Лещух, І., Максименко, А., Баш-Юрчишин М. (2021). Центро-периферійні взаємодії в умовах децентралізації: регіональний і локальний вимір: монографія. Львів, 292 с.
26. Монастирський Г. Л. (2019). Теорія організації. Тернопіль. Крок, 368 с.
27. Новак В. О., Мостенська Т. Л., Ільєнко О. В. (2013). Організаційна поведінка: підручник. Київ: Кондор-Видавництво, 498 с.
28. Ситник Й. С. 2008. Менеджмент організацій. Львів-Київ: Тріада плюс – Алерта, 456 с.
29. Кличковський С. О. (2018). Дослідження взаємозв'язку деструктивних установок міжособистісної взаємодії з соціально-психологічним кліматом підприємства // Український психологічний журнал. № 3. С. 49–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2018_3_6

30. Ягупов В. В. (2003). Моделювання навчального процесу як педагогічна проблема // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. Київ. Вип. 1. С. 28–37.

31. Карамушка Л. М., Москальов М. В. (2011). Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації: монографія. Київ – Львів : Сподом, 216 с.

32. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М. (2009). Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної. Київ, 41 с.

33. Семиченко В. А. (1999). Психологія соціальних відносин. Київ. 168 с.

34. Батанов О. В. (2001). Територіальна громада – основа місцевого самоврядування в Україні: монографія. Київ, 260 с.

35. Білоусов Ю.В,, С. В. Лозінська С.В,, , С. Д. Русу. С.Д. (2015). Цивільне право України. Київ, 448 с.

36. Ковбасюк Ю. В., Ващенко К. О., Сурмін Ю. П. (2012). Державне управління: підручник. Київ; Дніпропетровськ, 564 с.

37. Погорілко, О. Ф., Фріцький О. В., Городецький М. І. (1999). Конституційне право України. Київ: Наукова думка, 734 с.

38. Дерун Т. М. (2017). Навчальний посібник для депутатів місцевих рад об'єднаних територіальних громад. Київ, 164 с.

39. Карташов Є. Г., Євдокимов В. В., Драган І. О., Дацій О. І. та ін; за заг. ред. Є. Г. Карташова. (2019). Державне та регіональне управління: підручник. Київ, 223 с.

40. Бабенко Т. В. Формування оптимального соціально-психологічного клімату в колективі. URL: http://confcontact.com/2013_04_04_zhv/1_Babenko.htm.

41. Kumar R., Ivanytska S. B., Halaida T. O. (2020). The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective. Економіка і регіон. № 1 (76). С. 92–98.

42. Волошина О. В. (2005). Соціально-психологічний клімат в колективі працівників міліції та його оптимізація: автореф. дис. … канд. наук: 19.00.06. К.,. 17 с.

43. Денісов В. М. (2007). Формування позитивного соціально-психологічного клімату у військових колективах підрозділів охорони кордону: дис... канд. психол. наук: 19.00.09. Хмельницький, 219 с.

44. Іушина В. Д. (2013). Підходи до сутності та структури соціально-психологічного клімату на підприємстві // Управління розвитком. № 12. С. 116–118.

45. Brown S. P., Leigh T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. Journal of Applied Psychology. № 81(4). P. 358-368.

46. Spink K. S., Wilson K. S., Brawley L. R. (2013). The perception of team environment: The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups / Group Dynamics: Theory, Research, and Practice. № 17(3). P. 150–161.

47. Verdorfer A. P., Steinheider B., Burkus D. (2015). Exploring the socio-moral climate in organizations: an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms. Journal of Business Ethics. №132. P. 233–248.

48. Koys D. J., Decotiis T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate. Human Relations. № 44(3). P. 265–285.

49. Toprak M., Karakus M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review. European Journal of Psychology and Educational Research. Vol.1. Is. 1. P. 43–52.

50. Freiberg J. H. (1998). Measuring school climate: Let me count the ways, Educational Leadership. № 56 (1). С. 22–26.

51. Weber W.G., Unterrainer C., Schmid B. E. (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations // Journal of Organizational Behavior. № 30. P. 1127–1149.

52. Barkhi R., Kao Y. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context // Information & Management. № 48. P. 125-134–37.

53. A network model of organizational climate: Friendship clusters, subgroup agreement, and climate schemas / D. A. Newman, P. J. Hanges, L. Duan, A. Ramesh. (2008). The people make the place: Dynamic linkages between individuals and organizations / ed. D. B. Smith. New York, P. 101–126.

54. Кузьмичова Н. Ю. (2016). Посібник з децентралізації у схемах. Київ, 72 с.

55. Schein E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. The Academy of Management Executive. № 10(4). P. 80–88.

56. Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О., Лайко Г. П. (2006). Практикум з менеджменту. Київ, Ч.2. 178 с.

57. Бондарчук О. І., Карамушка Л. М. (2009). Психологічна підготовка педагогічних працівників до діяльності в умовах соціально-економічних змін : спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної. Київ, 2009. 41 с.

58. Мешко Г. М. (2010). Вступ до педагогічної професії. Київ, Академвидав, 200 с.
59. Овчаренко М. І. (2014). Організаційно-економічні засади управління розвитком корпоративної культури промислових підприємств: дис.. … канд. екон. наук: 08.00.04. Суми, 235 с.
60. Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology. № 13. P. 693–713.
61. Кокун О. М. (2012). Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: ДП «Інформ.- аналіт. агенство», 200 с.
62. Козаков В. А., Артюшина М. В., Котиков О. М. (20030. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: навчально.-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни. Київ: КНЕУ, 829 с.
63. Seashore S. E. (1954). Group cohesiveness in the industrial work group. Ann Arbor, 197 p.
64. Кокун О. М. (2014). Опитувальник професійного само здійснення // Практична психологія та соціальна робота. № 7. С. 35-39.
65. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. (2021). Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України. Київ: Видавничий дім «Освіта України», 74 с.
66. Малімон В. І. (2011). Комунікативна компетентність державного службовця. Довідково-інформаційні матеріали. Івано-Франківськ. Івано Франківський обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. Вип.41/11. С. 45.
67. Heppner P. P., Petersen C. H. (19820. Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory. Journal of Counseling Psychology. № 29. P. 66–75.
68. Кокун О. М., Мороз В. М., Лозінська Н. С., Пішко І. О. (2021). Збірник психодіагностичних методик для професійно-психологічного відбору кандидатів на військову службу за контрактом у Збройних Силах України: метод. посібник. Видавничий дім «Освіта України», ФОП Маслаков, 74 с.
69. Бєлік Н. О. (2020). Фактори психологічної готовності до ріелторської діяльності // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія», № 1 (11). С. 6–9. URL: https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).1
70. Траверсе Т. М. (2013). Політична психологія: навч. посібник. Київ : Парламентське вид-во, 2013. 240 с.

References

1. Verkhovna Rada Ukrainy (2020). Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy schodo vyznachennia terytorij ta administratyvnykh tsentriv terytorial'nykh hromad (Zakon Ukrainy vid 16.04.2020 № 562–IX). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/562-20#Text
2. Lozhkin, H. V. (2016). Psykholohiia upravlins'koi vzaiemodii: kompleks navchal'no-metodychnoho zabezpechennia dlia aspirantiv napriamu (spetsial'nosti) 053 Psykholohiia / Ukl.: H.V.Lozhkin, O.V.Vynoslavs'ka, – K.: KPI im. Ihoria Sikors'koho, 32 s.
3. Bocharova S. P. (2007). Psykholohiia upravlinnia: uchbovyj posibnyk. Tytul, 532 s.
4. Douglas Murray McGregor (1967). The Professional Manager.
5. Elton Mayo. (1949). Hawthorne and the Western Electric Company, The Social Problems of an Industrial Civilisation, Routledge.
6. Karamushka L. M. (2013). Psykholohichni zasady orhanizatsijnoho rozvytku monohrafiia. Kirovohrad, 206 s.
7. Kazmirenko V. P. (1993). Sotsial'na psykholohiia orhanizatsij. Kyiv: MZUUP, 384 s.
8. Moskalenko V. V. (2018). Modeli ta metody stratehichnoho upravlinnia rozvytkom pidpryiemstv. Tochka, 208 s.
9. Hrytsevych T. L., Kapinus O. S., Matsevko T. M., Tkachuk P. P. (2018). Informatsijne povidomlennia «Vyznachennia poniattia spilkuvannia». Sotsial'no-psykholohichni tekhnolohii upravlinnia vijs'kovymy kolektyvamy: navchal'no-metodychnyj posibnyk. L'viv : NASV, 256 s.
10.Zudova I. Yu., Kotelevs'ka A. V. (2017). Formuvannia spryiatlyvoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu trudovoho kolektyvu pidpryiemstva. Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky. № 20. S. 341–344.
11.Kyrychenko R. V. (2020). Tekhnolohii formuvannia spryiatlyvoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu u pedahohichnomu kolektyvi. Tendentsii ta perspektyvy rozvytku nauky i osvity v umovakh hlobalizatsii: zbirnyk mater. Mizhn. nauk.-prakt. internet-konf., 29 travnia 2020 r. Pereiaslav, 2020. Vyp. 59. S. 263-267. URL: https://drive.google.com/file/d/1ZX8hS4jXx1oPSBwi6VWRVFKgMDmUXozM/vie
12.Meshko H. M., Meshko O. H. (2017). Upravlinnia protsesom formuvannia sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v pedahohichnomu kolektyvi zahal'noosvitn'oho navchal'noho zakladu // Pedahohichnyj al'manakh. Vyp. 33. S.237–243.
13.Chechel' A., Kyrychenko I., Bibikova Ya. (2013). Shliakhy formuvannia pozytyvnoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi pidpryiemstva // Derzhavne upravlinnia. № 4 (136). S. 79–81.

14.Khmelevs'ka A. Yu. (2015). Metodychni polozhennia schodo diahnostuvannia ta korektsii sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpryiemstvi // Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'. Vyp. 1. № 56. S. 107–113.

15.Karamushka L. M. (2005). Tekhnolohii roboty orhanizatsijnykh psykholohiv: navch. posib. Kyiv: Firma «INKOS», 366 s.

16.Maksymovych A. A. (2020). Monitorynh sotsial'no-psykholohichnoho mikroklimatu v orhanizatsii. Ternopil', 81 s.

17.Onufriieva Ya. V. (2021). Moral'no-psykholohichnyj klimat v pryvatnomu zakladi okhorony zdorov'ia. Kvalifikatsijna robota. Ternopil', 74 s.

18.Osovs'ka H. V. (2003). Komunikatsii v menedzhmenti. Kondor, 218 s.

19.Pryschak M. D. Psykholohiia upravlinnia v orhanizatsii : navchal'nyj posibnyk. Vinnytsia VNTU, 141 s.

20.Romaniuk S. A., Nehoda V. A. (2017). Detsentralizatsiia : teoriia ta praktyka zastosuvannia : monohrafiia. Kyiv : NADU, 212 s.

21.Tereschuk T. S. (2014). Pokraschennia moral'no-psykholohichnoho klimatu u trudovomu kolektyvi. Aktual'ni problemy upravlinnia personalom ta ekonomiky pratsi. Zhytomyr, 2014. URL: http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1374.

22.Khmelevs'ka A. Yu. (2015). Metodychni polozhennia schodo diahnostuvannia ta korektsii sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpryiemstvi. Visnyk sotsial'no-ekonomichnykh doslidzhen'. Vyp. 1. № 56. S. 107-113.

23.James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., Kim, K. I. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research // European Journal of Work and Organizational Psychology. № 17 (1). P. 5–32.

24.Lazorenko T. V., Huk O. V. (2019). Menedzhment: praktykum. Kyiv: KPI im. Ihoria Sikors'koho, 105 s.

25.Patyts'ka, Kh., Hrynchyshyn, I., Leschukh, I., Maksymenko, A., Bash-Yurchyshyn, M. (2021). Tsentro-peryferijni vzaiemodii v umovakh detsentralizatsii: rehional'nyj i lokal'nyj vymir : monohrafiia. L'viv, 292 s.

26.Monastyrs'kyj H. L. (2019). Teoriia orhanizatsii. Ternopil'. Krok, 368 s.

27.Novak V. O., Mostens'ka T. L., Il'ienko O. V. (2013). Orhanizatsijna povedinka : pidruchnyk. Kyiv: Kondor-Vydavnytstvo, 498 s.

28.Sytnyk J. S. 2008. Menedzhment orhanizatsij. L'viv– Kyiv:Triada plius – Alerta, 456 s.

29.Klychkovs'kyj S. O. (2018). Doslidzhennia vzaiemozv'iazku destruktyvnykh ustanovok mizhosobystisnoi vzaiemodii z sotsial'no-psykholohichnym klimatom pidpryiemstva. Ukrains'kyj psykholohichnyj zhurnal. № 3. S. 49–59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ukpsj_2018_3_6

30.Yahupov V. V. (2003). Modeliuvannia navchal'noho protsesu iak pedahohichna problema // Neperervna profesijna osvita: teoriia i praktyka. Kyiv. Vyp. 1. S. 28–37.

31.Karamushka L. M., Moskal'ov M. V. (2011). Psykholohiia pidhotovky majbutnikh menedzheriv do upravlinnia zminamy v orhanizatsii: monohrafiia. Kyiv – L'viv: Spodom, 216 s.

32.Bondarchuk O. I., Karamushka L. M. (2009). Psykholohichna pidhotovka pedahohichnykh pratsivnykiv do diial'nosti v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin : spetskurs dlia slukhachiv ochno-dystantsijnoi formy navchannia v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi. Kyiv,. 41 c.

33.Semychenko V. A. (1999). Psykholohiia sotsial'nykh vidnosyn. Kyiv,168 s.

34.Batanov O. V. (2001). Terytorial'na hromada – osnova mistsevoho samovriaduvannia v Ukraini: monohrafiia. Kyiv, 260 s.

35.Bilousov Y. V,. Lozins'ka S. V, Rusu S. D. (2015). Tsyvil'ne pravo Ukrainy. Kyiv, 448 s.

36.Kovbasiuk Yu. V., Vaschenko K. O., Surmin Yu. P. (2012). Derzhavne upravlinnia: pidruchnyk. Kyiv; Dnipropetrovs'k, 564 s.

37.Pohorilko, O. F., Frits'kyj, O. V., Horodets'kyj, M. I. (1999). Konstytutsijne pravo Ukrainy. Kyiv: Naukova dumka, 734 s.

38.Derun T. M. (2017). Navchal'nyj posibnyk dlia deputativ mistsevykh rad ob'iednanykh terytorial'nykh hromad. Kyiv, 164 s.

39.Kartashov Ye. H., Yevdokymov V. V., Drahan I. O., Datsij O. I. ta in; za zah. red. Ye. H. Kartashova. (2019). Derzhavne ta rehional'ne upravlinnia: pidruchnyk. Kyiv, 223 s.

40.Babenko T. V. (2013). Formuvannia optymal'noho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu v kolektyvi. URL: http://confcontact.com/2013_04_04_zhv/1_Babenko.htm.

41.Kumar R., Ivanytska S. B., Halaida T. O. (2020). The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective // Ekonomika i rehion. № 1 (76). S. 92–98.

42.Voloshyna O. V. (2005). Sotsial'no-psykholohichnyj klimat v kolektyvi pratsivnykiv militsii ta joho optymizatsiia: avtoref. dys..kand. nauk: 19.00.06. Kyiv, 17 s.

43.Denisov V. M. (2007). Formuvannia pozytyvnoho sotsial'no-psykholohichnoho klimatu u vijs'kovykh kolektyvakh pidrozdiliv okhorony kordonu: dys... kand. psykhol. nauk: 19.00.09. Khmel'nyts'kyj, 219 s.

44.Iushyna V. D. (2013). Pidkhody do sutnosti ta struktury sotsial'no-psykholohichnoho klimatu na pidpryiemstvi. Upravlinnia rozvytkom. № 12. S. 116–118.

45.Brown S. P., Leigh T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance // Journal of Applied Psychology. № 81(4). R. 358-368.

46.Spink K. S., Wilson K. S., Brawley L. R. (2013). The perception of team environment: The relationship between the psychological climate and members' perceived effort in high-performance groups // Group Dynamics: Theory, Research, and Practice. № 17(3). R. 150–161.

47.Verdorfer A. R., Steinheider V., Burkus D. (2015). Exploring the socio-moral climate in organizations: an empirical examination of determinants, consequences, and mediating mechanisms // Journal of Business Ethics. №132. R. 233–248

48.Koys D. J., Decotiis T. A. (1991). Inductive measures of psychological climate // Human Relations. № 44(3). R. 265–285.

49.Toprak M., Karakus M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review // European Journal of Psychology and Educational Research. Vol.1. Is. 1. R. 43–52.

50.Freiberg J. H. (1998). Measuring school climate: Let me count the ways, Educational Leadership. № 56 (1). S. 22–26.

51.Weber W.G., Unterrainer C., Schmid B. E. (2009). The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations // Journal of Organizational Behavior. № 30. R. 1127–1149.

52.Barkhi R., Kao Y. (2011). Psychological climate and decision-making performance in a GDSS context. // Information & Management. № 48. R. 125-134–37.

53.A network model of organizational climate: Friendship clusters, subgroup agreement, and climate schemas / D. A. Newman, P. J. Hanges, L. Duan, A. Ramesh. (2008). The people make the place: Dynamic linkages between individuals and organizations / ed. D. B. Smith. New York, R. 101-126.

54.Kuz'mychova N. Yu. (2016). Posibnyk z detsentralizatsii u skhemakh. Kyiv, 72 s.

55.Schein E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century // The Academy of Management Executive. № 10(4). R. 80–88.

56.Baieva O. V., Noval's'ka N. I., Zghalat-Lozyns'ka L. O., Lajko H. P. (2006). Praktykum z menedzhmentu. K., Ch.2. 178 s.

57.Bondarchuk O. I., Karamushka L. M. (2009). Psykholohichna pidhotovka pedahohichnykh pratsivnykiv do diial'nosti v umovakh sotsial'no-ekonomichnykh zmin : spetskurs dlia slukhachiv ochno-dystantsijnoi formy navchannia v systemi pisliadyplomnoi pedahohichnoi. Kyiv, 2009. 41 c.

58.Meshko H. M. (2010). Vstup do pedahohichnoi profesii. Kyiv, Akademvydav, 200 s.

59.Ovcharenko M. I. (2014). Orhanizatsijno-ekonomichni zasady upravlinnia rozvytkom korporatyvnoi kul'tury promyslovykh pidpryiemstv: dys.. … kand. ekon. nauk: 08.00.04. Sumy, 235 s.

60.Spector P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey // American Journal of Community Psychology. № 13. R. 693–713.

61.Kokun O. M. (2012). Psykholohiia profesijnoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia: monohrafiia. Kyiv: DP «Inform.- analit. ahenstvo», 200 s.

62.Kozakov V. A., Artiushyna M. V., Kotykov O. M. (20030. Psykholohiia diial'nosti ta navchal'nyj menedzhment: navchal'no.-metodychnyj posibnyk dlia samostijnoho vyvchennia dystsypliny. Kyiv: KNEU, 829 s.

63.Seashore S. E. (1954). Group cohesiveness in the industrial work group. Ann Arbor, 197 p.

64.Kokun O. M. (2014). Opytuval'nyk profesijnoho samo zdijsnennia // Praktychna psykholohiia ta sotsial'na robota. № 7. S. 35-39.

65.Kokun O. M., Moroz V. M., Lozins'ka N. S., Pishko I. O. (2021). Zbirnyk psykhodiahnostychnykh metodyk dlia profesijno-psykholohichnoho vidboru kandydativ na vijs'kovu sluzhbu za kontraktom u Zbrojnykh Sylakh Ukrainy. Kyiv: Vydavnychyj dim «Osvita Ukrainy», 74 s.

66.Malimon V. I. (2011). Komunikatyvna kompetentnist' derzhavnoho sluzhbovtsia. Dovidkovo-informatsijni materialy. Ivano-Frankivs'k. Ivano Frankivs'kyj oblasnyj tsentr perepidhotovky ta pidvyschennia kvalifikatsii pratsivnykiv orhaniv derzhavnoi vlady, orhaniv mistsevoho samovriaduvannia, derzhavnykh pidpryiemstv, ustanov i orhanizatsij. Vyp.41/11. S. 45.

67.Heppner P. P., Petersen C. H. (1982). Development and Implication of a Personal Problem Solving Inventory // Journal of Counseling Psychology. № 29. P. 66–75.

68.Kokun O.M., Moroz V.M., Lozins'ka N.S., Pishko I.O. (2021). Zbirnyk psykhodiahnostychnykh metodyk dlia profesijno-psykholohichnoho vidboru kandydativ na vijs'kovu sluzhbu za kontraktom u Zbrojnykh Sylakh Ukrainy: metod. posib. Vydavnychyj dim «Osvita Ukrainy», FOP Maslakov, 74 s.

69.Bielik N. O. (2020). Faktory psykholohichnoi hotovnosti do rieltors'koi diial'nosti // Visnyk Kyivs'koho natsional'noho universytetu imeni Tarasa Shevchenka. Seriia «Psykholohiia», № 1 (11). S. 6–9. URL: https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).1

70.Traverse T. M. (2013). Politychna psykholohiia: navch. posibnyk. Kyiv : Parlaments'ke vyd-vo, 2013. 240 s.

Summary

Simonenko O. A. *graduate student of the Department of Social Psychology Taras Shevchenko National University of Kyiv*

TYPES OF SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN STATE ADMINISTRATION STRUCTURES AND LOCAL GOVERNMENT (IN THE PROCESS OF IMPLEMENTATION OF POWER DECENTRALIZATION)

Introduction. *The author, within the framework of the systemic approach, revealed the concept of the socio-psychological climate of the structures of state administration and local self-government (in the process of implementing decentralization of power) as a systemic formation, a hierarchical structure of characteristics, properties and states that determine the successful implementation of functional powers by structural subdivisions by the organization/*

Purpose *– to reveal the typological features of the socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government.*

Methods. *To conduct the empirical part of the study, psychodiagnostic methods were used, which are divided into blocks according to the structure (the studied component) of the social-psychological climate, namely: a) cognitive-gnostic – «Decentralization of power», «Career anchor», «Management efficiency»; b) motivational and value – «Methodology for the study of the motivation of professional and personal growth», «Readiness for self-development», «Evaluation of the state of corporate culture of the enterprise»; c) emotional-evaluative – «Study of job satisfaction», «Attitude to activities in conditions of decentralization», «Personality self-evaluation», «Questionnaire for determining the cohesion index»; d) behavioral – «Questionnaire of professional self-realization», «Adaptability», «Diagnostics of communicative control», «Assessment of the level of competence in conflict resolution».*

Originality. *The article presents for the first time five main factors (types) of the socio-psychological climate in the collectives of state administration and local self-government bodies, structured by the author, based on the conducted factor analysis of empirical data, using the method of principal components, in the process of implementing power decentralization:*

Reference type: developed adaptive abilities of the employee, responsible attitude to activities, developed motivation for professional activity, adequate self-esteem, intra-professional self-fulfillment, moderate satisfaction with being a member of the team, valuable attitude to the work performed, developed general communicative competence, moderately developed corporate culture.

Contextual-group type: high satisfaction with membership in the team, awareness of the processes of power decentralization, value acceptance of others in combination with team cohesion, pragmatic and prestige motives, partial identification with the community.

Communicative type: moderately developed communicative competence; predominance in the content of professional competence of management; awareness of the characteristics of the effectiveness of managerial activity; moderate awareness of the processes of power decentralization; developed adaptive abilities and conflict competence.

Humanistic type: values of serving the good, moral normativity, communicative potential, responsible attitude to activities in the process of decentralization of power, identification with the community, striving for self-improvement in professional activities, low self-esteem.

Career type: employee's moderate awareness of power decentralization processes, autonomy, high self-esteem, self-confidence, specific values, instrumental values.

Conclusions. *The article presents the results of an empirical study of the factors (types) of the socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government in the process of implementing decentralization of power («benchmark», «business group context», «communicativeness», «humanistic», «career»).*

Keywords: *socio-psychological climate in the structures of state administration and local self-government; types of socio-psychological climate, reference type; contextual-group type; communicative type; humanistic type; career type.*

Recelved/Поступила: 01.06.23.

УДК 159.923.38
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–119-129

Смовж М. А. *заступник начальника факультету післядипломної освіти з навчальної та наукової роботи – начальник навчальної частини ВІКНУ https://orcid.org 0009-0002-0506-5463*
Балабушка Є. О. *кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри військової політології факультету післядипломної освіти ВІКНУ https://orcid.org/0000-0002-7168-2171*
Петрушина М. М. *Бориспільський факультет муніципального менеджменту при Міжрегіональній академії управління персоналом https://orcid.org 0009-0006-8562-3419*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНИХ ЗДІБНОСТЕЙ ПСИХОЛОГІВ

У статті розкрито особливості розвитку комунікативних здібностей професійних психологів. Зокрема, зазначається, що комунікативні здібності психолога являють собою складне психологічне утворення, що має загальні особливості, які зумовлюють успіх у будь-якому виді його діяльності, будь-то викладання чи психологічна допомога особистості, а також специфічними особливостями, що призводять до досягнення успіху при вирішенні різних професійних завдань у межах його взаємодії з іншими людьми при передачі їм інформації, здійсненні на них управлінського та іншого впливу тощо.

Ключові слова: *комунікативні здібності; професійний психолог; викладання; психологічна допомога; особистість.*

Вступ. Проблема спілкування входить до предметного поля психологічної науки достатньо тривалий період її розвитку. Було встановлено, що основу успішного спілкування багато у чому утворюють такі якості особистості як товариськість, рефлексивність, емпатійність, нервово-психічна стійкість, толерантність до партнера зі спілкування. Так, зокрема, проведено численні дослідження особливостей міжособистісного спілкування, які є в основі феноменів конфлікту та інших порушень, труднощів спілкування, комунікативних бар'єрів [3; 4; 5; 6 та ін.]. Окремий напрямок, що поєднує проблематику психології спілкування та психології особистості у дослідницькому просторі психологічної науки утворює вивчення комунікативних здібностей особистості [1; 7; 8 та ін.].

Мета статті – розкрити особливості розвитку комунікативних здібностей професійних психологів.

Теоретичне підгрунтя. Теоретичний аналіз літературно-наукових джерел показав, що проблема спілкування та пов'язаних з ним комунікативних якостей у сучасній психології набула значного розвитку. Проведені з проблеми комунікативної компетентності дослідження продемонстрували, що вона містить широкий спектр характеристик особистості, що виявляються в процесі спілкування: певні знання, вміння, здібності (Н.Мась). Комунікативні здібності трактуються подвійно: як природна обдарованість людини у спілкуванні і як комунікативна продуктивність [2]. Під комунікативними здібностями розуміються індивідуально-психологічні здібності особистості, що відповідають вимогам комунікативної діяльності та забезпечують її швидке та успішне здійснення (А.Король, Н.Вітюк, Е.Панасенко, Ю.Черепова, Ю.Якимчук). Результати вивчення комунікативних властивостей особистості дозволили дійти висновку, за яким вивчення окремих комунікативних знань, вмінь, навичок, здібностей не дозволяє скласти цілісну картину комунікативних проявів особистості.

Методи дослідження: бесіда, експерне опитування, тестування.

Результати і обговорення. До складу експериментальних завдань було включено:
- виявлення феноменологічного поля комунікативних здібностей успішного психолога; встановлення структури комунікативних здібностей психолога; зіставлення психологічних домінант

комунікативних проявів психологів, які різняться у сфері професійної реалізації (викладачі психології, психологи-практики); розробка рекомендацій щодо створення психологічних умов розвитку комунікативних здібностей психолога. Для виявлення феноменологічного поля комунікативних здібностей використовувався метод експертного опитування. До експертів цілеспрямовано підбиралися психологи-фахівці, які мають найбільший авторитет у сфері професійної діяльності (20 осіб). Експертами було виокремлено 23 комунікативні характеристики особистості успішного психолога: товариськість (n = 18); володіння невербальними та вербальними засобами спілкування (n=17); вміння впливати на інших у спілкуванні (n=16); вміння встановлювати та підтримувати відносини з іншими людьми (n=16); здатність до організації (програмування, корекції) спілкування (n=15); вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою (n=15); знання правил та принципів спілкування (n=14); готовність до спілкування (n=13); здатність до своєчасного встановлення та подолання причин, що перешкоджають досягненню психологом ефективності спілкування (n=13); володіння матеріалом спілкування (n=12); вміння відстоювати у спілкуванні власні інтереси (n=12); вміння викладати власні думки під час спілкування (n=11); вміння адаптуватися до спілкування (n=11); володіння навичками переведення конфліктів у позитивне русло (n=10); знання інших (n=9); здатність передбачати динаміку спілкування (n=9); фрустраційна толерантність (n=8); вміння побачити себе з боку очима співрозмовника (n=7); вміння слухати співрозмовника (n=7); комунікативна гнучкість (n=6); здатність донести до співрозмовника зміст власних намірів та дій (n=5); здатність до регуляції власного стану під час спілкування (n=4); вміння правильно відчувати, сприймати інших у спілкуванні (n=3). Зазначені характеристики склали феноменологічне поле комунікативних проявів особистості успішного психолога. Їх було класифіковано експертами за чотирма критеріями.

Подальше вивчення особливостей комунікативної сфери успішного психолога полягало в автономній роботі експертів щодо виокремлення із підсумкового списку комунікативних здібностей психолога п'яти найбільш важливих, на їхню думку, для досягнення успіхів у професійній діяльності психолога. Виокремлені експертами найбільш значущі для успішного психолога комунікативні здібності ранжувалися за 7-тибальною шкалою. Розподіл значущих комунікативних здібностей психолога за середнім ранговим балом має такий вигляд: вміння відстоювати у спілкуванні власні інтереси (6,6 бала); вміння впливати на інших у спілкуванні (6,0 бала); вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою (5,8 бала); здатність до своєчасного встановлення та подолання причин, що перешкоджають досягненню ефективності спілкування (5,5 балів); володіння невербальними та вербальними засобами спілкування (5,0 бала); здатність до регуляції власного стану під час спілкування (4,7 бала); вміння адаптуватись до ситуації спілкування (4,5 балів); володіння навичками переведення конфліктів у позитивне русло (4,2 бали); здатність передбачати динаміку спілкування (3,7 балів); здібності до організації (програмування, корекції) спілкування (3,5 балів); вміння встановлювати та підтримувати стосунки з іншими людьми (3,4 бали); вміння викладати власні думки під час спілкування (3,3 бали); знання інших (3,0 бала). Змістовна інтерпретація комунікативних здібностей особистості успішного психолога, представлених у цьому списку, дозволяє дійти висновку, згідно з яким до найбільш значущих якостей експертами належать, перш за усе, ті, які дозволяють психологу, вплинув на співрозмовника, реалізувати свої завдання («вміння відстоювати» у спілкуванні власні інтереси», «вміння впливати на інших у спілкуванні», «вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою»). Як важливі розглядаються також вміння долати різні труднощі спілкування на основі їхньої своєчасної ідентифікації, переведення комунікативних конфліктів у позитивне русло, регулювання власного стану в процесі спілкування. Від психолога потрібні здібності з адаптації до ситуації спілкування, володіння вербальними та невербальними засобами спілкування, навичками управління (прогнозу, корекції)

усією ситуацією спілкування. Важливим розглядається володіння психологом мовою спілкування та знання інших людей. Виявлені здібності становлять основу комунікативної компетентності психолога.

Отримані результати показують, що до комунікативних здібностей психологів пред'являються достатньо великі вимоги. Особлива увага звертається насамперед на комунікативні здібності, що дозволяють реалізувати інтерактивну сторону спілкування. Разом з тим, до значних належать і здібності, що дозволяють психологу ефективно здійснювати спілкування комунікацію і перцепцію. Застосування процедури кластерного аналізу експертних оцінок значущих комунікативних здібностей особистості психолога дозволило виявити достатню складність їхньої структури. «Ядро» комунікативної компетентності психолога утворюють дві здібності, що перебувають на найближчій відстані одна від одної – «вміння відстоювати у спілкуванні власні інтереси» і «вміння впливати на інших у спілкуванні». До них також примикають такі комунікативні здібності як «здатність до організації (програмування, корекції) спілкування» та «вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою». Позначені здібності відображають, перш за усе здатність психолога реалізувати інтерактивну сторону свого спілкування. Таким чином, здібності особистості, що дозволяють керувати думкою та поведінкою інших людей, можна розглядати як центральні для успішної реалізації професійної діяльності.На більш високих рівнях подібності до них примикають багато інших названих як значних комунікативних здібностей психолога: «володіння невербальними і вербальними засобами спілкування», «володіння навичками переведення конфліктів у позитивне русло», «вміння адаптуватися до ситуації спілкування», «здатність передбачати хід спілкування». Дані можливості більшою мірою характеризують психологічні засоби реалізації інтерактивних завдань спілкування.

Аналіз кластерного угруповання виявляє також смислову близькість для комунікації психологів таких його здібностей особистості як «вміння встановлювати та підтримувати відносини з іншими людьми» та «здатність до регуляції свого стану в ході спілкування», а також «вміння викладати свої думки під час спілкування» та «здатність до своєчасного встановлення та подолання причин, що перешкоджають досягненню ефективності спілкування». Перша з зазначених пар комунікативних здібностей характеризує здатність психолога регулювати (керувати) власним самопочуттям під час спілкування та взаємодії з іншими людьми. Очевидно, що ці здібності до певної міри пов'язані друг з одним: не здатність впоратися з власними негативними переживаннями здатна зруйнувати спілкування з іншими людьми, а взаємодія з іншими людьми, своєю чергою, відбивається на здатності справлятися з власними емоціями. Друга з пар комунікативних здібностей є частиною комунікативної компетентності психолога, що пов`язана з його здатністю долати труднощі спілкування із врахуванням забезпечення доступності повідомлення певної інформації та цілеспрямованого виявлення причин порушення спілкування. Таким чином, комунікативні здібності психолога мають достатньо складну структуру, у складі якої можна виокремити здібності, що дозволяють йому для вирішення професійних завдань впливати на позицію інших людей, вирішувати регулятивні завдання щодо самого себе, інших людей та самої процедури спілкування.

На наступному етапі експерименту було проведено психодіагностичне обстеження самих психологів за допомогою комплексу методик. Отримані в результаті психодіагностичного обстеження дані про розвиток у них відповідних комунікативних здібностей було піддано процедурі факторизації з використанням комп'ютерного пакета статистичних програм Statistica for Windows 6.0. Як метод обробки використовувався центроїдний метод з наступним Varimax-обертанням. Отримані фактори, що містять шкали зі значущими факторними вагами було піддано змістовній інтерпретації (табл. 1).

Таблиця 1

Групіювання за факторами статистично значущих комунікативних здібностей особистості психолога

Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Агресивність 0,906605 Домінантність 0,773856 Самостійність від групи 0,715113 Схильність дозмагальності 0,682907 Моральна нормативність -0,714661 Емпатійність -0,709612 Схильність до уникнення конфлікта -0,549408	Організаторські здібності 0,640131 Комунікативна толерантність 0,555530 Проникливість 0,539321	Емоційна стійкість 0,700366 Гнучкість у спілкуванні 0,671983 Управління самопрезентацією 0,668728

Аналіз факторного розподілу, встановленого в результаті статистичної обробки емпіричних даних, показує, що особистість психолога містить три групи комунікативних здібностей:

комунікативні здібності, що забезпечують провідну, лідируючу роль психолога у спілкуванні: агресивність, домінантність, самостійність від групи, схильність до змагальності; цим «домінантним», «сильним» здібностям психолога протиставляються якості, які певною мірою стримують подібну агресивність – моральна нормативність, емпатійність, схильність до уникнення конфлікту; які можна позначити як «Комунікативна домінантність»;

комунікативні здібності, що дозволяють суб'єкту вибудувати, організувати взаємодію з партнером зі спілкування: організаторські здібності, комунікативна толерантність, проникливість; ці комунікативні можливості можна позначити загалом як «Стиль організації спілкування»;

комунікативні здібності, що в основі досягнення ефективності спілкування через управління власним станом та поведінкою: емоційна стійкість, гнучкість спілкування, здатність до управління самопрезентацією. Комунікативні якості, що увійшли дол цього фактору, можна позначити як «Комунікативна саморегуляція».

Виокремлена структура комунікативних здібностей психологів має значну схожість з групуванням відповідних якостей, проведеною групою експертів. Подібність результатів експертної оцінки та психодіагностичного обстеження комунікативних здібностей психолога підвищує достовірність отриманих даних та зроблених висновків про їхній зміст та структуру. Справді, «стрижнем» комунікативних здібностей психолога є його здатність вирішити під час спілкування конкретні професійні завдання. Цьому сприяє його вміння вибудувати процедуру спілкування через врегулювання, у т. ч., власного стану, домогтися у ньому домінантності та здійснити певний вплив на співрозмовника.

Разом з тим, очевидно, що комунікативні здібності психолога, поряд із певними стійкими проявами, мають деяку мінливість, пов'язану зі специфікою провідних комунікативних завдань, які вирішує психолог. Така специфіка може обумовлюватися сферою, у якій реалізується конкретний вид його професійної діяльності (викладання та практична психологія). Діяльність у кожній із названих сфер має свою специфіку. Бесіда з психологами дозволила виокремити такі основні психологічні риси їхнього ділового спілкування у зазначених сферах їхньої професійної діяльності:

спілкування у сфері викладацької діяльності: переважає спілкування зі студентами як підлеглими; планомірність; регламентація; висока частка управлінських впливів;

спілкування у сфері практичної психології: переважає спілкування із клієнтами та колегами; важливість сприйняття та розуміння бажань клієнта; значущість самопрезентації; наявність екстремальних ситуацій спілкування; спрямованість спілкування на переконання клієнта; висока частка творчого компонента;

наявність ситуацій вибору між етичними нормами та матеріальною вигодою.

Виокремлені психологічні характеристики спілкування, різняться за сферами своєї реалізації, впливають на розвиток комунікативної компетентності відповідних груп психологів. Вивчення психологічних особливостей розвитку комунікативної компетентності в їхніх представників склав наступний етап експериментального дослідження. Обстеження психологів за методикою 13 PF дозволило встановити, що психологи, зайняті у сфері викладацької діяльності, на статистично значущому рівні характеризуються, насамперед, на відміну практичних психологів, більш вираженим радикалізмом і самостійністю групи. Згідно з авторами методики, це свідчить про те, що представники цієї групи психологів відрізняються від інших великою різноманітністю інтелектуальних інтересів, прагненням бути добре поінформованими з приводу політичних, наукових, навіть життєвих проблем, недовірою авторитетам, терпимістю до суперечностей та неясностей, критичністю мислення. Не приймаючи на віру жодну інформацію, вони із високою ймовірністю ставляться до усього достатньо скептично, намагаються усе піддати аналізу та зрозуміти самим, їм подобається, коли результати експерименту виявляються новими і несподіваними, легко змінюють власну т. з., адекватно сприймають погляди нові ідеї. Крім того, вони не шукають контакту із власної ініціативи, вважають за краще усе робити самими: самі приймають рішення, домагаються їхнього виконання, відповідають; вони готові пожертвувати будь-якими зручностями, аби зберегти власну незалежність.

Практикуючі психологи на статистично значущому рівні відрізняються, згідно з отриманими результатами, від викладачів психології домінуванням фактора підозрілості. Маючи високі показники за цим фактором, вони з високою ймовірністю характеризуються настороженістю, недовірою, наполегливістю, скептичним ставленням до моральних мотивів поведінки оточуючих, високим рівнем тривожності та занепокоєння. Їм також можуть бути властиві схильність до упередження, очікування від усіх каверз; дбаючи лише про себе, вони можуть думати про те, що їх недооцінюють, мало уваги приділяють оцінці їхніх досягнень, мало піддаються впливу інших людей. У порівнянні із викладачами вони також є більш емоційно стійкими та проникливими. Від викладачів вони відрізняються вищим рівнем домінантності. Крім того, вони відрізняються від викладачів за рівнем емоційної стійкості та проникливості. Це свідчить про те, що ця група психологів відрізняється від викладачів більшою емоційною зрілістю, спокоєм, впевненістю у собі, сталістю власних планів та уподобань; вони мало піддаються випадковим коливанням настрою (не засмучуються через дрібниці), сміливо дивляться в обличчя фактам, сприймають навколишнє серйозно і реалістично, добре усвідомлюють вимоги дійсності, не приховують від своїх недоліків, почуваються добре пристосованими. Крім того, від них вони відрізняються більш розвиненою коректністю, ввічливістю та відстороненістю, схильністю до всього підходити розумно та не сентиментально; перш ніж зробити щось вони схильні оцінювати можливі шанси, хитро і вміло будувати власну поведінку, у спілкуванні м'які, аристократичні, ввічливі, стежать за своєю промовою та манерами.

Психологи-викладачі відрізняються від практикуючих психологів більшою виразністю домінантності та безтурботності. Переважання цих факторів із високою ймовірністю свідчить про їхню сміливість, енергійність, активність, прагнення жити за власними законами та міркуваннями, схильність агресивно відстоювати власні права на самостійність і вимагати прояви самостійності від оточуючих.

Використання методики схильності до агресивної поведінки А.Ассінгера дозволило виявити статистично значущі відмінності ($p<0,05$) між психологами-викладачами та практикуючими психологами. Продемонструвавши більш високий рівень агресивності, психологи-викладачі з високою ймовірністю виявили схильність швидше до руйнівних, ніж продуктивних конфліктів.

За методикою комунікативної толерантності В.Бойка у практикуючих психологів виявлено статистично значущі

розбіжності із психологами-викладачами ($p<0,01$) за рівнем комунікативної толерантності. Отримавши у порівнянні з ними нижчі значення за цим показником, психологи-практики продемонстрували наявність високого рівня толерантності до оточуючих, що проявляється як у взаємодії із партнерами, так і з клієнтами.

За методикою БОО «Адаптивність» (О.Маклаков, С.Чермянін) у практикуючих психологів порівняно з психологами-викладачами виявлялись відмінності за рівнем нервово-психічної стійкості ($p<0,05$). Перших відрізняє вищий рівень нервово-психічної стійкості (високий рівень нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка та реальне сприйняття дійсності). За фактором моральної нормативності встановлено статистично значущі відмінності ($p<0,05$) між представниками цих груп. Отримані результати вказують на те, що психологи-викладачі реальніше оцінюють свою роль у колективі, більшою мірою, ніж інші, орієнтуються на дотримання загальноприйнятих норм поведінки.

За опитувальником діагностики самоактуалізації особистості (Е.Шостром, в адаптації О.Лазукіна і Н.Каліної) виявлено статистично значущі відмінності практикуючих психологів від психологів-викладачів за двома характеристиками – контактності та комунікативної гнучкості ($p<0,01$). З високою ймовірністю можна стверджувати про більшу у порівнянні із психологами-викладачами товариськість практикуючих психологів, які у більшій мірі можуть мати загальну схильність до взаємно корисних і приємних контактів з іншими людьми, здатністю до встановлення міцних і доброзичливих взаємин з оточуючими. Крім того, практикуючі психологи відрізняються від психологів-викладачів за наявністю чи відсутністю соціальних стереотипів, здатності до адекватного самовираження у спілкуванні. Отримані ними високі показники значною мірою свідчать про наявність здатності до автентичної взаємодії з оточуючими, до саморозкриття в процесі міжособистісного спілкування. Включаючись у спілкування з різними за рольовою позицією суб'єктами, практикуючі психологи орієнтовані, перш за усе, на його особистісну форму, проте не змішують саморозкриття особистості із самопред'явленням - стратегією та тактикою управління враженням. Для психологів-викладачів більшою мірою властивим є прояв особистісної ригідності, вони не завжди повною мірою впевнені у власній привабливості, у тому, що вони є цікавими для співрозмовника та спілкування з ними може приносити задоволення. Це робить їх менш контактними, ніж їхні колеги, що зайняті у сфері надання психологічних послуг.

За методикою Т.Томаса у психологів обох груп пристосування як форма конфліктної поведінки має мінімальний вираз, у разі виникнення конфлікту психологи, що практикують, орієнтовані на пристосування до партнера зі спілкування. Відповідно до авторської інтерпретації, ця стратегія поведінки може мати форму принесення у жертву власних інтересів заради іншого. Значні відмінності виокремлено за такою формою конфліктної поведінки, як уникнення. За отриманими балами у психологів-викладачів ця форма конфліктної поведінки є менш вираженою. ніж у практикуючих психологів. Отримавши більш високі бали за цим показником, психологи цих двох груп з високою ймовірністю виявили відсутність прагнення до кооперації і відсутність тенденції до досягнення своїх цілей.

Використання методики оцінки здатності до емпатії (А.Мехрабіян та Н.Епштейн) продемонструвало відсутність відмінностей між психологами за цією характеристикою. Психологами обох груп було продемонстровано середні значення, що свідчать про властиву їм схильність судити про інших людей у міжособистісних відносинах з їхніх вчинків, не довіряючи власним враженням. Згідно з отриманим балом, їм не чужі емоційні прояви, але здебільшого вони перебувають під самоконтролем. У спілкуванні вони із великою ймовірністю виявляють себе достатньо уважні, намагаються зрозуміти більше, ніж сказано співрозмовником словами. У своїй більшості вони вважають за краще делікатно не висловлювати власну т .з., не будучи впевненими, що її буде прийнято. Автор методики зазначає також властиве цій категорії людей переживання

складнощі у прогнозі розвитку відносин для людей.

Статистично значущі відмінності між психологами встановлені за здатністю до самопрезентації у спілкуванні, виміряної з використанням методики діагностики оцінки самоконтролю у спілкуванні (М.Снайдер). Отримавши високі бали за цим показником, психологи, що практикують, відрізняються цим від психологів-викладачів. Розмежування між зазначеними групами психологів проводяться як між людьми, які добре вміють керувати враженням («добре управляючих собою»), і людьми, чия поведінка детермінується швидше внутрішніми установками, а не самопред'явленням («погано управляючих собою»). Практикуючі психологи вміють достатньо добре регулювати власну поведінку і робити такою, що відповідає ситуації. Їхня поведінка є гнучкою, і діапазон її варіативності для різних ситуацій є широким. Психологи-викладачі приділяють набагато менше уваги інформації, що сигналізує про відповідну самопрезентацію у певній соціальній ситуації. Їхній репертуар самопред'явлення є дуже широким, поведінка задається швидше за усе внутрішніми емоційними станами та установками, а чи не стилем та особливостями конкретної ситуації.

Психодіагностичне обстеження психологів за допомогою методики КОС (Б.Федоришин) сприяло виявленню у них високих показників за рівнем організаторських здібностей незалежно від належності до тієї чи іншої сфери діяльності. Разом з тим, було виявлено відмінності за рівнем комунікативних здібностей, які до певної міри підтвердили результати обстеження комунікативних здібностей психологів, проведених за попередніми методиками. Згідно зі встановленими особливостями, у практикуючих психологів комунікативні здібності є дещо вищими, ніж у психологів-викладачів.

Комунікативні здібності психолога являють собою складне психологічне утворення, що має як загальні особливості, що зумовлюють успіх у будь-якому виді професійної діяльності, так і специфічними особливостями, що призводять до досягнення успіху при вирішенні різних професійних завдань у межах взаємодії психолога з іншими людьми при передачі їм інформації, здійсненні на них управлінського та іншого впливу тощо. Комунікативні здібності психолога можуть структуруватися за різними критеріми:

а) за психологічною природою феномена, що в їхній основі:

знання у комунікативній сфері: володіння невербальними та вербальними засобами спілкування; знання правил та принципів спілкування; володіння матеріалом спілкування; знання інших;

вміння та навички у комунікативній сфері: вміння впливати на інших у спілкуванні, встановлювати та підтримувати стосунки з іншими людьми, зацікавити інших у спілкуванні з собою, відстоювати у спілкуванні власні інтереси, викладати власні думки при спілкуванні, адаптуватися до ситуації спілкування, донести до співрозмовника сенс власних намірів та дій, побачити себе з боку очима співрозмовника, слухати співрозмовника; вміння правильно відчувати, сприймати інших та себе у спілкуванні; володіння навичками переведення конфліктів у позитивне русло;

комунікативні можливості: товариськість; здібності до організації – програмування, корекції – спілкування; здатності до своєчасного встановлення та подолання причин, що перешкоджають досягненню ефективності спілкування; передбачати динаміку спілкування; фрустраційна толерантність; комунікативна гнучкість;

б) за місцем у структурі спілкування психолога:

здібності, що виявляються під час підготовки до спілкування: готовність до спілкування; здатність до організації (програмування) спілкування; вміння підтримувати стосунки з іншими людьми; знання правил та принципів спілкування; володіння матеріалом спілкування; знання інших; здатність передбачати динаміку спілкування;

здібності, що у основі процесу спілкування: вміння встановлювати відносини з іншими людьми; вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою; здатність до корекції перебігу спілкування; здатність до своєчасного встановлення та

подолання причин, що перешкоджають досягненню ефективності спілкування; вміння побачити себе з боку очима співрозмовника; вміння слухати співрозмовника; вміння правильно відчувати, сприймати інших та себе у спілкуванні; товариськість; володіння невербальними та вербальними засобами спілкування; розуміння власного стану у спілкуванні: готовність до спілкування; знання правил та принципів спілкування; володіння матеріалом спілкування; знання інших; вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою; вміння побачити себе з боку очима співрозмовника; вміння правильно відчувати, сприймати інших та себе у спілкуванні; вміння адаптуватися до ситуації спілкування; фрустраційна толерантність; комунікативна гнучкість; здатність до регуляції свого стану під час спілкування; вміння відстоювати у спілкуванні свої інтереси;

стани співрозмовника у спілкуванні: вміння встановлювати та підтримувати відносини з іншими людьми; вміння слухати співрозмовника; товариськість; вміння викладати власні думки під час спілкування; здатність донести до співрозмовника зміст власних намірів та дій;

самї процедури спілкування: здатність до організації (програмування) спілкування; здатність передбачати динаміку спілкування; здатність до корекції перебігу спілкування; здатність до своєчасного встановлення та подолання причин, що перешкоджають досягненню ефективності спілкування; володіння навичками переведення конфліктів у позитивне русло; комунікативна гнучкість; вміння впливати на інших у спілкуванні;

по суті реалізованих у спілкуванні процесів:

термінальні здібності: готовність до спілкування; знання правил та принципів спілкування; володіння матеріалом спілкування; знання інших; фрустраційна толерантність; комунікативна гнучкість; товариськість; комунікативна гнучкість;

інструментальні здібності: вміння зацікавити інших у спілкуванні із собою; вміння побачити себе з боку очима співрозмовника; вміння правильно відчувати, сприймати інших та себе у спілкуванні; володіння невербальними та вербальними засобами спілкування; вміння адаптуватися до ситуації спілкування; здатність до регуляції свого стану під час спілкування; вміння відстоювати у спілкуванні свої інтереси; вміння підтримувати стосунки з іншими людьми; вміння встановлювати стосунки з іншими людьми; вміння слухати співрозмовника; вміння викладати свої думки під час спілкування; здатність донести до співрозмовника зміст своїх намірів та дій; здатність до організації (програмування) спілкування; здатність передбачати динаміку спілкування; здатність до корекції перебігу спілкування; здатність до своєчасного встановлення та подолання причин, що перешкоджають досягненню ефективності спілкування; володіння навичками переведення конфліктів у позитивне русло; вміння впливати на інших у спілкуванні.

Комунікативні здібності психолога виявляються за трьома основними лініями: комунікативної домінантності, стиль організації спілкування та комунікативної саморегуляції. Наявність у структурі особистості психолога відповідних розвинених комунікативних здібностей дозволяє говорити про сформованість у нього комунікативної компетентності, здатної підвищити ефективність його професійної діяльності. «Стрижнем» комунікативних здібностей психолога є його здатність вирішити під час спілкування конкретні професійні завдання. Цьому сприяє його вміння вибудувати процедуру спілкування через врегулювання, у т. ч. власного стану, домогтися у ньому домінантності та здійснити певний вплив на співрозмовника.

На особливості розвитку комунікативних здібностей психолога впливають особливості специфіки його професійного спілкування, що відрізняється під впливом особливостей його професійної діяльності таким чином:

спілкування у сфері викладацької діяльності: переважає спілкування із підлеглими; планомірність; регламентація; висока частка управлінських впливів;

спілкування у межах практичної психології: переважає спілкування із клієнтами та колегами; важливість сприйняття та розуміння бажань клієнта;

значущість самопрезентації; наявність екстремальних ситуацій спілкування; спрямованість спілкування переконання клієнта; висока частка творчого компонента; наявність ситуацій вибору між етичними нормами та матеріальною вигодою.

Комунікативні здібності особистості успішного психолога змінюються залежно від змісту діяльності, до якої він включений:

психологи-викладачі виявляють значну різноманітність інтелектуальних інтересів, домагаються гарної поінформованості щодо політичних, наукових, життєвих проблем; вони є достатньо скептичними, недовірливими до авторитетів, прагнуть усе піддати аналізу, за своїм мисленням критичні; виявляючи достатню терпимість до суперечностей і неясностей, спокійно сприймаючи в інших погляди і нові ідеї, що не устоялися, самі легко змінюють власну т. з.; достатьо волелюбні, воліючи усе робити самі (приймати рішення, домагатися їхнього виконання, нести відповідальність), готові пожертвувати будь-якими зручностями, аби зберегти свою незалежність; з високою ймовірністю мають особистісну ригідність, не завжди повною мірою впевнені у своїй привабливості; здатні проявити зневагу до інформації, що сигналізує про відповідне самоподання у певній соціальній ситуації; мають деяку обмеженість репертуару самопред'явлення, внаслідок чого їхня поведінка більшою мірою задається внутрішніми емоційними станами та установками, ніж стилем та особливостями конкретної ситуації;

практикуючі психологи у спілкуванні можуть виявити настороженість, недовіру, упередження, скептицизм щодо моральних мотивів поведінки оточуючих, очікування від них каверзи, високий рівень тривожності та занепокоєння; мало піддаються впливу інших людей, досттатньо емоційно стійкі і проникливі, виявляють домінантність; здатні добре регулювати власну поведінку і робити її адекватною до ситуації, виявляючи гнучкість поведінки та її варіативність; більшою мірою, ніж інші, орієнтуються дотримання загальноприйнятих норм поведінки; товариські, схильні до взаємно корисних і приємних контактів з іншими людьми, здатні до встановлення міцних і доброзичливих взаємин з оточуючими, до автентичної взаємодії з оточуючими, до саморозкриття в процесі міжособистісного спілкування. Вони не змішують саморозкриття особистості із самопред'явленням - стратегією і тактикою управління враженням, характеризуються високим рівнем нервово-психічної стійкості (високий рівень нервово-психічної стійкості та поведінкової регуляції, висока адекватна самооцінка та реальне сприйняття дійсності), емоційно зрілі, спокійні, впевнені в собі, постійні у планах та уподобаннях; серйозно та реалістично сприймають своє оточення, повною мірою усвідомлюють вимоги дійсності, захищені від випадкових вагань настрою; до усього підходять розумно; у спілкуванні коректні, ввічливі та відсторонені, достатньо терпимі до оточуючих; вміють достатньо добре регулювати власну поведінку і робити її відповідною до ситуації, діяльності передує її планування, оцінка можливих шансів на успіх; поведінка гнучка і діапазон її достатьо варіативний; у спілкуванні м'які, аристократичні, ввічливі, стежать за власною промовою та манерами; сміливі, енергійні, активні, прагнуть жити за власними законами та міркуваннями, можуть агресивно відстоювати власні права на самостійність, вимагають самостійності від оточуючих; товариські, здатні до встановлення міцних та доброзичливих взаємин з оточуючими; вибудовують автентичну взаємодію з оточуючими, орієнтовані на пристосування до партнера зі спілкування; не змішуючи саморозкриття особистості з самопред'явленням, віддають перевагу особистісній формі взаємодії.

Психологічним умовою розвитку комунікативних здібностей психолога розглядається врахування специфіки тієї сфери діяльності, якою він зайнятий професійно. У зв'язку з цим пропонуються такі рекомендації для психологів:

при роботі із психологами-викладачами акценти необхідно ставити на розвиток у них впевненості у собі, комунікативної гнучкості, довіри до оточуючих, сензитивності до їхніх невербальних проявів;

при роботі із практикуючими психологами більшу увагу необхідно звернути на розвиток у них довіри до оточуючих, зниження особистісної тривожності, розвиток навичок

продуктивного вирішення конфліктних ситуацій; важливо розвивати у них, насамперед, повагу до норм міжособистісної взаємодії та велику терпимість до оточуючих.

Висновки. За результатами проведеного зіставлення комунікативних здібностей встановлено, що найбільш схожими є особливості психологів, що практикують, які від психологів-викладачів відрізняються вищим рівнем розвитку низки комунікативних здібностей.

З т. з. перспективних завдань подальші дослідження за обраним напрямком може бути сфокусовано на розробці теоретико-методологічних засад ефективності професійної діяльності психологів, технологій навчання їх навичкам продуктивної взаємодії на основі їхніх комунікативних здібностей, удосконалення методик діагностики стильових особливостей психологів різних сфер професійної діяльності.

Список використаних джерел

1. Анжела, Король (2019) Розвиток комунікативних здібностей учнів: теоретичний аналіз. *Молодь і ринок*. №2 (169), 54-59.

2. Вітюк, Н. Р. (2002) Основні психологічні підходи до визначення категорії «комунікативні здібності особистості». *Вісник прикарпатського університету: Філософські і психологічні науки: зб. наук. Праць.* ІваноФранківськ: Плай. Вип. 3, 158–167.

3. Волобуєва, О. Ф. (2007) Психологічні засади розвитку професійних іншомовних здібностей майбутнього військового професіонала: монографія. Хмельницький: вид-во НА ДПСУ. 455 с.

4. Дубовий, К. В. (2008) Психологічні умови розвитку комунікативних і когнітивних компонентів іншомовних здібностей студентів: дис. канд.. психол. наук. Хмельницький. 173 с.

5. Мамічева, О. В. (2010) Психологічні основи розвитку педагогічних здібностей викладачів гуманітарних дисциплін вищих навчальних закладів: дис. д-ра психол наук. Слов`янськ. 435 с.

6. Матеюк, О. А. (2006) Психологічний вплив командира на підлеглих у військово-професійній діяльності: дис. д-ра психол. н. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Хмельницький. 396 с.

7. Панасенко, Е., Черепова, Ю. (2017) Розвиток комунікативних здібностей майбутніх учителівфілологів: психолого-педагогічний аспект. *Професіоналізм педагога: теоретичні й методичні аспекти*. Слов'янськ. Вип. 5. Ч. 2, 81–91.

8. Якимчук, Ю. В. (2008) Психологічні особливості інтенсифікації розвитку комунікативних здібностей студентів в процесі вивчення іноземної мови: дис. канд.. психол. наук. Хмельницький. 173 с.

References

1. Anzhela, Korol' (2019) Rozvytok komunikatyvnyh zdibnostej uchniv: teoretychnyj analiz [Development of students' communicative abilities: theoretical analysis]. *Molod' i rynok*. №2 (169), 54-59. (in Ukranian)

2. Vitjuk, N. R. (2002) Osnovni psyhologichni pidhody do vyznachennja kategorii' «komunikatyvni zdibnosti osobystosti» [Development of students' communicative abilities: theoretical analysis]. *Visnyk prykarpats'kogo universytetu: Filosofs'ki i psyhologichni nauky: zb. nauk. prac*'. IvanoFrankivs'k: Plaj. Vyp. 3, 158–167. (in Ukranian)

3. Volobujeva, O. F. (2007) Psyhologichni zasady rozvytku profesijnyh inshomovnyh zdibnos-tej majbutn'ogo vijs'kovogo profesionala [Psychological foundations of the development of professional foreign language abilities of the future military professional]: monografija. Hmel'nyc'kyj: vyd-vo NA DPSU. 455 s. (in Ukranian)

4. Dubovyj, K. V. (2008) Psyhologichni umovy rozvytku komunikatyvnyh i kognityvnyh kompo-nentiv inshomovnyh zdibnostej studentiv [Psychological conditions for the development of communicative and cognitive components of students' foreign language abilities]: dys. kand.. psyhol. nauk. Hmel'nyc'kyj. 173 s. (in Ukranian)

5. Mamicheva, O. V. (2010) Psyhologichni osnovy rozvytku pedagogichnyh zdibnostej vykladachiv gumanitarnyh dyscyplin vyshhyh navchal'nyh zakladiv [Psychological foundations of the development of pedagogical abilities of teachers of humanitarian disciplines of higher educational institutions]: dys. d-ra psyhol nauk. Slov`jans'k. 435 s. (in Ukranian)

6. Matejuk, O. A. (2006) Psyhologichnyj vplyv komandyra na pidleglyh u vijs'kovo-profesijnij dijal'nosti [Psychological influence of the commander on subordinates in military professional activity]: dys. d-ra psyhol. n. Nacional'na akademija Derzhavnoi' prykordon-noi' sluzhby Ukrai'ny imeni Bogdana Hmel'nyc'kogo. Hmel'nyc'kyj, 396 s. (in Ukranian)

7. Panasenko, E., Cherepova, Ju. (2017) Rozvytok komunikatyvnyh zdibnostej majbutnih uchytelivfilologiv: psyhologo-pedagogichnyj aspect [Development of communicative abilities of future philology teachers: psychological and pedagogical aspect]. *Profesionalizm pedagoga: teoretychni j metodychni aspekty*. Slov'jans'k. Vyp. 5. Ch. 2, 81–91. (in Ukranian)

8. Jakymchuk, Ju. V. (2008) Psyhologichni osoblyvosti intensyfikacii' rozvytku komunikatyvnyh zdibnostej studentiv v procesi vyvchennja inozemnoi' movy [Psychological features of the intensification of the development of students' communicative abilities in the process of learning a foreign language]: dys. kand.. psyhol. nauk. Hmel'nyc'kyj. 173 s. (in Ukranian)

Summary

Smovzh Mihail *Deputy head of the faculty of postgraduate Education for educational and scientific work - the head of the educational department of VI KNU named after Taras Shevchenko,*
Balabushka Ievgen *Candidate of Psychological Sciences, Senior Lecturer of the Department of Military Political Science, Faculty of Postgraduate Education VI KNU named after Taras Shevchenko,*
Petrushyna Maryna *Boryspil Faculty of Municipal Management at the Interregional Academy of Personnel Management*

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF COMMUNICATION SKILLS OF PSYCHOLOGISTS

Introduction. *The problem of communication is part of the subject field of psychological science for a sufficiently long period of its development. It was established that the basis of successful communication is largely formed by such personality qualities as sociability, reflexivity, empathy, neuropsychological stability, and tolerance of a communication partner. So, in particular, numerous studies have been conducted on the peculiarities of interpersonal communication, which are the basis of the phenomena of conflict and other violations, communication difficulties, and communication barriers. A separate direction that combines the problems of the psychology of communication and the psychology of personality in the research space of psychological science forms the study of the communicative abilities of the individual.*

Purpose *is to reveal the peculiarities of the development of communication skills of professional psychologists.*

Methods – *interview, expert survey, testing.*

Originality. *The psychological condition for the development of a psychologist's communicative abilities is considered taking into account the specifics of the field of activity in which he is professionally engaged. In this regard, the following recommendations are offered for psychologists:*

when working with teaching psychologists, emphasis should be placed on developing their self-confidence, communicative flexibility, trust in others, sensitivity to their non-verbal manifestations;

when working with practicing psychologists, more attention should be paid to the development of their trust in others, reduction of personal anxiety, development of skills for productive resolution of conflict situations; it is important to develop in them, first of all, respect for norms of interpersonal interaction and great tolerance for others.

Conclusion. *The communicative abilities of a psychologist are a complex psychological education that has both general features that determine success in any type of professional activity, and specific features that lead to success in solving various professional tasks within the framework of the psychologist's interaction with other people during the transfer providing them with information, exerting managerial and other influence on them, etc. Based on the results of the comparison of communicative abilities, it was established that the characteristics of practicing psychologists, who differ from teaching psychologists in a higher level of development of a number of communicative abilities, are the most similar.*

Key words: *communication skills; professional psychologist; teaching; psychological assistance; personality.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 17.05.23.

УДК 159.947:355.01
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–130-141

Сорока О. М. *кандидат психологічних наук, доцент,*
Дунайський інститут Національного університету
«Одеська морська академія»
https://orcid.org/0000-0003-1637-3437

РОЗРОБКА ТА ОБГРУНТУВАННЯ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ПОКАЗНИКІВ ДІАГНОСТИКИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ МОРЯКІВ

Стаття присвячена обґрунтуванню психофізіологічних показників діагностики стресостійкості фахівців екстремальних професій. Зокрема зазначається, що представлені методики оцінки компонентів стресостійкості за фізіологічними показниками вимагають узагальнення інформації з врахуванням їхньої вибірковості в оцінці якостей, що характеризують виокремлені компоненти стресостійкості. Згідно із представленими даними, на початку експерименту кількість обстежуваних зі стресонестійким і стресогальмівним типами особистості виявилася у контрольній та експериментальних групах приблизно однаковою. На заключному етапі експерименту відзначалися суттєві відмінності, що виразилися у кількісних змінах обстежуваних із несприятливим соціонічним типом особистості групи 2 порівняно з групою 1.

Ключові слова: *психофізіологічні показники; діагностика стресостійкості; фахівці екстремальних професій; компоненти стресостійкості; соціонічний тип особистості.*

Вступ. У різних наукових джерелах виокремлюються психічна та фізіологічна складові стресостійкості, що оцінюються дослідниками за допомогою психологічних тестів та показників діяльності серцево-судинної, дихальної та нервової систем організму, що характеризують перебування організму у стресі. Так, на цей час оцінка виокремлених ознак здійснюється за допомогою: застосування вербальних шкал та опитувальників (визначення рівнів тривоги та депресії); проективних методик (зокрема метод колірних виборів М. Люшера); застосування невербальних методів в аналізі просторово-часових параметрів (міміка, пантоміміка, рух очей, тембр та інтонація); реєстрації фізіологічних параметрів за допомогою поліграфа (частота серцебиття та дихання, рівень кров'яного тиску, тремор і рухливість, окорухові реакції, шкірно-гальванічна реакція), електрокардіографії (порівняння значень R-R інтервалів серцевого ритму через певні інтервали) та хімічного аналізу крові і т. п. Проте ефективність застосування цих методів через динамічність їхнього застосування є достатньо неоднозначною. Фізичні вправи, що характеризують основні та спеціальні якості, виконуються у русі, а представлені методики орієнтовані на перебування людини у стаціонарних нерухомих положеннях, крім цього, у своїй основі майже усі вони зводяться до виявлення відхилень із патологіями.

Мета статті – обґрунтування психофізіологічних показників діагностики стресостійкості фахівців морського транспорту як представників екстремальних професій.

Теоретичне підгрунтя. З точки зору сучасної психологічної науки стресовий стан аналізується через категорію «психічний стан», який розглядався у наукових працях різних вчених (В.Корольчук, М.Корольчук, В.Осьодло, Є.Потапчук, О.Сафін, О.Хміляр та ін.). У контексті такого розуміння було виявлено різні психологічні та фізіологічні показники, а також чинники, що зумовлюють появу цих станів, динаміку розвитку та специфіку впливу на діяльність людини, у т. ч. й професійну з т. з. її стресостійкості.

Методи дослідження: анкетування, тестування.

Результати і обговорення. Представлені методики оцінки компонентів стресостійкості за фізіологічними показниками вимагають узагальнення інформації з врахуванням їхньої вибірковості в оцінці якостей, що характеризують виокремленні компоненти стресостійкості:

комплексна оцінка вольових якостей за допомогою методу самооцінок (О.Махлах та І.Раппопорт);

оцінка вольових якостей (витримка) щодо зміни показників вегетативної системи: КГР, ЧСС, частота дихання (В.М`ясищев);

визначення ступеня розвитку рішучості щодо готовності до виконання складної («небезпечної») вправи (І.Петяйкін, Г.Калашніков, М.Скрябін, О.Висоцький);

вимірювання вольових зусиль щодо змін фізіологічних показників: шкірно-гальванічної реакції, частоти серцевих скорочень (В.Корж та В.Носов);

оцінка ступеня розвитку затятості (тест Р.Тортона)

Фіксація фізіологічних показників представлених методик є достатньо простою і може здійснюватися на заняттях з фізичної підготовки із застосуванням різних електронних пристроїв, таких як: пульсометри, тонометри тощо у польових умовах у межах відпрацювання складних нормативів.

Одночасно на етапі теоретичного аналізу існуючих методик оцінки стресостійкості виявлено, що одним з показників, що впливають на сприйняття ситуацій людини, що виникають як стресові, є поточний стан здоров'я (психічний і фізичний), який може бути оцінено за кількістю захворювань у попередній випробування період. Згідно з думкою вчених, чим меншою була кількість захворювань, тим вища його опірність стресу і відповідно вища стресостійкість. Як зазначає Р.Лазарус, стрес настає, коли людина вважає, що обставини висувають йому надто високі вимоги [1]. Ґрунтуючись на цьому твердженні, можна зробити висновки, що людина, яка перенесла захворювання, може відчувати стрес, пов'язаний із психологічною неготовністю до виконання вправи, тобто у людини можуть з'являтися думки, що організм не готовий до майбутнього навантаження, яке є неминучим, і на цій основі відчувати стрес. Логічно, що «шанс на стрес» є тим вищим, чим частіше хворіла людина до випробування. Таким чином, можна констатувати, що основними показниками рівня стресостійкості з врахуванням її психічної та фізіологічної складових є соціонічний та психомоторний типи особистості, вегетативний показник та стан здоров'я, облік яких повинен ґрунтуватися на даних психофізіологічного контролю.

У межах цього дослідження було проведено тестування з метою: виявити складні за стресовим впливом вправи програми навчання - індикатори стресового стану; розподілити обстежуваних з чотирьох груп, що характеризує соціонічний тип особистості. На першому етапі їм було запропоновано заповнити анкети із загальними питаннями з різних розділів фізичної підготовки за вправами програми навчання, які було відібрано на етапі проектування, за результатами заочного опитування групи експертів (фахівців з фізичної підготовки – метод експертної оцінки). Усього у межах анкетування було опитано 281 особа. Усіх їх умовно було поділено на п'ять груп за терміном навчання: першого курсу – 62 особи (22%), другого – 61 особа (21,3%), третього – 58 осіб (20,2%), четвертого – 60 осіб (20, 9%) та п'ятого – 45 осіб (15,6%). З метою об'єктивізації даних анкетування з усіх анкет методом випадкової вибірки для кожної групи було відібрано 10 анкет (інші не розглядалися). У межах використання цього методу експертами було зроблено первинну оцінку по стресоутворюючому впливу усіх вправ, і зроблено їхню якісну вибірку із застосуванням методу аналізу ієрархій Сааті. Цей метод є широким міждисциплінарним розділом науки, що має суворі математичні обґрунтування та численні додатки (відмінні риси: по парність порівнянь, наявність вербально-числової шкали, вбудований критерій якості роботи експерта). Він дозволяє зменшити вплив таких психологічних чинників, як приєднання до найавторитетнішої думки та дотримання більшості, а також мінімізує витрати.

Достовірність отриманих даних визначалася шляхом розрахунку коефіцієнта кореляції, що дозволяє судити, наскільки узгоджені між собою переваги (заповнення анкет здійснювалося методом суворого ранжування), побудовано кожним експертом окремо. Розрахунок коефіцієнта кореляції проводився за формулою:

$$W = \frac{12\square^2}{m^2\left(n^3 - n\right) - (2m - p)\sum_{j=1}^{m} \mathrm{T}j}$$

де p - кількість експертів, у ранжируванні в яких присутні рівні ранги;

T*j* – показник зв'язкових рангів у ранжируванні j-го експерта;

n – кількість експертів;

m – кількість об'єктів, що підлягають ранжування.

Для перевірки статистичної значущості коефіцієнта кореляції використовувався критерій Пірсон χ2.

Розмір m(n-1) W має χ2-розподіл з ν=n-1 ступенями свободи. Для оцінки значущості коефіцієнта кореляції необхідно і достатньо, щоб отримане значення χ2 було менше табличного. В результаті розрахунків з'ясувалося, що поріг за критерієм 2 становить 2,5, а знайдене значення 22. Таким чином, з довірчою ймовірністю в 0,93 розрахований коефіцієнт кореляції є значущим.

Результати аналізу думок експертів про значущість вправ зі стресоутворчого впливу наведено на рис. 1.

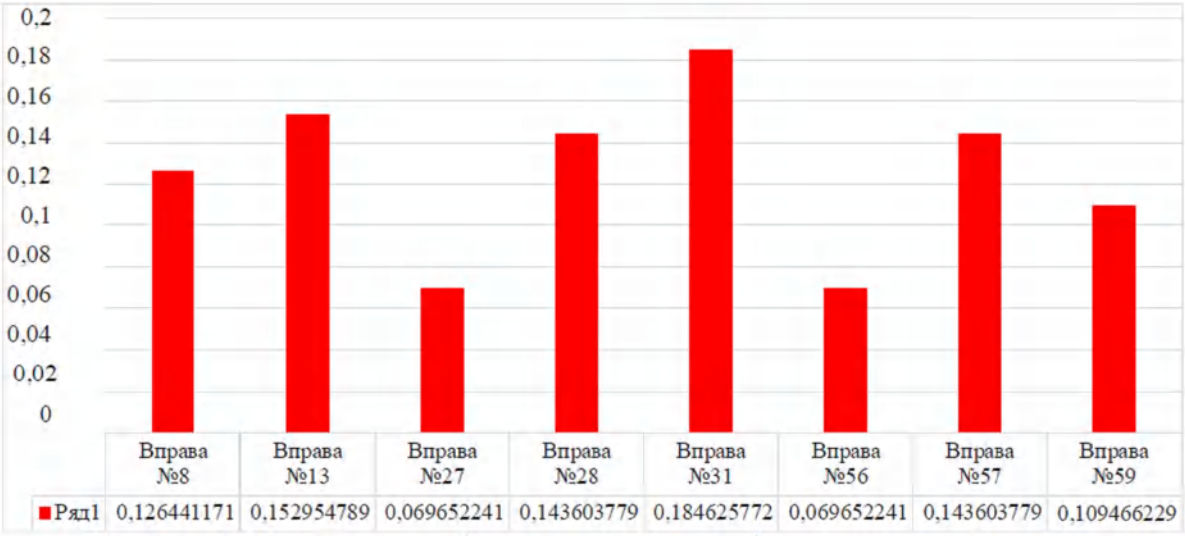

Рисунок 1 - Результати аналізу значущості вправ зі стресоутворюючого впливу методом парних порівнянь

У результаті проведеної роботи, на підставі експертної оцінки було складено питання щодо вправ: загальна контрольна вправа на єдиній смузі перешкод, стрибок ноги нарізно через гімнастичного коня, спеціальний комплекс прийомів рукопашного бою та вправа – плавання в обмундируванні. При цьому деякі питання містили вимоги додаткових письмових пояснень, наприклад: «Які труднощі Ви відчуваєте під час виконання нормативу в ...?» і т. п. У межах порівняльного аналізу підсумків тестування було виявлено високий відсоток збігів результатів (91%): виконання прийомів рукопашного бою (дії з макетами зброї та навчально-тренувальні сутички) – 86,4%; подолання смуги перешкод – 97,8%; стрибок ноги нарізно через гімнастичного коня – 91,1%; прикладне плавання (плавання в обмундируванні – 88,7%.

Відзначаючи у відповідях найскладніші у психічному відношенні вправи, навіть підготовлені обстежувані вказували, що відчувають деяку невпевненість і скутість, що пов`язано із боязкістю виконання неправильної технічної дії. Наприклад: неправильно настрибнути на гімнастичний поміст при виконанні опорного стрибка через коня (у т. ч. поставити руки в упор на ближню частину снаряда), впасти на зруйнованому мосту при виконанні вправи на смузі перешкод тощо. На їхню думку, такі чинники, як страх та невпевненість на старті, при виконанні вправ об'єктивно заважають їм демонструвати високі результати. Найбільшу кількість збігів відзначено за ознаками нестабільності: скутість, зайва тривожність, метушливість у діях, невпевненість і сумніви у власних силах і в результатах, пов'язаних із надмірною психологічною напруженістю.

2. На другому етапі роботи безпосередньо брали участь 110 обстежуваних 2-го курсу, 1-ї вікової групи (табл. 1).

Таблиця 1

Кількість обстежуваних експериментальних груп

Групи	Загальна кількість	Обстежувані 1-ї вікової групи (до 20 років)	Обстежувані 2-ї вікової групи (20-25 років)
Група 1	55	52	3
Група 2	55	53	2

Актуальність вибору експерименту цієї категорії піддослідних не випадковою. До другого року навчання курсанти вважаються досить адаптованими до навчального процесу. Одночасно важливим критерієм для експерименту став приблизно однаковий середній рівень успішності у виконанні контрольних вправ: група 1 – середній бал 3,84; група 2 – середній бал 3,84 (табл. 2).

Таблиця 2

Результати успішності груп експерименту

Контрольні вправи	Середній бал			
	Група 1		Група 2	
	2015	2055	2025	2065
Стрибок ноги нарізно через коня в довжину	3,86	4,00	4,00	4,15
Плавання в обмундируванні	3,62	3,65	3,69	3,65
Прийоми рукопашного бою	3,82	3,62	3,72	3,42
Загальна контрольна вправа на смузі перешкод	4,07	3,96	3,93	4,12

Слід зазначити, що учасники експерименту навчаються за однією навчальною програмою та відповідно до штатного розкладу поділені на навчальні групи. Таким чином, до експерименту було залучено 2 групи: група 1 – 55 осіб та група 2 – 55 осіб.

Відповідно до гіпотези дослідження, на цьому етапі роботи було здійснено тестування із застосуванням основних соціономічних методик, що є найбільш значущим інструментарієм численних наукових досліджень з психології та медицини, що передбачають поділ обстежуваних за чотирма рівнями стресостійкості: експрес-методика Д.Кейрсі та психологічний опитувальник Т.Холмса та Р.Раге.

1. Експрес-методика Д.Кейрсі містить 70 питань із різними твердженнями, при відповіді на які завданням є вибір одного з двох варіантів відповідей, що оцінюються в один бал при умові збігу із ключем. В результаті тестування суттєвих відмінностей у контрольній та експериментальній групах не було виявлено, значення виявилися приблизно однаковими (табл. 3).

Таблиця 3

Результати тестування за методикою Д.Кейрсі

Соціонічний тип особистості	Експериментальні групи			
	Група 1		Група 2	
	кількість	%	кількість	%
Стресостійкий	7	12,73	3	5,45
Стресотренуємий	6	10,91	9	16,36
Стресогальмівний	5	9,09	3	5,45
Стресонестійкий	37	67,27	40	72,74

Група 1: стресостійкі - 7, стресогальмівні - 5, стресостійкі - 6, стресонестійкі - 37. Група 2: стресостійкі - 3, стресогальмівні - 3, стресостійкі - 9, стресонестійкі - 9.

Психологічний опитувальник Т.Холмса та Р.Раге містить 30 тверджень, що характеризують психометричну шкалу самооцінки (актуальний рівень стресу протягом останнього року) [2]. Підсумком роботи із застосуванням психологічного опитувальника Т.Холмса і Р.Раге у порівнянні з експрес-методикою Д.Кейрсі стала явна відмінність отриманих результатів, що виразилися не лише у кількісних, а й у якісних змінах (табл. 4).

Таблиця 4

Підсумки тестувань, опитувальник Т.Холмса та Р.Раге порівняно з експрес-методикою Д.Кейрсі

Тип стресостійкості	Контрольна група		Експериментальна група	
	Опитувальник Д.Кейрсі	Опитувальник Т.Холмса і Р.Раге	Опитувальник Д.Кейрсі	Опитувальник Т.Холмса і Р.Раге
Стресостійкий	7	22	3	24
Стресотренуємий	6	7	9	4
Стресогальмівний	5	9	3	13
Стресонестійкий	37	17	40	14
Кореляція	0,04		0,05	

Так, у групі 1 маємо: стресостійкі - 22, стресогальмівні - 9, стресостійкі - 7, стресостійкі - 17; у групі 2: стресостійкі - 24, стресогальмівні - 13, стресостійкі - 4, стресонестійкі - 14.

Низький рівень кореляції між результатами представлених тестів та певна недовіра до отриманих даних (велика кількість обстежуваних з стресонестійким типом), із врахуванням можливої спонтанності відповідей респондентів визначила необхідність проведення додаткових психологічних досліджень щодо визначення рівня стресостійкості із застосуванням інших валідних методик.

Виявлена проблема зумовила проведення додаткового аналізу, у межах якого було встановлено, що на цей час у роботі з персоналом у межах профвідбору та профконсультації використовується апаратно-програмний комплекс «Мультіпсихометр», що дозволяє із високою ймовірністю оцінювати психологічний стан обстежуваного та виявляти наявні психологічні відхилення. Результати виконання завдань відображаються як графічні схеми (рівневіх гістограми), в яких представляється набір різних психічних шкал. На підставі їхнього аналізу із виокремленням найбільш значущих з них для професійної діяльності фахівці-психологи роблять індивідуальний експертний висновок за ступенем розвитку в обстежуваних окремих якостей особистості і, у т. ч., оцінюють рівень розвитку (сформованості) вольового та мотиваційного компонентів стресостійкості за трьома рівнями: високий, середній та низький. Так, наприклад, у методиці з однойменною назвою «стресостійкість» для оцінки досліджуваної якості фахівцями враховується результат симбіозу чотирьох шкал: самооцінка, залучення, прийняття ризику та життєстійкість, що відображають життєстійкість та позитивну афективність.

У межах дослідження на основі експертної думки фахівців із довірчою ймовірністю 0,89–0,93 було встановлено, що: оцінка рівня стресостійкості із застосуванням апаратно-програмного комплексу (АПК) «Мультіпсихометр» має здійснюватися комплексно із застосуванням кількох методик за найбільш інформативними шкалами: анкети «Прогноз» (шкали: нервово-психічна стійкість, вольовий контроль, психотичні прояви, тривожність); опитувальника «Стресостійкість»-1 (самооцінка, залучення, прийняття ризику, життєстійкість); тесту щодо оцінки рівня особистісної ситуативної тривожності Спілбергера «СТ-1» (ситуативна тривожність); модифікованого індивідуально-типологічного опитувальника ІТО +2 (тривожність, сензитивність, дезадаптація, внутрішній конфлікт); тесту колірних виборів «ТКВ» (працездатність, тривога, вегетативний коефіцієнт); показниками якостей особистості обстежуваного, що належать до вольового та мотиваційного компонентів, відповідають критерії використовуваних АПК «Мультипсихометр» методик, оцінку яких можна подати за 3-бальною шкалою (табл. 5).

Таблиця 5

Смислова оцінка компонентів вольової та мотиваційної сфер професійної діяльності

Компонент	Критерій АПК «Мультипсихометр»
Вольовий	
1. Завзятість, терпіння 2. Здатність до психічної регуляції рухів 3. Цілеспрямованість 4. Рішучість та сміливість 5. Витримка та самовладання	1. Вольовий контроль (ПР) 2. Нервово-психічна стійкість (ПР) 3. Самооцінка (СТ) 4. Прийняття ризику (СТ)/сензитивність (ІТО) 5. Тривожність (ПР)/тривожність (ІТО)/ситуаційна тривожність (СТВ))
Мотиваційний	
1. Прагнення до активного прояву професійних якостей 2. Наявність потреб, інтересів, цілей, ціннісних орієнтацій у самореалізації особистості 3. Висока психологічна стійкість, готовність до виконання складних та відповідальних завдань у новій обстановці 4. Здатність результативно, з високою ефективністю виконувати службові обов'язки та досягати конкретних результатів 5. Наявність потреб у добровільному виборі своєї долі: прагнення подолати себе на користь виконання завдання чи порятунку чужого життя	1. Дезадаптація (ІТО)/вегетативний коефіцієнт (ТКВ) 2. Залучення (СТ) 3. Психотичні прояви (ПР) 4. Життєстійкість / працездатність (ТКВ) 5. Внутрішній конфлікт (ІТО)

Примітка: ПР - Анкета «Прогноз», СТ – Особистісний опитувальник «Стресостійкість», ІТО+2 - Модифікований індивідуально-типологічний опитувальник, СТ - Тест оцінки рівня особистісної ситуативної тривожності, ТКВ - Тест кольорових виборів.

Враховуючи п'ятизначну інтерпретацію результатів психологічних тестів методик АПК «Мультипсихометр» оцінку кожного критерію можна представити у вигляді 3-бальної шкали с виокремленням основних з них (високий, середній, низький) (табл. 6).

Таблиця 6

Розрахункова таблиця оцінки вольового та мотиваційного компонентів стресостійкості обстежуваного

Компонент	Рівень				
	Н	НС	С	ВС	В
Вольовий					
1. Завзятість, терпіння	1	1,5	2	2,5	3
2. Здатність до психічної регуляції рухів	1	1,5	2	2,5	3
3. Цілеспрямованість	1	1,5	2	2,5	3
4. Рішучість та сміливість	1	1,5	2	2,5	3
5. Витримка та самовладання	1	1,5	2	2,5	3
Мотиваційний					
1. Прагнення до активного прояву професійних якостей	1	1,5	2	2,5	3
2. Наявність потреб, інтересів, цілей, ціннісних орієнтацій у самореалізації особистості	1	1,5	2	2,5	3
3. Висока психологічна стійкість, готовність до виконання складних та відповідальних завдань у новій обстановці	1	1,5	2	2,5	3
4. Здатність результативно, з високою ефективністю виконувати службові обов'язки та досягати конкретних результатів	1	1,5	2	2,5	3
5. Наявність потреб у добровільному виборі своєї долі: прагнення подолати себе на користь виконання завдання чи порятунку чужого життя	1	1,5	2	2,5	3

Примітка: оцінка рівнів: низький - Н, нижче за середній - НС, середній - С, вище за середній - ВС, високий – В.

Згідно з експериментальними даними в оцінці психічних якостей на прикладі оцінки сміливості (автори: Г.Калашніков, М.Скрябін, О.Висоцький), діапазону контрольних значень для кожного із компонентів будуть відповідати: низькому рівню - межі від 1 до 7 ум. од., середньому – від 8 до 11 ум. од. і високому - від 12 до 15 ум. од. Для зручності роботи та аналізу результатів тестування було складено контрольний бланк відповідей.

Анкета «Прогноз» (ПР). Модифікований варіант методики, розробленої В.Рибніковим. Вищезазначена методика містить 85 тверджень, що пропонують два варіанти відповіді: «правильно» або «неправильно». Використовується у межах профвідбору щодо рівня нервово-психічної стійкості та ризику дезадаптації у можливих непередбачуваних ситуаціях.

Особистісний опитувальник «Стресостійкість» (СТ). Складається із двох психодіагностичних тестів, одним із яких є тест життєстійкості (Hardiness Survey – автор С.Мадді), другим – шкала базисних переконань (World assumptions scale, автор Р.Янофф-Бульман). Містить 56 тверджень, ступінь згоди з якими респондент висловлює за 6-бальною шкалою. Обробка відповідей за допомогою «ключа» дозволяє отримати оцінки за дев'ятьма шкалами, дві з яких (шкали життєстійкості та позитивної ефективності) є інтегральними.

Тест оцінки рівня особистісної ситуативної тривожності Ч.Спілбергера (СТ). Методика оцінки, розроблена Ч.Спілбергером та адаптована Ю.Ханіним, дозволяє оцінити тривожність з позиції особистісної диспозиції (індивідуальних властивостей), що характеризують частоту та різноманітність ситуацій, що супроводжуються підвищеними тривожними переживаннями. Варіант опитувальника складається з 20 тверджень, що передбачають вибір одного з чотирьох варіантів відповідей: «цілком вірно», «вірно», «мабуть, так», «абсолютно невірно». Інтерпретація результатів дозволяє з великою ймовірністю, за вираженістю симптоматики, оцінити рівень ситуаційної тривоги обстежуваного.

Модифікований індивідуально-типологічний опитувальник (ІТО+2), розроблений Л.Собчик за принципом індивідуально-особистісної типології, є комплексним інструментарієм, що враховує біологічну та характерологічну структури, а також соціальну активність особистості. Він складається із 133 питань, що відображають 19 показників, що характеризують рівень психологічної та поведінкової дезадаптації. Значення за основними шкалами у межах 3-4 балів характеризують гармонійну особистість, 5-7 балів свідчать про наявність акцентуйованих рис. Властивості, що оцінюються 8-9 балами, розцінюються як дезадаптуючі. При цьому тенденції, що компенсуються полярними властивостями, свідчать про наявність значної емоційної напруженості та внутрішнього конфлікту, що ведуть до соматичних розладів.

Тест кольорових виборів (ТКВ). Адаптована версія скороченої 8-колірної форми тесту М.Люшера, розроблений Л.Собчик. Сутність застосування цієї методики полягає в емпіричному аналізф емоційного фону обстежуваних на основі їхньої колірної переваги. При цьому бланкове введення результатів ранжування запропонованих кольорів здійснюється за допомогою карток, а перед респондентами ставиться завдання шляхом одноразового натискання на відповідну клавішу розставити вісім колірних прямокутників за колірною перевагою («найприємніший» колір) у порядку їхнього зменшення.

Експериментальні результати, отримані за підсумками психологічного тестування із застосуванням методик апаратно-програмного комплексу «Мультипсихометр» відзначилися великим розкидом, зі зміщенням (найбільший відсоток) до значень середнього рівня стійкості до стресів (рис. 2).

Рисунок 2 - Результати вхідного тестування, АПК «Мультипсихометр»

Отримані дані пов'язані із відмінностями в інтерпретації результатів – розподіл підсумкових значень для середнього рівня виявились достатньо «розмитими», зі зміщенням показників до верхніх та нижніх кордонів (рис. 16), що визначило необхідність узагальнення даних. Було проведено математичний аналіз (критерій Пірсона) із генеральною вибіркою у діапазоні від мінімальних до максимальних значень, що є необхідною умовою для об'єктивізації порогових значень, що відповідають чотирьом групам соціонічного типу особистості:

низький рівень і рівень нижче за середній - «стресотренований» тип особистості, порогові значення перебувають у діапазоні до 17,5 ум. од.;

середній рівень - «стресогальмівний» тип, порогові значення розподіляються у діапазоні від 17,5 до 20 ум. од.;

рівень вищий за середній - «стресотренований» тип, порогові значення перебувають у діапазоні від 20 до 25 ум. од.;

високий рівень – «стресостійкий» тип, порогові значення 25 ум. од. та вище.

Порівняльний аналіз результатів експериментальних груп засвідчив, що математичне очікування (або Хв – вибіркове середнє) виявилося для усіх груп приблизно однаковим (рис. 3, 4).

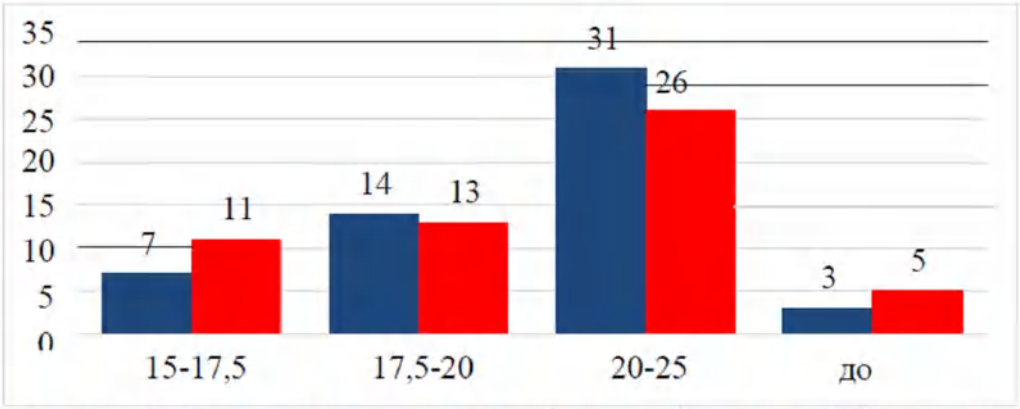

Рисунок 3 - Початок експерименту, різницю між групою 1 і групою 2

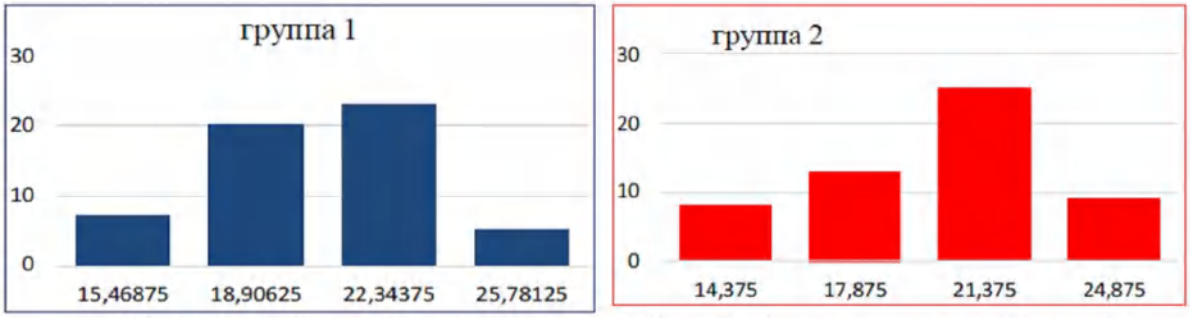

Рисунок 4 - Розподіл середніх значень Хв – вісь X, із врахуванням кількості обстежуваних ni – вісь Y

Такий розподіл повністю підтвердив очікування щодо відповідності виокремлених порогових значень рівням стресостійкості та дозволив розподілити обстежуваних відповідно до груп соціонічного типу особистості (табл. 7) (рис. 5).

Таблиця 7

Результати тестування, апаратно-програмний комплекс «Мультипсихометр»

Групи	Рівні							
	Низький і нижче за середній		Середній		Вище за середній		Високий	
Група 1	7	13%	14	25%	31	56%	3	6%
Група 2	11	20%	13	24%	26	47%	5	9%
Соціонічний тип особистості	Стресонестійкий		Стресогальмівний		Стресотренуємий		Стресонестійкий	

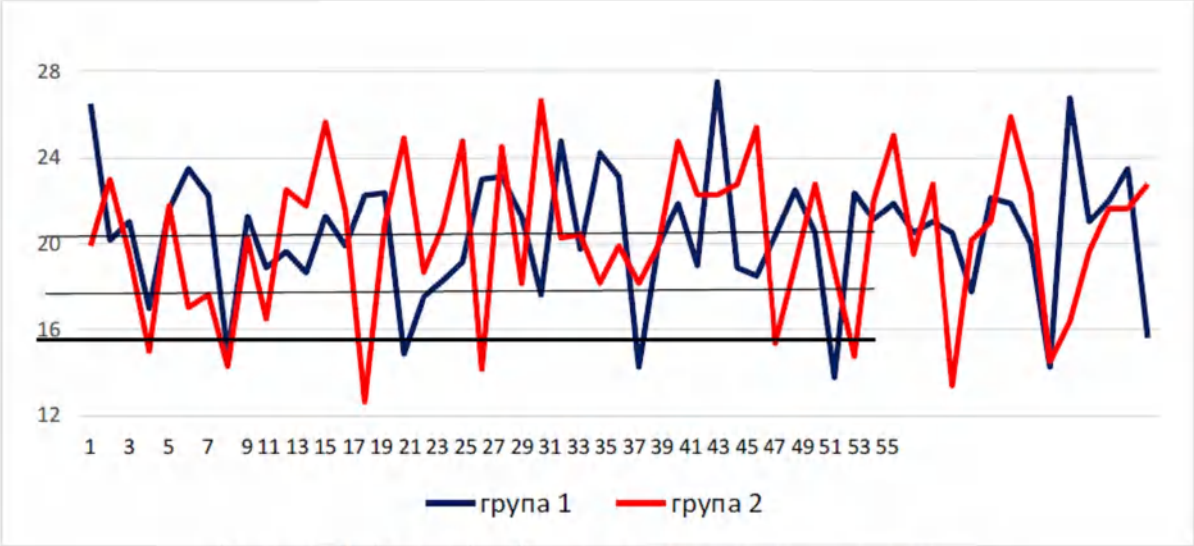

Рисунок 5 - Розподіл обстежуваних за навчальними групами

Одночасно щільності розподілу кожної з груп виявилися різними (рис. 6).

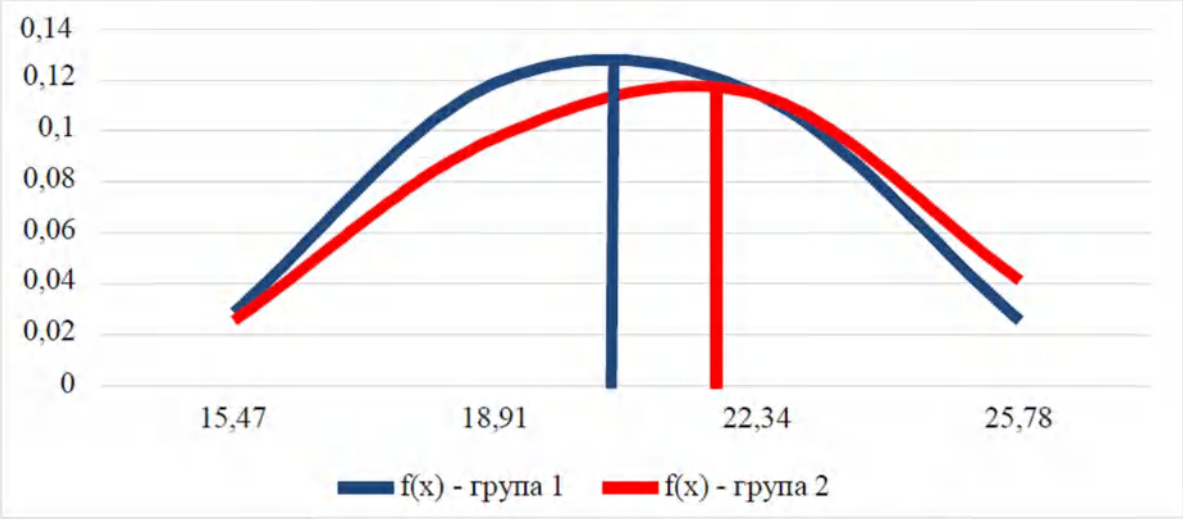

Рисунок 6 - Графік посунення щільності розподілу

Як очевидно з графіка, максимальні значення, відповідні експериментальним групам, змістилися правіше щодо групи 1, що є якісним показником стресостійкості у респондентів на початку експерименту. Їхня зміна на завершальному етапі експерименту буде свідченням як кількісних, так і якісних результатів.

З метою встановлення раціональної методики розподілу обстежуваних за соціонічним типом особистості на формувальному етапі експерименту за допомогою методу аналізу ієрархій Сааті

(метод парних порівнянь) було проведено порівняльний аналіз підсумків усіх тестувань з оцінкою загального результату. За підсумками проведеного аналізу виявлено низьку кореляцію АПК «Мультипсихометр» з експрес-методикою Д. Кейрсі на рівні 0,11–0,15 та достатньо високу кореляцію на рівні 0,76–0,9 з опитувальником Т.Холмса та Р.Раге (рис. 7).

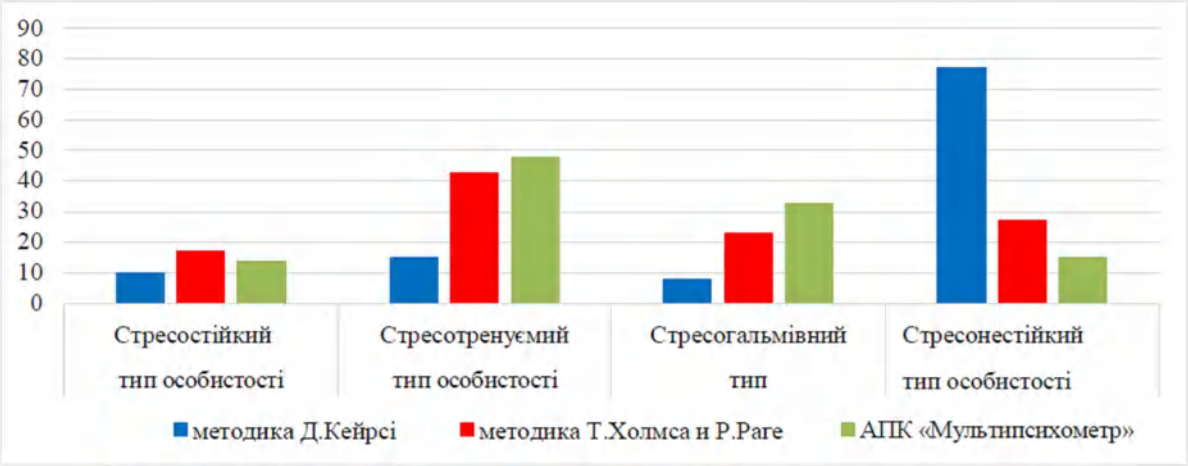

Рисунок 7 - Зведена гістограма контрольних та експериментальних груп, методики Т.Холмс та Р.Раге – АПК «Мультіпсихометр»

Такі результати (низька кореляція представлених методик з експрес-методикою Д.Кейрсі), ймовірно, могли стати наслідком спонтанності відповідей респондентів, однак кількість часу, відведена на заповнення цієї анкети (70 питань за типом 1 або 2-15 хвилин), а також низька кореляція отриманих результатів з комплексною методикою (АПК «Мультипсихометр»), визначило вибір як основної методики опитувальника Т.Холмса та Р.Раге та апаратно-програмного комплексу «Мультипсихометр» як перевірочну методику на завершальному етапі експерименту.

Відповідно до прийнятого рішення на формувальному етапі експерименту обстежуваних було розподілено за чотирма групами, що характеризують соціонічний тип особистості (табл. 8).

Таблиця 8

Розподіл обстежуваних за соціонічним типом особистості на формувальному етапі експерименту

Тип стресостійкості	Групи експерименту	
	Група 1	Група 2
Стресостійкі	22	24
Стресотренуємі	7	4
Стресогальмівні	9	13
Стресонестійкі	17	14

Таблиця 9

Інтерпретація результатів вхідного тестування за кількісною ознакою, АПК «Мультипсихометр»

Рівень	анкета «Прогноз»				«Стресостійкість»–1				ІТО+2				Спілбергер СТ-1	Тест кольорових виборів		
	нервово-психічна стійкість	вольовий контроль	психотичні прояви	тривожність	самооцінка	залученість	прийняття ризику	життєстійкість	тривожність	сензитивність	дезадаптація	внутрішній конфлікт	ситуативна тривожність	працездатність	тривога	вегетативний конфлікт
Контрольна група																
В	8	8	1	1	4	5	2	8	6	1	8	3	1	5	1	7
ВС	15	16	3	5	6	2	5	1	2	4	4	9	11	8	3	4
С	22	27	19	26	22	21	13	25	13	15	27	19	20	30	28	24
НС	8	2	18	17	8	15	13	9	6	17	3	10	9	9	7	3
Н	2	2	14	6	15	12	22	12	28	18	13	14	14	3	16	17
Експериментальна група																
В	9	9	2	2	6	6	1	8	7	0	11	7	3	4	4	7
ВС	9	11	6	5	9	6	5	5	4	3	6	6	4	12	7	6
С	20	28	26	29	19	19	8	19	8	15	21	23	15	18	26	21
НС	7	3	10	17	7	4	19	7	10	13	10	9	16	11	12	10
Н	3	4	11	2	14	20	22	16	26	24	7	10	17	10	6	11

Примітка: В – високий рівень, ВС – вище за середній, С – середній, НС – нижче за середній, Н – низький.

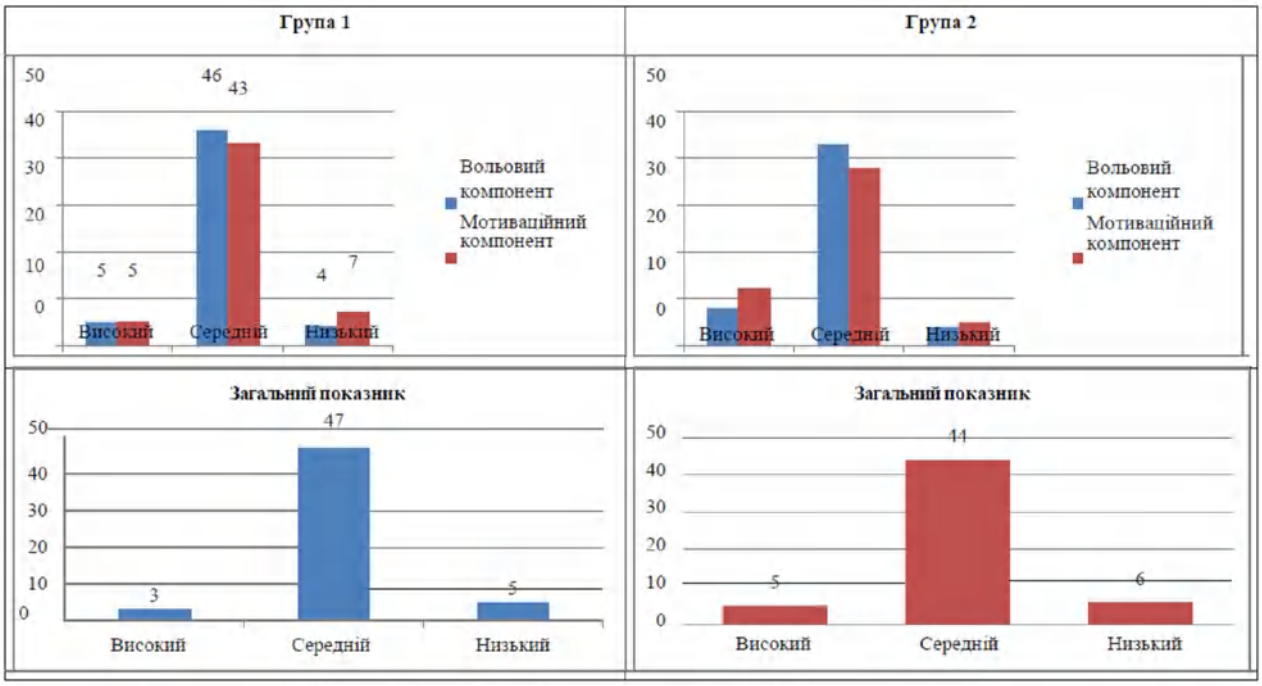

Рисунок 9 – Результати вхідного тестування, АПК «Мультипсихометр»

Висновки. Згідно із представленими даними, на початку експерименту кількість обстежуваних зі стресонестійким і стресогальмівним типами особистості виявилася у контрольній та експериментальних групах приблизно однаковою. На заключному етапі експерименту відзначалися суттєві відмінності, що виразилися у кількісних змінах обстежуваних із несприятливим соціонічним типом особистості групи 2 порівняно з групою 1: стрессонестійкі (низька стійкість): 15 обстежуваних із групи 1 і 2 із групи 2; стресогальмівні (порогова стійкість): 10 обстежуваних із групи 1 та 4 із групи 2; стресотреновані (висока стійкість): 7 обстежуваних із групи 1 і 15 із групи 2; стресостійкі (найбільша стійкість): 23 обстежуваних із групи 1 і 34 із групи 2. Під час тестування із використанням АПК «Мультипсихометр» як перевірочної методики на завершальному етапі експерименту було отримано результати, що підтверджують отримані значення із кореляцією на рівні 0,79–0,86 з опитувальником Т.Холмса та Р.Раге.

Список використаних джерел

1. Lazarus, R. S. (1963) A Laboratory Approach to the Dynamics of Psychological Stress Administrative Science Quarterly. 8: 192. DOI: 10.2307/2390899

2. Holmes, T. H. and Rahe, R. H. (1967) The Social Readjustment Rating Scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218. https://doi.org/10.1016/0022-3999(67)90010-4

Summary

Soroka O. *PhD in Psychology, Associate Professor*
Danube Institute National University
«Odessa Maritime Academy»

DEVELOPMENT AND JUSTIFICATION OF PSYCHOPHYSIOLOGICAL INDICATORS FOR THE DIAGNOSTIC OF THE STRESS RESISTANCE OF SAILORS

Introduction. *In various scientific sources, the mental and physiological components of stress resistance are distinguished, which are evaluated by researchers using psychological tests and indicators of the activity of the cardiovascular, respiratory and nervous systems of the body, which characterize the presence of the body in stress. However, the effectiveness of these methods is quite ambiguous due to the dynamic nature of their application. Physical exercises that characterize the main and special qualities are performed in motion, and the presented methods are focused on a person's stay in stationary stationary positions, in addition, at their core, almost all of them are reduced to the detection of abnormalities with pathologies.*

Purpose - *substantiation of psychophysiological indicators of stress resistance diagnostics of maritime transport specialists as representatives of extreme professions.*

Methods - *questionnaires, testing.*

Originality. *Fixation of physiological indicators of the presented methods is quite simple and can be carried out in physical training classes using various electronic devices, such as heart rate monitors, tonometers, etc. in field conditions within the framework of working out complex standards.*

At the same time, at the stage of the theoretical analysis of the existing methods of assessing stress resistance, it was found that one of the indicators affecting the perception of human situations that arise as stressful is the current state of health (mental and physical), which can be estimated by the number of diseases in the previous test period. According to the opinion of scientists, the smaller the number of diseases, the higher its resistance to stress and, accordingly, higher stress resistance. A person who has suffered a disease may feel stress associated with psychological unpreparedness for exercise, that is, a person may have thoughts that the body is not ready for the future load, which is inevitable, and on this basis feel stress. It is logical that the "chance of stress" is the higher, the more often a person was sick before the test. Thus, it can be stated that the main indicators of the level of stress resistance, taking into account its mental and physiological components, are the socionic and psychomotor types of the personality, the vegetative index and the state of health, the accounting of which should be based on the data of psychophysiological control.

As part of this study, testing was conducted with the aim of: identifying exercises of training programs that are difficult due to the impact of stress - indicators of a stressful state; divide the examinees into four groups, which characterizes the socionic type of personality.

Conclusion. *According to the presented data, at the beginning of the experiment, the number of subjects with stress-resistant and stress-inhibiting personality types was approximately the same in the control and experimental groups. At the final stage of the experiment, significant differences were noted, expressed in quantitative changes of subjects with an unfavorable socionic personality type of group 2 compared to group 1.*

Keywords: *psychophysiological indicators; diagnosis of stress resistance; experts in extreme professions; components of stress resistance; socionic personality type.*

Recelved/Поступила: 05.06.23.

УДК [316.46-057.177]-043.86
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–142-150

Філіпов В. К. *кандидат історичних наук, доцент,*
Національний університет оборони України
https://orcid.org/0000-0002-4017-4895
Ворощук О. М. *доктор філософії,*
Національний університет оборони України
https://orcid.org/0000-0001-5091-4722

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ СУЧАСНОГО СУСПІЛЬСТВА

В статті йдеться про сучасні особливості формування інституту лідерства, розглядаються основні напрями і підходи в розумінні природи лідерства як явища в сучасній науці,з'ясовані сутність і основний зміст тенденцій формування інституту лідерства в умовах трансформаційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві та розглянуто особливості прояву даних тенденцій в Україні та їх вплив на психологічні особливості формування інституту лідерства.

Ключові слова: *суспільство; лідерство; соціальні процеси; трансформаційні процеси; соціальний інститут; керівник; керівництво; діяльність.*

Вступ. Однією з найважливіших проблем сучасного суспільства є проблема формування лідерства. Сьогодні в суспільстві, як ніколи, висока потреба в лідері, здатному швидко і чітко реагувати на проблеми, що постають перед суспільством, і головне, здатному знаходити ефективні шляхи вирішення позначених проблем.

Сучасний тип війни, яку Україні нав'язала Російська Федерація, має специфічні риси і наслідки. Її найпоширеніша назва – гібридна війна. Ключовим завданням є захоплення України, яке повинно кардинально збільшити російські демографічні, політичні, економічні, військові та інші ресурси. В ірраціональній картині світу «кремлівських мрійників» відновлення контролю над Києвом – літописною «матір'ю городів руських», столицею і прабатьківщиною східнослов'янського православ'я – є життєво важливим інтересом Росії.

Володимир Путін, у голові якого намертво засіла радянська модель держави, ефективно позбувся зародків демократії 90-х років, а тепер усіх, хто закликає до відкритості та інтеграції з цивілізованим світом, оголосив національними зрадниками. Ми повинні з'ясувати, що жодному керівнику та державному діячу не дозволено заради будь-яких інтересів держави нівелювати значення конституційних засад, у яких закріплені гарантії свободи, рівності, соціальної справедливості, захисту приватної власності та інтереси особистості. Життя звичайної людини має бути у пріоритеті, бо спільність звичайних людей і є держава! Інакше кожна країна ризикує стати приреченою, отримавши свого Путіна.

Сучасний період розвитку суспільства характеризується трансформацією соціальної сутності основних складових соціальної структури, тобто соціальних класів, груп, спільнот. Необхідним є розгляд наслідків трансформаційних процесів, при цьому необхідно враховувати ефекти соціальних дій, структуру суспільства, що змінюється.

Важливою ознакою трансформаційних процесів у суспільстві є можливість у кожного індивіда підвищити свій соціальний статус, посилення мобільності населення. Послабилися стратифікаційні обмеження в соціумі та реальні перспективи вертикального просування. В той же час зміна соціального статусу супроводжується процесами маргіналізації, на жаль, процес зміни соціально-економічного статусу нерідко супроводжується переходом у нижчі верстви населення.

Суспільство потребує нових орієнтирів реальної модернізації, тому зрозуміло, що кожен народ вибирає свій спосіб руху, спираючись на цивілізаційний досвід та на власні історичні надбання. В сучасний період для нашого суспільства характерна наздоганяюча модель модернізації, метою якої є створення ринкового, демократичного громадянського суспільства. Процеси, що

відбуваються в нашому суспільстві, кваліфікуються як трансформаційні як за своєю суттю, так і за своєю спрямованістю. Вони виявляють низку проблем, серед яких проблема структурно-цивілізаційного вибору, відповідність культурно-історичним перетворенням.

Бурхливий перебіг трансформаційних процесів, що відбуваються в українському суспільстві, висунув достатньо велику кількість людей, чий особистий вплив дозволяє їм відігравати істотну роль в соціальному розвитку суспільства. Лідерство, таким чином, займає в сучасних умовах особливе положення у зв'язку з тим, що воно зримо і значущо впливає на хід усіх подій які відбуваються в суспільстві. Соціальна, економічна і політична модернізація суспільних відносин, трансформаційні процеси, що відбуваються в сучасному суспільстві, породжують широке коло проблем, що вимагають теоретичного осмислення і практичного вирішення.

Так, сьогодні існує об'єктивна необхідність системного описання тенденцій формування інституту лідерства, яке може послужити основою для кардинального підвищення ефективності діяльності сучасних лідерів. Саме цим обумовлена актуальність теми.

Мета статті – проаналізувати проблему лідерства яка є однією з центральних проблем сучасної суспільно-політичної науки. Ключовим питанням вивчення лідерства як суспільного явища можна визнати розуміння сутності, механізмів, умов і чинників того, що спонукає або примушує людей визнавати в одній людині лідера, а іншому – відмовляти в праві на таке визнання.

Теоретичне підґрунтя. Лідерство є могутнім суб'єктивним джерелом суспільних процесів, тому воно завжди привертало і привертає до себе пильну увагу дослідників. Серед науковців, які займалися дослідженням лідерства та механізму створення його іміджу варто відзначити А. Ахундову, яка присвятила свою працю висвітленню проблем політичного лідерства, В. Батушан – вивчав особливості професійної підготовки політичних лідерів для підвищення ефективності впливу і взаємодії в державному управлінні, І. Єремєєва – з'ясувала проблеми формування ефективного іміджу в сучасній політології, Д. Коваленко і М. Школяр – в своїй праці зосередились на гендерному аспекті лідерства, Р. Нелюбов – присвятив свої праці визначенню ролі української еліти в процесі державотворення та з'ясуванню концепції політичного лідера у працях Н. Макіавеллі, О. Нурко та А. Новик – досліджували формування іміджу авторитарного лідера тощо.

Значно менше уваги в науковій літературі присвячено питанню політичного впливу. Серед незначної когорти науковців, яких цікавила ця категорія політичної науки варто зазначити В. Власова, який в своїй праці «Вплив і процес» досліджував умови здійснення впливу, функції і форми його здійснення та ін. Дж. Пфеффер пропонує аналіз влади та демонструє як лідери використовують її у власних цілях.

Методи дослідження. В процесі роботи для вирішення поставленої проблеми були використані теоретичні методи дослідження: аналіз наукових джерел з проблеми дослідження, синтез, порівняння, узагальнення, а також і систематизація науково-теоретичних та методичних джерел.

Результати і обговорення. Для сучасного українського суспільства інтерес до вивчення позначеної проблеми обумовлений не тільки унікальністю історичних і соціокультурних умов розвитку країни, але і своєрідністю національного портрета лідера, специфікою його взаємин з іншими суб'єктами суспільного процесу. Як писав французький історик Марк Блок, «історія – наука про людей у часі». Ця думка особливо актуальна сьогодні, коли аналізуються сучасні події, що відбуваються у світі і, зокрема, в Україні.

Сьогодні, вперше за довгі сторіччя історичного буття, доля українців – у їх власних руках. На жаль, Україна в особі своїх лідерів за роки незалежності не визначилася остаточно у своїх головних пріоритетах, перебуваючи постійно в конфронтації. Крім того, як справедливо відзначає Ф. Рудич, політична еліта України протягом тривалого часу не спромоглася визначити стратегію розвитку суспільства, шляхи вирішення проблем, що постали перед ним, не сконсолідувала суспільство,

не змогла зробити для народу того, що повинна була зробити, маючи владу [2]. Де шукати витоки цих проблем? У нинішній ситуації чи в дореволюційній історії? У чому дійсні причини такої системної кризи української влади?

Науковий інтерес до проблеми лідерства був завжди. Античні філософи й історики приділяли велику увагу цій проблемі. Лідери в розумінні Платона, Геродота, Плутарха виступали справжніми творцями історії. Платон зображав лідера як людину, що вирізняється природженою схильністю до знання, любов'ю до істини, рішучим неприйняттям брехні. Її вирізняють скромність, благородство, справедливість, великодушність, духовна досконаліть. У діалозі «Політик» він відзначав, що досить з'явитися одній такій особі, яка має у своєму підпорядкуванні державу, і людина ця зробить все те, чому тепер не вірять. Платон також стверджував, що правитель повинен володіти мистецтвом «пасти людей», як пастух або табунник – мистецтвом пасти волів або коней [2]. Таким чином, уявлення Платона та інших античних мислителів про правителів мали виражений нормативний характер.

На противагу цим уявленням будував свою концепцію Н. Макіавеллі, який переніс проблему лідерства зі сфери уявного в площину реального життя. Він не відштовхувався від нормативних категорій якостей особистості, але аналізував їх у безпосередньому зв'язку з ситуацією, що склалася, впливом оточення і психологією мас. Аналіз проводив на основі спостережень за реальною поведінкою правителя і його взаєминами з підданими [1]. Аналізуючи на рівні свого історичного часу феномен лідерства, він з'ясував природу, функції і технологію лідерства, а також намагався зрозуміти й обґрунтувати процес завоювання та утримання державної влади.

Одним з перших він дав розгорнений опис лідера-государя, розробив технологію політичної діяльності, лідерської активності. В його трактуванні лідер – це государ, що об'єднує, репрезентує усе суспільство і використовує для збереження свого панування і підтримки громадського порядку будь-які засоби, у тому числі хитрість і силу. Він вважав, що політик повинен поєднувати в собі риси лева і лисиці: лисиці – щоб уникнути розставлених капканів; лева – щоб скрушити супротивника у відкритому бою. В своїй самій відомій роботі «Государ» Н. Макіавеллі славить сильну особу володаря, непохитно підтримуючого високу державну мету і інтереси.

В цілому теорія лідерства Н. Макіавеллі містить чотири основні положення: влада лідера корениться в підтримці його прихильників; підлеглі повинні знати, що вони можуть чекати від свого лідера, розуміти, що він чекає від них; лідер повинен володіти волею до виживання; правитель – завжди зразок мудрості і справедливості для своїх прихильників. Внесок Макіавеллі в дослідження лідерства полягає в тому, що він прямо поставив проблему самої влади, а фігура володаря – государя розглядалася в сутнісному прояві. Також він обґрунтував необхідність держави егоїстичною природою людини і потребою її насильницького приборкання.

Новий етап в осмисленні проблеми політичного лідерства пов'язаний з ім'ям Томаса Гоббса. У роботі «Левіафан» він уперше в розгорненій формі поставив проблему законності влади і лідерства в суспільстві. Найголовніше в державному організмі – це влада. Влада, на думку Т. Гоббса, створена внаслідок повного відчуження на користь одного або декількох, хто цю владу одержує, а правитель – це людина, яка відіграє певну роль, залежну від впливу тих, хто його оточує. Отже, тут уперше даються відправні точки сучасних досліджень, співвідношення понять влади і лідерства [3].

Певний інтерес становить волюнтаристська теорія лідерства, авторами якої були Томас Карлейль і Ральдо Уолдо Емерсон. Вони вважали основну масу людей «убогою в усіх відношеннях», яка не здатна нормально існувати без того, що направляє дії лідерів. Тому саме в «строкатому одязі» видатних особистостей виявляється божественне провидіння і творчий початок в історії [2].

Помітний вплив на концепцію лідерства зробив Фрідріх Ніцше. Як відомо, він намагався обґрунтувати необхідність формування вищого біологічного типу людини-лідера, «надлюдину». В уявленнях

Ніцше «надлюдина» не обмежена нормами існуючої моралі, стоїть по той бік добра і зла. Вона може бути жорстокою до звичайних людей і поблажливо – стриманою, доброзичливою у відносинах з рівними собі, з «надлюдьми». Її відрізняють високі життєві сили і воля до влади. Це сильна, вольова, розвинена і красива особа, що підноситься над людиною так само, як та перевершує мавпу. У концепції Ніцше в «надлюдині» відбилася дарвінівська ідея про еволюцію біологічних видів [3].

Істотний вплив на сучасні концепції політичного лідерства зробив французький соціолог Г. Тард. Він вважав, що більшість населення не здатне до самостійної соціальної творчості і тому єдиним джерелом прогресу суспільства є відкриття, зроблені ініціативними й оригінальними людьми [2].

З традицією, що розглядає лідерів як джерело розвитку, принципово розходиться марксизм. Марксистській суспільствознавчій традиції взагалі притаманний класовий підхід до перетворень. У цьому ключі вона трактує і природу авторитету: авторитетне все те, що веде через класову боротьбу до забезпечення закономірних перетворень [3].

Вивчення літератури з проблем лідерства дає змогу дійти висновку, що категорія «лідер» широко використовується в сучасній науці, але дотепер за нею закріпилося якесь певне значення. Нерідко він ототожнюється з поняттями «керівник», «вождь», «правитель», «глава». Проте очевидно, що не кожен правитель є лідером в узагальненому вигляді. Можна виділити такі підходи до трактування лідерства: 1) лідерство як різновид влади, специфікою якої є спрямованість зверху вниз, але її носієм виступає не більшість, а одна людина або група осіб; 2) лідерство – це управлінський статус, соціальна позиція, пов'язана з ухваленням рішень, це керівна посада; 3) лідерство – це вплив на інших людей, але не будь-який вплив, а такий, для якого характерні чотири особливості: а) необхідно, щоб вплив був постійним; б) керівна дія повинна здійснюватися на всю групу; в) лідера відзначає явний пріоритет у впливі; г) вплив лідера спирається не на пряме застосування сили, а на авторитет або хоч би визнання правомірності керівництва.

Лідерство – універсальний за своєю природою феномен суспільного життя. Воно існує скрізь – у великих і малих організаціях, в бізнесі і в релігії, в компаніях і університетах, в неформальних організаціях, у вуличних зграях і масових демонстраціях. Лідерство властиво будь-якій сфері людської діяльності, для існування і процесу якої потрібне виділення керівників і відомих, лідерів і послідовників.

Лідер (від англ. leader – ведучий, керівник) – член групи, за яким всі інші члени групи визнають право приймати відповідальні рішення у значущих ситуаціях. Це рішення, які торкаються їхніх інтересів і визначають напрям і характер діяльності всієї групи. Тобто лідер – найавторитетніша особистість, що реально відіграє центральну роль в організації спільної діяльності та регулюванні взаємин у групі.

У психології існують різні класифікації лідерів: – за змістом діяльності – лідер-натхненник і лідер-виконавець; – за характером діяльності – лідер універсальний і лідер ситуативний; – за спрямованістю діяльності – лідер емоційний і лідер діловий тощо [7]. Лідер і керівник не обов'язково поєднуються в одній людині. На відміну від керівника, якого обирають чи призначають, лідер висувається стихійно. Керівник, несучи відповідальність за стан справ у колективі, має у своєму розпорядженні офіційне заохочення і покарання. Лідер, у свою чергу, не володіє ніякими визнаними поза групою владними повноваженнями, на нього не покладені ніякі офіційні обов'язки. Якщо керівник групи та її лідер – не одна й та ж сама особа, то взаємини між ними можуть сприяти ефективності спільної діяльності та гармонізації життя групи або ж набувати конфліктного характеру, що визначається рівнем групового розвитку.

Проблема лідерства стала предметом наукового вивчення дуже давно. Історія вивчення лідерства являє собою приклад дивовижної різноманітності підходів, концептуальних моделей і парадигм, але вона поки що не увінчалася виробленням загальноприйнятої базової теорії. З того часу, як американські соціологи Дж. Шеннон і Л. Селічмен виступили із закликом до наукового вивчення цього феномена, і дослідження лідерства

оформилися як самостійна галузь суспільствознавства минуло півстоліття.

Слід зазначити, що нагальну потребу наукового вивчення політичного лідерства Л. Селічмен аргументував надзвичайним посиленням влади політичних керівників у 20-му столітті і потребою заповнити прогалини в традиційній демократичній теорії, яка до того часу нехтувала проблемою політичного керівництва. Л. Селічмен намітив низку напрямів майбутніх досліджень, а Дж. Шеннон у своїх роботах проголосив відносини між лідерами і веденими – суттю уряду. Становлення нової дисципліни зайняло приблизно два десятиліття.

Історіографічний аналіз політичного лідерства свідчить про те, що автори, як правило, не проводять відмінності між концептуальними визначеннями, що претендують на виявлення і характеристику суті визначуваного феномена, і визначеннями операціональними, покликаними лише ідентифікувати об'єкти для подальшого аналізу. Перші мають відповісти на питання, що таке лідерство, останні – на питання, хто є лідером. Класифікацій і типологій лідерства запропоновано стільки, що їх, у свою чергу, доводиться якось класифікувати і типологізувати. При цьому загальновідомою, хоча зовсім не загальноприйнятою, залишається на сьогодні лише типологія М. Вебера, а точніше, типологія, висхідна до М. Вебера, оскільки він запропонував, власне, не теорію типів політичного лідерства, а теорію типів законної влади.

М. Вебер пропонує розділити потенційних і реальних професійних політиків відповідно до їх мотиваційних систем на дві групи: тих, хто живе для політики, і тих, хто живе за «рахунок» політики і «політикою», і диференційовано ставитися до надання їм владних повноважень, авторитету і можливостей впливати на суспільство. Він також вважав, що покора владі може бути заснована на звичці, емоційній прихильності, матеріальних інтересах або ідеологічних міркуваннях. Проте ані окремо, ані разом узяті ці підстави самі по собі не забезпечують, на його думку, стабільності влади. Для цього потрібний якийсь інтегруючий принцип, яким є віра в законність цієї влади, що перетворює просте панування на законну владу. Залежно від того, на чому засновано зазіхання на законність, Вебер розрізняв три ідеальні типи авторитету: раціонально-легальний, традиційний і харизматичний [3].

Веберівська концепція харизматичного лідерства набула великої популярності, швидше, правда, в журналістському, ніж у науковому середовищі, де вона була піддана різноманітній і різнобічній критиці. Разом з тим, типологія лідерства, запропонована М. Вебером, зберегла свою актуальність. Підвищений інтерес до його типології пояснюється багатьма причинами, серед яких виділяються такі: по-перше, в її рамках пояснюється феномен бюрократизації соціального управління і пропонуються засоби її обмеження. По-друге, виокремлення особливого типу лідерства – харизматичного – в руслі концепції плебісцитної демократії. Творчість М. Вебера в наш час викликає підвищений інтерес з погляду пошуку ефективних моделей зміни типів політичних режимів, переходу від тоталітаризму до демократії. Інші класифікації лідерів, залежно від принципу, покладеного в їх основу, можна розділити на шість основних типів: структурні, функціональні, стильові, ситуативні, оцінні та інтегральні.

За сучасних умов зростає роль управління в житті суспільства, а це означає, що зростає значення лідерства також. Західні дослідники розглядають проблему лідерства на двох рівнях. На першому – переважно теоретичному – робляться спроби загальнотеоретичного вирішення цієї проблеми з допомогою різних філософсько-історичних і політичних концепцій лідерства. Вирішення проблем на другому рівні – переважно утилітарному – обмежується емпіричними дослідженнями, розробкою практичних рекомендацій.

Загальнотеоретичному рівню досліджень проблеми лідерства властиві різні підходи. Так, американський соціолог теоретичного прагматизму Дж. Дьюї стверджував, що розвиток суспільства відбувається хаотично, «від ситуації до ситуації» на підставі імпульсів, що надходять від лідерів. Натовп веде за собою

невелика кількість людей, котрі знають, чого вони бажають [7].

Інший американський політолог С. Хук у монографії «Герой в історії» писав, що історія є витвором великих людей і тільки лідери можуть впливати на розвиток людства. С. Хук фетишизував роль політичного лідера, уважаючи його незалежним від народу, від класу; зокрема він стверджував, що Друга світова війна стала не результатом загальної кризи капіталізму, а наслідком злої волі Гітлера. Він говорив, повторюючи тезу З. Фрейда, що культ героя створюється з дитинства. Люди в масі своїй ніколи не звільняються від залежності: спочатку вони залежать від батьків, потім від учителів або ще когось, хто дає їм відповіді на запитання. А тому, продовжував С. Хук, натовп шукає вождя, котрий виконав би в суспільстві роль, яку виконує батько в сім'ї [4].

На подальший розвиток уявлень про лідерство помітний вплив зробила концепція Ф.Ніцше. Він намагався обґрунтувати, що тільки великі особи, надлюдина, як вищі представники людства, творять історію. Надлюдина не обмежена нормами існуючої моралі, стоїть по той бік добра і зла. На його думку, за застарілу мораль чіпляються слабі. Мораль, за Ф. Ніцше, – «знаряддя слабих». Надлюдина може бути жорстокою до звичайних людей, це сильна вольова особа. Його відрізняють високі життєві сили і воля до перемоги [2].

Лідерство полягає в діях, направлених на зміну середовища. Його специфічний характер залежить від комбінації трьох факторів: особисті риси лідерів, інструменти, які вони мають у своєму розпорядженні, і ситуація, з якою вони мають справу. У зв'язку з цим дуже важливо виявити, які якості і здібності необхідні сучасному лідеру. Можна навести ідеальний набір якостей процвітаючого лідера, описаних у сучасній вітчизняній і західній літературі. Але, як правило, в очах більшості людей лідер характеризується п'ятьма якостями:

1. Здатність кваліфіковано акумулювати та адекватно виражати у своїй діяльності інтереси широких мас, служити своєму народу.

2. Інноваційність – здатність постійно висувати нові ідеї та удосконалювати їх. Конструктивність мислення виявляється в його кредо, вираженому в програмі, яка має бути мотиваційною.

3. Інформованість – об'єктивно має відображати становище, яке складається на межі інтересів соціальних груп, регіонів, націй і держави в цілому.

4. Здатність відчувати час – своєчасно вживати заходів. Лідер, який іде на компроміс раніше певного часу, втрачає авторитет, а той, хто йде із запізненням, втрачає ініціативу і може зазнати поразки.

5. Не тільки запропонувати суспільству проект майбутнього, бажаного більшістю громадян, але й переконати їх у тому, що шляхи просування вперед відомі та досяжні.

Більшість дослідників справедливо відзначає, що найхарактерніша помилка сучасних лідерів – це підміна мети засобами її досягнення. Так було багато разів в історії та продовжується і сьогодні на макро- і мікрорівні. Якщо мета – підвищення добробуту і вільний розвиток народу, то засоби – це демократизація і ринок. Але частина засобів розглядається як мета. Зрозуміло, розробка механізмів поставленої мети є найважливішим елементом діяльності лідера, але неприпустимо змішувати мету і засоби.

Історичний та соціологічний аналіз свідчить про те, що проблема лідерства делікатна. Аналізувати події і діяльність особистостей – справа неминуче суб'єктивна. Тому не можна впадати в крайнощі – або перебільшувати роль лідера, або недооцінювати його можливості та здібності. Треба зважати на те, що багато залежить від оточення лідера, помічників, радників. Якості лідера також багато в чому залежать від стану суспільної атмосфери, від уміння знаходити взаєморозуміння з громадськістю. На сьогодні в умовах політичного суперництва велике значення має проблема формування і висунення молодих лідерів. Нова генерація лідерів повинна проходити спеціальну підготовку та відбір, професійно займатися діяльністю, діяти в межах демократичних норм і процедур прийняття важливих рішень, взаємодії різних видів влади. І, найголовніше, в основі всього має бути поставлена тріада: мораль – правда – справедливість.

Таким чином, лідерство – це процес взаємостосунків між людьми, при яких одні виражають і знають потреби, інтереси своїх послідовників і через це володіють престижем і впливом, а інші – віддають їм добровільно частину своїх політичних, владних повноважень і прав для здійснення їх цілеспрямованого представництва і реалізації. Одним із найважливіших способів обґрунтування лідерства в західних дослідженнях є його психологічні інтерпретації. Так, деякі теоретики стверджують, що підґрунтям суспільного життя є людська психіка. Вона – первинна, визначальна щодо явищ соціального життя, і людина, яка за своєю природою є індивідуалістом і власником, одержима волею до влади. Більшість дослідників розуміють феномен лідерства як взаємодія лідера і його послідовників. Також взаємодія може бути розглянуто або при акценті на активності лідера, або при акценті на активності послідовників, або як результат двостороннього впливу. Неважко помітити, що всі перераховані вище підходи правомірні і відображають якийсь аспект даної проблеми. Але, мабуть, для розуміння комплексного феномена лідерства необхідний облік різних типів змінних, в сукупності визначають природу лідерства в кожен конкретний момент часу.

Змінними, які необхідно враховувати при поясненні даного феномена, є: особистість лідера, його походження, процес соціалізації і способи висування; характеристики послідовників; відносини між лідером і послідовниками; контекст, в якому лідерство має місце. В цілому проблема лідерства в психології займає важливе місце, так як суб'єктивний фактор в діяльності визначає її цілі, зміст і практичне проведення. Від лідерських якостей будь-якого політика залежить стиль його діяльності, взаємини в організації, успіх реалізації висунутих цілей і завдань. Поведінка лідера є цілеспрямованими і вмотивованими потребами, мотивами і переконаннями.

Існує безліч різних особистісних потреб, які пов'язані з його діяльністю. Серед них слід виділити основні потреби, які мотивують поведінку лідерів: потреба у владі; потреба в контролі над подіями і людьми; потреба в досягненні; потреба в афіліації, тобто в приналежності до якоїсь групи і отриманні схвалення. Потреба у владі лідера має давню дослідницьку історію. До теперішнього часу існують різні концепції потреби у владі. Однією з найстаріших є концепція Г. Лассуелла і А. Джорджа, які розуміють потребу у владі як компенсаторну.

Вітчизняна психологія виходить із соціально-історичної зумовленості явищ лідерства. Психологи зазначають, що істотне значення для розуміння лідерства і його ефективності має рівень групового розвитку. Вважається, що в колективі через наявність ціннісно-орієнтаційної єдності знімається нібито неминуче, з погляду західних психологів, протиставлення лідера, орієнтованого на людей.

Відомий психолог К. Левін [3] виділив три стилі лідерства: авторитарний (директивний), демократичний (колегіальний) і ліберальний (потурання). Кожен стиль має свої переваги та недоліки і тому немає «поганих» і «хороших» стилів керівництва. Авторитарний стиль простий і оперативний, проте призводить до пасивності підлеглих і лицемірства відносно до керівника. Демократичний стиль робить можливою участь усіх в управлінні, проте заважає у разі потреби швидкому ухваленню рішень. Стиль потурання орієнтується на самостійність членів групи, але це можливо лише за умови їх високої кваліфікації. Отже, єдиного правильного стилю лідерства не існує. Дієвим лідером є той, хто в стані оцінити різні чинники, які впливають на його поведінку в певній ситуації. Він може комфортно почувати себе й ефективно діяти в різноманітних лідерських стилях, може їх змінювати, щоб відповідати вимогам ситуації. Цілком зрозуміло, що найуспішніші лідери і керівники орієнтуються на всі три стилі залежно від умов діяльності [3].

Як уже зазначалося, феномени лідерства і керівництва мають багато спільних рис, адже і лідер, і керівник повинні стимулювати групу, націлювати її на вирішення певних задач. Однак лідерство – це психологічна характеристика поведінки окремих членів групи. А керівництво у більшості випадків є соціальною характеристикою відносин у групі, перш за все, з точки зору розподілу ролей

управління та підпорядкування [5]. У психологічній літературі зазначається, що керівник – це особа, на яку офіційно покладені функції керування колективом і організація його діяльності. Керівник несе юридичну відповідальність за функціонування групи (колективу) перед інстанцією, що його призначила (обрала, затвердила) і має у своєму розпорядженні визначені можливості санкціонування: покарання та заохочення підлеглих для впливу на їхню активність.

Науковець Б. Паригін [6] виділяє такі відмінності між лідером і керівником: – керівник призначається офіційно, а лідер висувається неофіційно; – керівникові певними законодавчими актами, постановами чи наказами даються певні права і повноваження; лідер не має таких прав і повноважень, також не має формальних санкцій, використовуючи які, міг би впливати на учасників групи; – керівник репрезентує свою групу в зовнішній організації та вирішує питання, пов'язані з її відносинами з іншими групами; лідер обмежений у своїй діяльності сферою взаємин у групі; – керівник перед законом, адміністрацією несе відповідальність за стан справ у групі та за результати її діяльності; лідер ніякої персональної відповідальності не несе за стан справ у групі та за те, що в ній відбувається.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, лідерство є соціально-психологічним феноменом, воно зумовлюється взаємодією багатьох змінних (психологічними характеристиками особистості лідера, соціально-психологічними характеристиками малої групи та ін.), а керівництво має змішану природу, поєднуючи в собі різні особливості впливу. Якщо лідерство виникає та формується у процесі спільної діяльності, то керівництво привноситься у групу. Ефективність керівництва залежить від лідерського потенціалу керівника, відповідності умовам і завданням діяльності групи. Стиль керівництва має як об'єктивну, так і суб'єктивну основу, залежить від моральних норм, соціально-економічних і політичних чинників, системи відносин у групі, особистісних особливостей керівника. Отже, розглянувши проблему лідерства і керівництва у психологічній літературі ми можемо стверджувати, що ці два явища мають багато спільного (стимулюють групу, націлюють її на вирішення певних задач) і відмінного (лідерство з'являється стихійним шляхом, а керівництво передбачає розподіл ролей управління і підпорядкування).

Тому діяльність будь-якого колективу, групи, організації буде набагато ефективнішою за наявності лідерських здібностей і потенціалу в його керівника. Перспективами подальших розвідок у цьому напрямі є визначення гендерних аспектів лідерства в різних професійних сферах.

Список використаних джерел

1. Курас І. Українське суспільство на рубежі століть: утвердження реформаторського курсу //Філософія політики: Хрестоматія: У 4 т. – К., 2003. – Т.4. – С. 271–272.

2. Рудич Ф.М. Політологія: Підручник.–2-е вид., стереотип.– К.: Либідь,2006. – С. 465.

3. Левенець Ю.А. Теоретико-методологічні засади української суспільно-політичної думки: проблеми становлення та розвитку. – К., 2001.; Пахарев А.Д. Указ. соч. – К., 2001.

4. Рудич Ф.М. Політологія: підручник. 2-е вид. – К.: Либідь, 2006. – С. 438.

5. Корнєв, М. Н. Соціальна психологія : підруч. / М. Н. Корнєв, А. Б. Коваленко. – К., 1995. – 304 с.

6. Логунова, М. М. Політична психологія та іміджелогія : метод. матеріали до навч. модуля / М. М. Логунова, Л. М. Усаченко. – К. : НАДУ, 2008. – 112 с.

7. Шапар, В. Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В. Б. Шапар. – Х. : Прапор, 2005. – 640 с.

References

1. Kuras, I. (2003). Ukrainske suspílstvo narubezhí stolít: utverdzhennia reformatorskogo kursu [Ukrainian society at the turn of the century: approval of there formist course]. Fílosofiia polítiky: Khrestomatíia: u 4 t. – K., – T.4. – S. 271–272 (in Ukrainian).

2. Rudich, F.M. (2006). Polítologíia: Pídruchnyk [Politology: Pidruchnik]. –2-e vyd., stereotip. – K.: Lybíd, – S. 465 (in Ukrainian).

3. Levenets, Yu. A. (2001). Teoretyko-metodologíchní zasady ukrainskoii suspílno-polítichnoi dumky: problem stanovlennia ta rozvytku [Theoretical and methodological ambush of the Ukrainian suspense-political thought: problems of formation and development]. – K., 2001.; PakharevA.D. Ukaz. soch. – K. (in Ukrainian).

4. Rudich, F.M. (2006). Polítologíia: pídruchnyk [Politology: assistant]. 2-ye vyd. – K.: Libíd, – S. 438 (in Ukrainian).

5. Korniev, M. N. (1995). Sotsíalna psykhologíia [Social psychology]. Pídruch. / M. N. Korniev, A. B. Kovalenko. – K., – 304 s. (in Ukrainian).

6. Logunova, M. M. (2008). Polítichna psykhologíia ta ímídzhelohíia [Political psychology and imageology]. Metod. Materíaly do navch. modulia / M. M. Logunova, L. M. Usachenko. – K. : NADU, – 112 s. (in Ukrainian).

7. Parigín, B. D. (2010). Sotsíalna psykholohíia: vytoky í perspektyvy [Social psychology: turns and prospects]. – S.-Pb. : SPb GUP, – 156 s. (in Ukrainian).

8. Shapar, V. B. (2005). Suchasnyi tlumachnyi psykhologíchnyi slovnyk [Modern psychological dictionary]. V. B. Shapar. – Kh. : Prapor, – 640 s. (in Ukrainian).

Summary

Filipov V. *Candidate of Historical Sciences,*
Associate Professor,
National Defense University of Ukraine
Voroshchuk O. *Philosophy Doctor,*
National Defense University of Ukraine

FEATURES OF THE LEADERSHIP INSTITUTE FORMATION IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION PROCESSES OF MODERN SOCIETY

Introduction.*The article deals with the modern features of the leadership institute formation, considers the main directions and approaches in understanding the nature of leadership as a phenomenon in modern science, elucidates the essence and main content of the leadership institute formation trends in the conditions of transformational processes taking place in Ukrainian society, and considers the peculiarities of its manifestation of the specified trends in Ukraine and their impact on the psychological features of theleadership institute formation.*

Purpose. *To analyze the problem of leadership, which is one of the central problems of modern social and political science. Understanding the essence, mechanisms, conditions and factors of what motivates or forces people to recognize one person as a leader, and deny the right to such recognition to another, can be recognized as a key issue in the study of leadership as a social phenomenon.*

Originality. *The turbulent course of transformational processes taking place in Ukrainian society has put forward a sufficiently large number of people whose personal in fluence allows them to play a significant role in the social development of society. Thus, leadership occupies a special position in modern conditions due to the fact that it is visible and significantly affects the course of all events that take place in society. Social, economic and political modernization of social relations, transformational processes taking place in modern society give rise to a wide range of problems that require theoretical understanding and practical solutions. Thus, today there is an objective need for a systematic description of the trends in the formation of the leadership institute, which can serve as a basis for a drastic increase in the effectiveness of the activities of modern leaders.*

Conclusion. *Leadership is a socio-psychological phenomenon, it is determined by the interaction of many variables (psychological characteristics of the leader's personality, socio-psychological characteristics of a small group, etc.), and leadershiph as a mixed nature, combining various features of influence. If leadership arises and is formed in the process of joint activity, then leadership is brought to the group. The effectiveness of management depends on the leader's leadership potential, compliance with the conditions and tasks of the group's activities. The leadership style has both an objective and a subjective basis, depends on moral norms, socio-economic and political factors, the system of relations in the group, and personal characteristics of the leader.*

So, after considering the problem of leadership and management in the psychological literature, we can claim that the set of phenomena have a lot in common (stimulating the group, targeting it to solve certain tasks) and different (leadership appears spontaneously, and management involves the distribution of management and subordinate roles).

Therefore, the activity of any team, group, organization will be much more effective if its leader has leadership skills and potential. Prospects for further research in this direction are the determination of gender aspects of leadership in various professional spheres.

Keywords: *society; leadership; social processes; social institute; manager; management; activity.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 01.06.23.

УДК 159.9 : 316.6 : 316.77
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–151-160

Холох О. І. *кандидат філософських наук, провідний науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України*
https://orcid.org/0000-0001-6916-5450
Євсєєв І. Г. *старший науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України*
https://orcid.org/0000-0003-1450-1378
Халіманенко К. В. *старший науковий співробітник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України*
https://orcid.org/0009-0009-4822-2431

ФОРМУВАННЯ РОСІЙСЬКОЮ ФЕДЕРАЦІЄЮ НЕГАТИВНИХ СТЕРЕОТИПІВ З УКРАЇНИ ТА УКРАЇНЦІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА КОЛЕКТИВНИЙ ІНТЕЛЕКТ РОСІЙСЬКОГО НАСЕЛЕННЯ

У статті розглядається процес деструктивного впливу на колективний інтелект громадян російської федерації актуалізованих наявних (етнічних, історичних, соціальних) та нових стереотипів щодо України та українців від проголошення незалежності України до початку Революції Гідності. Ці стереотипи росія на системній основі використовувала для формування в росіян негативного ставлення до України та українців, що стало основою для подальшого формування "образу ворога" з України та його насичення виключно негативними характеристиками.

Автори дійшли висновку, що деструктивні стереотипи щодо України та українців не відображають реальність, але систематизують та спрощують її сприйняття. Утім така економія інтелектуальних ресурсів негативно позначається на колективному інтелекті та призводить його до деградації. До того ж систематичне стереотипне мислення призводить до негативних наслідків у фізичному вимірі, а саме: до зневажливого ставлення, дискримінації, жорстокого поводження і навіть до відкритої військової агресії, спрямованої на знищення народу щодо якого були сформовані деструктивні стереотипи.

Ключові слова: *стереотипи; колективний інтелект; "образ ворога"; деструктивний вплив; наративи; міфи; фейки.*

Вступ. На початку XX ст. Еміль Дюркгейм у своїй праці "Елементарні форми релігійного життя" [1] зазначав, що суспільство виявляється єдиним джерелом логічного мислення для кожного окремого індивіда. Тобто суспільство є більш високоінтелектуальною формою, порівняно з кожним окремим індивідом, оскільки воно перевершує індивідуума як у просторовій, так і у часовій протяжності. Інші дослідники також розвивали подібні концепції колективного інтелекту, зокрема В. Вернадський – концепцію "ноосфери", Г. Веллс – "світового мозку" та ін. Загалом сенс подібних концепцій колективного інтелекту зводиться до того, що група людей (спільнота) здатна більш ефективно мислити, знаходити вирішення задач, приймати рішення порівняно з кожним окремим індивідом у цій групі. Втім, в умовах сучасного інформаційного суспільства з'являється все більше засобів впливу на колективний інтелект, зокрема й маніпулятивних, які ускладнюють ефективне колективне мислення та ухвалення правильних рішень. Наприклад, у 2022 році переважна більшість росіян підтримала рішення свого президента в. путіна про початок так званої "спеціальної військової операції" в Україні. Незважаючи на те, що внаслідок військової агресії росії проти України загинуло десятки тисяч російських військових, переважна більшість росіян й досі підтримує цю криваву війну. Такі обставини актуалізують пошуки у напрямку розкриття особливостей та механізмів деструктивного впливу на колективний інтелект.

Початок війни та її ведення в морально-психологічному плані вимагають формування у масовій свідомості населення та військових "образу ворога", наявність

якого є необхідною умовою як для здійснення військової агресії, так і для її відсічі. Однак, "образ ворога" у масовій свідомості неможливо сформувати на порожньому місті. До початку формування "образу ворога" проводиться тривала підготовча робота по формуванню негативних стереотипів масової свідомості щодо народу або країни як об'єкту майбутньої агресії [2, 66].

Дослідження цієї проблематики є вкрай актуальним в контексті того, що становлення України, як незалежної держави, стало викликом імперській свідомості та психологічною травмою для російських політиків. Від початку правління б. єльцина росія запровадила сценарій позбавлення України її статусу незалежної держави через дестабілізацію соціально-політичної обстановки, дискредитацію законно обраної влади та демонізацію Збройних Сил України, а також через формування нових й актуалізацію вже наявних негативних стереотипів щодо України і українців та їх впливу на колективний інтелект російського населення. В подальшому ці стереотипи росія почала використовувати для граничного насичення "образу ворога" з України виключно негативними характеристиками.

Мета дослідження: розкрити особливості формування негативних стереотипів російською федерацією з України та українців від проголошення незалежності і до Революції Гідності. На основі результатів соціологічних опитувань дослідити вплив цих стереотипів на колективний інтелект російського населення щодо їх сприйняття, розуміння та ставлення до України і українців.

Теоретичне підґрунтя. Розкриття особливостей формування російською федерацією деструктивних стереотипів з України та українців та їх вплив на колективний інтелект російського населення на сьогодні є недостатньо вивченою сферою наукового знання. Опосередковано це питання досліджували О. Гапеєва, Я. Калакура, Т. Кузьо, М. Рябчук, М. Туранський та ін. Так, О. Гапеєва у своєму дослідженні розглянула інформаційно-пропагандистську кампанію, що була розгорнута росією під час намагання захопити український о. Тузла. Дослідниця дійшла висновку, що ця кампанія була спрямована на формування негативних стереотипів з України та українців із застосуванням фейків, деструктивних наративів і симулякрів [3]. Дослідник Я. Калакура вивчав маніпуляції історичною свідомістю росіян, яка є не тільки важливою складовою імперської політики росії, а й засобом впливу на колективний інтелект росіян шляхом актуалізації та формування негативних стереотипів мислення з України та українців й "образу ворога" з інших країн і народів [4]. Дослідження Т. Кузьо розглядає використання політичною силою – Партією регіонів у 2009–2013 роках радянських стереотипів: "бандерівці", "націоналісти" та "фашисти", що формувало ставлення росіян до українців як до ворогів [5]. Історичну розвідку виникнення етнічних стереотипів про українців у російській культурі зробив М. Рябчук. На думку дослідника головна функція цих стереотипів полягала у створенні та підсиленні у підлеглої групи (українців) комплексу неповноцінності та меншовартості на тлі панівної групи (росіян) [6]. У дисертаційному дослідженні М. Туранського розглядалося питання формування образу українця в російському кінематографі на початку XXI століття. Як зазначає автор, цей образ поступово трансформувався від простуватого й доброзичливого персонажа до колабораціоніста та зрадника [7]. Окрім цього, тематика формування росією негативних стереотипів простежується частково і в низці інших колективних праць [1; 8; 9]. Проте, в наведених наукових працях зазначена вище проблематика не є предметом спеціального комплексного дослідження, що й визначає актуальність даного дослідження.

Методи дослідження. Методологія дослідження обумовлюється проблематикою, яка має міждисциплінарний характер. Наукове вивчення впливу деструктивних стереотипів з України та українців на колективний інтелект росіян стає можливим завдяки пізнавальним методам наукової психології, а саме опосередкованому аналізу й синтезу об'єктивних проявів психіки у процесах та продуктах діяльності російського населення.

З цією метою було залучено широке коло офіційних та неофіційних джерел та застосовано проблемно-хронологічний метод історіографії. Крім цього, в дослідженні використано результати соцопитувань, а також загальнонаукові методи аналізу, синтезу узагальнення, систематизації та порівняння.

Результати і обговорення. Використання росією негативних стереотипів у будь-якій етнічній групі, здійснювалося з метою створення або посилення комплексу неповноцінності, а також щоб змусити її перейняти та засвоїти зневажливий погляд на саму себе від імперської держави. Так, стереотипи "малороса" і "хохла" ефективно підтримували віру, що українці і росіяни – це "майже один і той самий народ" і що вся різниця між ними – лише в рівні культури й освіченості. Таким чином, ставлення росіян до українців формувалося на основі стійких етнічних та історичних стереотипів, які поширювалися у фольклорі, ідеологічно-смислових конструктах, а також в культурних і політичних дискурсах, де росіяни були домінуючою групою, а українці – підневільнім народом [5, 120].

Водночас, формування негативного образу мешканців західної України у радянські часи як "бандерівців" та "буржуазних націоналістів" було спрямоване на спонукання соціального дистанціювання від них росіян та мешканців інших регіонів України. Ім'я Степана Бандери, провідника Організації української націоналістів, виявилося для радянської влади оптимальним для його політичної стереотипізації через суто фонетичну асоціацію з "бандитизмом" та праворадикальні погляди самого Бандери. Завдяки цьому радянська влада демонізувала його як "фашиста" і "нацистського колаборанта". Стереотип "бандерівців" був широко поширений радянською пропагандою. У пострадянському просторі він глибоко укорінився в суспільній свідомості і часто використовувався політиками для всякого роду маніпуляцій [6, 185; 8, 708-709; 10].

Сформовані у такий спосіб стереотипи впливали на колективний інтелект росіян та зберігалися у масовій свідомості тривалий час. Після здобуття Україною незалежності ці стереотипи поступово почали наповнюватися негативним змістом, а зневажливий ярлик-стереотип "бандерівці" вже поширювався російською пропагандою на всіх українців.

До того ж, негативний образ українського народу сформувався у російському середовищі через розпад СРСР. Це було пов'язано, насамперед, зі збереженням у складі незалежної України Автономної Республіки Крим та розподілом Чорноморського флоту, що вже на початку 1990-х років сприймалося російськими громадянами вкрай негативно. російські засоби масової комунікації (далі – ЗМК) широко використовували комунікативно-пропагандистські технології для деструктивного впливу на колективний інтелект російського населення та мешканців Криму з метою підтримки сепаратистського руху на півострові та його приєднання до росії [11, 3; 12].

Після проголошення Україною незалежності деякі російські "науковці", на замовлення політиків підвладних Кремлю, розпочали обґрунтовувати потребу необхідності боротьби з українством і доводити штучність українського питання. У 1996 році в російській федерації перевидається псевдонаукова монографія російського "історика" М. Ульянова "Походження українського сепаратизму". У цьому виданні автор розглядає українців та українство винятково крізь призму так званого "сепаратизму" від росії, а також вживає деструктивну міфологію про те, що українці не є окремою нацією, тому й не мають права жити у своїй державі. Використавши реінтерпретацію історичних фактів, автор стверджував, що український рух наприкінці XIX та початку XX століття був інспірований Австро-Угорщиною та Німеччиною напередодні Першої світової війни для того, щоб максимально послабити російську імперію перед війною, аби легше потім загарбати решту її земель [13, 64; 14].

Заперечення української державності, нації та мови знайшли своє продовження у праці іншого російського "філософа" О. Дугіна "Основи геополітики. Геополітичне майбутнє росії", що була опублікована у Москві в 1997 році. У цій праці автор поширює наратив, що росія може існувати тільки як імперія. В його

розумінні суверенітет України є настільки негативним для російської геополітики явищем, що в майбутньому може легко спровокувати збройний конфлікт. Відповідно українська проблема – це головна проблема, яка стоїть перед Москвою. О. Дугін нав'язував російській аудиторії міф, що Україна, як держава, не має жодного геополітичного сенсу, в неї немає ні географічної унікальності, ні етнічної винятковості. Статус цього видання, як навчального посібника для російських вищих навчальних закладів, свідчить про цілеспрямований деструктивний вплив автора на інтелект російської студентської молоді [14; 15, 216]. Адже ці антиукраїнські ідеї перетворювалися у знання та стійкі переконання російської молоді, які використовувалися ними у подальшому ставленні до України й українців.

На початку XXI століття у російському суспільстві посилилися процеси насичення негативним змістом вже існуючих стереотипів про Україну та українців. З приходом до влади в. путіна у травні 2000 року розпочалася відбудова росії як імперської держави із розширенням сфери її впливу на пострадянському просторі. Вище керівництво росії прагнуло встановити російську гегемонію на всьому Євразійському континенті. Але головною перешкодою на цьому шляху виявилася Україна як незалежна і суверенна держава. З цього періоду росія розпочинає проти України інформаційно-психологічне протиборство, яке найбільш проявилося в економічній, культурній, енергетичній та інформаційних сферах [16, 7].

Чергове посилення антиукраїнської риторики в російському інформаційному середовищі відбулося під час кризи в українсько-російських відносинах, спричинене спорудженням росією дамби в Керченській протоці від Таманського півострова до о. Тузла. У жовтні 2003 року в російських ЗМК з'явилися фейкові статті, які переконували населення російської федерації про готовність України розпочати війну. Такі статті містили матеріали, що реінтерпретували історичні факти, формували негативну думку про керівництво України та дискредитували Збройні Сили України. У деяких статтях російських ЗМК на той час вже використовувалися спотворені історичні міфи та симулякри: "нацистське угруповання УНА-УНСО", "необандерівці". Унаслідок такого впливу на інтелект широких мас російського населення майже 82% анонімно опитаних респондентів в ефірі радіостанції "Ехо Москви" визнали, що для них о. Тузла як частина російської федерації є більш важливим, ніж підтримання добрих взаємовідносин з Україною. На цьому ефірі заступник голови державної думи росії Дмитро Рогозін відкрито реінтерпретував історичні події, пов'язані з передаванням Криму УРСР, та заявляв: "Тузла наша. І Севастополь наш, я це довів…" [3, 272-274].

Напередодні 350-ї річниці Переяславської ради в російському інформаційному просторі активізувалися міфи про історичне возз'єднання українського і російського народів. В цей час з'являються видання, які заперечують українську державність та саме існування української нації. Саме до цієї події у 2004 р. в Москві було перевидано працю М. Ульянова під новою назвою "Український сепаратизм. Ідеологічні витоки самостійності". Нове видання розпочиналося з передмови написаної Є. Морозовим та мало назву "У жовто-блакитному тумані". У згаданій передмові автор використовує низку російських міфів: "лінія Карпати – Вісла є природнім західним кордоном росії", "українець – це не етнічне, а політичне поняття", "росія – це не країна, а окрема євразійська цивілізація на рівні з європейською або ісламською", "незалежна Україна – це інструмент США і Заходу аби зламати російську євразійську цивілізацію". Автор заперечує існування українців, як нації, а також української мови, поширюючи при цьому міфи про те, що це буцімто "галицький діалект, законсервований емігрантами в Канаді і США" [17, 14].

Формування негативного, зневажливого ставлення до українців та України на початку XXI століття також простежується і в російському кінематографі, який систематично використовував етнічні стереотипи про українців та пропагував міф про "братні народи". Перший стереотип – це "свій хохол", що є недолугим "молодшим братом". В уяві значної кількості росіян він

є провінційним та комічним. На цьому тлі впевнено виглядає образ "старшого брата" росіянина – розумного, сміливого та серйозного. Тобто в масовій свідомості росіян вбудовувалася та закріплювалася бінарна опозиція – "українці (недолугі молодші брати)/росіяни (старші брати, яких потрібно наслідувати)". На початку 2000-х років на російських екранах існуючий образ простуватого і доброзичливого українця у масовій свідомості росіян поступово трансформується в бандита, колабораціоніста та зрадника. З цього часу у російському кінематографі починає формуватися та поширюватися інший стереотип українця, так званого "бандерівця" – жорстокого, підступного і безпринципного зрадника, який завжди програє "чесному, сміливому і відважному" росіянину. Відповідний образ був створений у таких популярних фільмах як "Брат-2", "Адмірал", "Ми з майбутнього-2", "Матч" тощо [7, 83; 18].

Традиційне зверхнє негативне ставлення росіян до українців було піднесено російським керівництвом на рівень державної пропагандистської антиукраїнської політики ненависті після перемоги Помаранчевої революції у 2004–2005 рр., коли Україна вже обрала проєвропейський вектор своєї зовнішньої політики. Відтепер потужний російський пропагандистський апарат зосередився на поширенні у власному інформаційному просторі спотворених міфів, фейків, деструктивних наративів та симулякрів про буцімто незаконну злочинну владу в Україні, яку захопили "бандерівці". Така державна антиукраїнська політика росії була ефективною. Згідно із дослідженнями російської недержавної дослідницької організації "Левада-центр" 54% опитаних російських респондентів вважали, що В. Ющенко здобув перемогу на виборах в Україні через передвиборні маніпуляції та підтасовки, при цьому 32% респондентів визнали росію правонаступницею Київської Русі [19].

Після перемоги в Україні демократичних сил на чолі з Президентом В. Ющенком Кремль відчув загрозу своєму впливові на пострадянському просторі. Відтепер, росія намагалася, зокрема через економічний тиск, змусити Київ піти на політичні поступки та залишитися у сфері свого впливу. Пріоритетним завданням для себе вона вважала дискредитацію України перед європейською спільнотою, щоб завадити її майбутньому вступу до ЄС.

Для реалізації свого задуму російська федерація вирішила побудувати газопроводи в обхід української газово-транспортної системи (далі – ГТС), при цьому переконати Європу, що Україна є ненадійним транзитером. У суб'єктів, які брали участь у "газових війнах" (2004–2005 та 2008–2009 років) з російського боку, стояло завдання – показати, що українська ГТС нібито аварійна, труби гнилі, а реконструювати систему надто дорого та простіше від неї відмовитися. Одночасно в ЗМК російські політики та посадовці поширювали міфи про перекриття Україною газу до Європи (на початку 2009 року) та наративи: "Україна – несумлінний транзитер російського газу", "…українські партнери – це злодії" [20].

У квітні 2008 року розпочався якісно новий етап відносин України з НАТО – підготовка вступу країни до цієї міжнародної організації. Після проведення саміту відбулося закрите засідання ради росія-НАТО, де президент росії в. путін образливо висловився про Україну та відкрито заявив президенту США Д. Бушу один із основних російських наративів, що Україна буцімто не є державою, а значна частина її території подарована росією. Вперше з боку очільника російської держави пролунали натяки на припинення існування України як держави у разі її прийняття до НАТО [21].

Підтримка Україною Грузії у війні з росією у серпні 2008 року ще більше ускладнили відносини з російською федерацією. З боку російського керівництва та політиків почали систематично лунати заяви про постачання української військової техніки та озброєння до Грузії. Зокрема, деякі російські інтернет-ресурси та ЗМК почали поширювати фейки про участь у російсько-грузинському збройному конфлікті українських фахівців з обслуговування та застосування зенітно-ракетних комплексів. Вищезазначене впливало на сприйняття росіянами українців та формувало негативне, навіть вороже ставлення до України та її громадян. Так, за

результатами соціологічних опитувань "Левада-центру" після російсько-грузинського збройного конфлікту до кінця 2008 року, коли ще активно висвітлювалися ці події, кількість росіян, які ставилися до України "добре" та "переважно добре", зменшилася одразу на 30% від показників початку року і становила 29%. При цьому, кількість росіян, які ставилися до України переважно "погано" і "дуже погано" зросла на 32% до абсолютного показника 62% [22].

Після президентських виборів 2010 року новообраний очільник української держави в. янукович та провладна Партія регіонів одним із пріоритетів своєї зовнішньої політики проголосили розвиток України як позаблокової держави, що сприяло зближенню з керівництвом російської федерації, а також покращило на певний час економічні і політичні відносини з нею. В цей період керівництво росії не полишило своїх амбіцій повернути до своєї "імперії" Україну та інші держави колишнього СРСР. Щоб зберегти на них свій вплив, закріпити на законодавчому рівні сталий російський наратив про необхідність захисту "співгромадян та співвітчизників, які опинилися за межами російської території", у 2011 році Державна дума внесла зміни до закону російської федерації "Про громадянство російської федерації", значно розширивши зміст поняття "співвітчизник". Відтепер в. путін у міжнародних колах просував наратив, що територія колишнього СРСР є виключною зоною інтересів та відповідальності росії, адже на цих теренах проживають її співвітчизники. Це давало йому змогу вести мову про "захист співвітчизників" за кордоном аж до їхнього самовизначення на користь приєднання до росії [7, 109 –110].

Важливим чинником невизнання російською елітою, зокрема президентом росії в. путіним, України, як унітарної і незалежної держави, стало намагання об'єднати росію та Україну, спираючись на буцімто спільне історичне минуле, культурні і духовні цінності. Виступаючи на конференції "Православно-слов'янські цінності – основа цивілізаційного вибору України", організованій проросійською організацією "Український вибір" В. Медведчука 27 липня 2013 року у м. Києві, в. путін уперше публічно назвав російський, український і білоруський народи "єдиним народом" і оприлюднив мету майбутньої роботи: об'єднання росії та України в рамках однієї держави. Окрім цього російський президент вдався до принизливої риторики. Так, у своїй промові він припиняє вживати правильну граматичну форму "в Україні" і починає казати виключно "на Україні", що було неприпустимим стосовно суверенної держави. До речі ця традиція й досі зберігається в інформаційному просторі росії, коли під час висвітлення подій в Україні використовується виключно прийменник "на" Україні, що виражає залежність іменника від інших слів у словосполученні чи реченні [24].

У своїй промові в. путін скористався наративами "східнослов'янського братерства", щоб надалі вимагати від України відмовитися від європейської інтеграції. Він розраховував на те, що після переобрання у 2015 році в. януковича президентом, Україна мала приєднатися до Євразійського союзу (колишнього Митного союзу) і, що важливо, погодитися на керований росією консорціум з управління своєю газотранспортною системою. Тому, в. путін змусив в. януковича відмовитися від підписання у Вільнюсі Угоди про асоціацію та зону вільної торгівлі з Європейським Союзом на саміті "Східного партнерства", що відбувся у листопаді 2013 року. Таке рішення української влади викликало хвилю розчарування серед офіційних представників ЄС та спровокувало масові протести в Україні. Систематичне поширення росією наративів про "єдиний народ", зокрема під час підготовки України до підпису Угоди з ЄС, мало значний вплив на сприйняття росіянами українців та формуванням у них відповідних переконань і ставлення. Так за даними "Левада-центру" тільки 3% росіян підтримували інтеграцію України з ЄС, а 30% взагалі вважали, що підписання Угоди буде зрадництвом слов'янської єдності росії, Білорусі та України. При цьому 61% населення росії не вважали Україну закордонною державою (іншою думки дотримувалось 37% населення) [5, 347; 25].

Висновки. Російське населення протягом тривалого часу перебувало в ілюзорному інформаційному просторі, який формувався ЗМК, політичною та

економічною сферами життя, освітою і наукою та масовою культурою. Використання широкого інструментарію комунікативно-пропагандистських технологій впливу на основі спотвореної історії, а також фактів і подій поточного життя щодо України та українців формували у масовій свідомості росіян деструктивні стереотипи про них. По суті стереотипи являють собою усталені шаблони мислення, які не мають безпосереднього відношення до реальності, але при цьому задають певне усталене ставлення до дійсності (народу, країни). Це дозволяє росіянам економити інтелектуальні ресурси в процесі сприйняття та оцінювання України та українців. Однак, така економія негативно відображається на деяких властивостях колективного інтелекту росіян, а саме: значно знизилася здатність критичного мислення щодо розуміння реального стану справ та оцінювання України та українців. Через постійне невдоволення діями українців та застосуванням до них негативних номінацій в росіян знизилася гнучкість мислення, за допомогою якої люди здатні порозумітися. Разом із цим підвищилася навіюваність та безініціативність. Тверде стереотипне мислення росіян щодо України та українців поступово сформувало упереджене зневажливе ставлення, дискримінацію, жорстоке поводження та вилилося зрештою у відкриту військову агресію спрямовану на знищення українців.

Отже, якщо колективний інтелект функціонує на основі деструктивних стереотипів, то він втрачає здатність ефективно мислити і ухвалювати правильні рішення. Наявність стереотипних кліше знижує критичне мислення і адекватне розуміння оточуючого світу та призводить до деградації колективного інтелекту.

Список використаної літератури

1. Durkheim, E. (1915). The Elementary Forms of the Religious Life. London. URL: https://monoskop.org/images/a/a2/Durkheim_Emile_The_Elementary_Forms_of_Religious_life_1995.pdf

2. Сенявский, А. С., Сенявская, Е. С. (2006). Историческая имагология и проблема формирования “образа врага” (на материалах российской истории XX в.). Вестник РУДН. Серия “История россии”. 2 (6). 54-72.

3. Гапєєва, О. (2016). Інформаційно-пропагандистська кампанія росії проти України під час конфлікту на Острові Коса Тузла у 2003 році. Військово-науковий вісник. 25, 266-281.

4. Калакура, Я. (2021). Україна в тіні стереотипів російської історіографії про “одвічних ворогів росії”: історія і сучасність. Вісник Львівського університету. Серія історична. 2016–2021. Спецвипуск, 387-400.

5. Кузьо, Т. (2018). Війна путіна проти України. Революція, націоналізм і криміналітет / Пер. з англ. Андрія Павлишина. К. : Дух і літера.

6. Рябчук, М. (2016). “Хохли”, “Малороси”, “Бандери” : стереотип українця у російській культурі та його політична інструменталізація. Наукові записки Інституту політичних і етнонаціональних досліджень ім. І. Ф. Кураса НАН України. 1(81),179-194.

7. Туранський, М. О. (2020). Інформаційно-психологічне забезпечення операції з анексії Криму російською федерацією : історичні передумови та практична реалізація [дис. доктора філософії : 032 “Історія та археологія”, Нац. акад. сухоп. військ імені гетьм. Петра Сагайдачного. Львів].

8. Морально-психологічне забезпечення у Збройних Силах України: підручник (2020) / за заг. ред. В. В. Стасюка. Бровари : ТОВ “7БЦ”.

9. Касьянов, Г., Смолій, В., Толочко, О. (2013). Україна в російському історичному дискурсі : проблеми дослідження та інтерпретації. К. : Інститут історії України НАН України.

10. Міщенко, М. Звідки беруться “соціокультурні розколи”? (2012). URL : https://razumkov.org.ua/statti/zvidky-berutsia-sotsiokulturni-rozkoly

11. Хилько М. М., Титарчук, О. Г. (2019). Російська військова присутність в Україні та її вплив на ситуацію з правами людини. Київ : БФ “ІДСБ”.

12. Йосип Бродський. На незалежність України (1992). URL : https://brodskiy.su/na-nezavisimost-ukrainy

13. Ульянов, Н. (1996). Происхождение украинского сепаратизма. М. : Индрик.

14. Як росія створила образ ворога з України. Історія без міфів (2022). URL : https://www.youtube.com/watch?v=STFPBahSQy8&t=3045s

15. Дугин, А. (1997). Основы геополитики. Геополитическое будущее россии. М. : Арктогея.

16. Перепелиця, Г. М. (2017). Україна – росія : війна в умовах співіснування. К. : Видавничий дім “Стилос”.

17. Ульянов, Н. (2004). Украинский сепаратизм. Идеологические истоки самостийности. М. : ЭКСМО, Алгоритм.

18. Образ ворога : Як російський кінематограф розпалює ненависть до українців (2022). URL: https://euro.kharkiv.ua/obraz-voroga-yak-rosijskyj-kinematograf-rozpalyuye-nenavyst-do-ukrayincziv/

19. Россияне об итогах выборов на Украине. Левада-центр (2005). URL : https://www.levada.ru/2005/01/27/rossiyane-ob-itogah-vyborov-na-ukraine/

20. Про газові війни росії проти України розповів колишній топ-менеджер Газпрому (2022). URL : https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3469077-pro-gazovi-vijni-rosii-proti-ukraini-rozpoviv-kolisnij-topmenedzer-gazpromu.html

21. путін – Бушу: "Україна – це не держава" (2008). URL : https://www.pravda.com.ua/news/2008/04/7/3410762/

22. Россияне об Украине, украинцы о россии (2020). URL : https://www.levada.ru/2010/02/25/rossiyane-ob-ukraine-ukraintsy-o-rossii/

23. Про засади державної мовної політики (2012): Закон України від 03.07.2012 р. № 5029-VI. URL : https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/65103.html

24. путін розпочав війну проти України з мовної агресії в 2013 році – екскрадник президента росії (2020). URL : https://www.radiosvoboda.org/a/26845325.html

25. Треть россиян считает соглашение Украины с ЕС предательством (2013). URL: https://www.levada.ru/2013/11/25/tret-rossiyan-schitaet-soglashenie-ukrainy-s-es-predatelstvom/

References

1. Durkheim, E. (1915). The Elementary Forms of the Religious Life. London. URL: https://monoskop.org/images/a/a2/Durkheim_Emile_The_Elementary_Forms_of_Religious_life_1995.pdf (in English)

2. Senyavskiy, A. S., Senyavskaya, Ye. S. (2006). Istoricheskaya imagologiya i problema formirovaniya "obraza vraga" (na materialakh rossiyskoy istorii XX v.) [Historical imagology and the problem of forming the "image of the enemy" (on the materials of the russian history of the XX century)]. Vestnik RUDN. Seriya "Istoriya rossii". 2 (6). 54-72. (in russian)

3. Hapieieva, O. (2016). Informatsiino-propahandystska kampaniia rosii proty Ukrainy pid chas konfliktu na Ostrovi Kosa Tuzla u 2003 rotsi [russia's information and propaganda campaign against Ukraine during the Kosa Tuzla conflict in 2003]. Viiskovo-naukovyi visnyk. 25, 266-281. (in Ukrainian)

4. Kalakura, Ya. (2021). Ukraina v tini stereotypiv rosiiskoi istoriohrafii pro "odvichnykh vorohiv rosii": istoriia i suchasnist [Ukraine in the shadow of stereotypes of russian historiography about "eternal enemies of russia": history and modernity]. Visnyk Lvivskoho universytetu. Seriia istorychna. 2016–2021. Spetsvypusk, 387-400. (in Ukrainian)

5. Kuzo, T. (2018). Viina putina proty Ukrainy. Revoliutsiia, natsionalizm i kryminalitet [putin's war against Ukraine. Revolution, nationalism and criminality] / Per. z anhl. Andriia Pavlyshyna. K. : Dukh i litera. (in Ukrainian)

6. Riabchuk, M. (2016). "Khokhly", "Malorosy", "Bandery" : stereotyp ukraintsia u rosiiskii kulturi ta yoho politychna instrumentalizatsiia ["Khokhly", "Malorosi", "Bandery": the stereotype of the Ukrainian in russian culture and its political instrumentalization]. Naukovi zapysky Instytutu politychnykh i etnonatsionalnykh doslidzhen im. I. F. Kurasa NAN Ukrainy. 1(81),179–194. (in Ukrainian)

7. Turanskyi, M. O. (2020). Informatsiino-psykholohichne zabezpechennia operatsii z aneksii Krymu rosiiskoiu federatsiieiu : istorychni peredumovy ta praktychna realizatsiia [Informational and psychological support of the operation on the annexation of Crimea by the russian federation: historical prerequisites and practical implementation] [dys. doktora filosofii : 032 "Istoriia ta arkheolohiia", Nats. akad. sukhop. viisk imeni hetm. Petra Sahaidachnoho. Lviv]. (in Ukrainian)

8. Moralno-psykholohichne zabezpechennia u Zbroinykh Sylakh Ukrainy: pidruchnyk (2020) [Moral and psychological support in the Armed Forces of Ukraine]/ za zah. red. V. V. Stasiuka. Brovary : TOV "7BTs". (in Ukrainian)

9. Kasianov, H., Smolii, V., Tolochko, O. (2013). Ukraina v rosiiskomu istorychnomu dyskursi : problemy doslidzhennia ta interpretatsii [Ukraine in the russian historical discourse: problems of research and interpretation]. K. : Instytut istorii Ukrainy NAN Ukrainy. (in Ukrainian)

10. Mishchenko, M. Zvidky berutsia "sotsiokulturni rozkoly"? [Where do "socio-cultural divisions" come from?] (2012). URL : https://razumkov.org.ua/statti/zvidky-berutsia-sotsiokulturni-rozkoly (in Ukrainian)

11. Khylko M. M., Tytarchuk, O. H. (2019). Rosiiska viiskova prysutnist v Ukraini ta yii vplyv na sytuatsiiu z pravamy liudyny [russian military presence in Ukraine and its impact on the human rights situation]. Kyiv : BF "IDSB". (in Ukrainian)

12. Yosyp Brodskyi. Na nezalezhnist Ukrainy [On the independence of Ukraine] (1992). URL : https://brodskiy.su/na-nezavisimost-ukrainy (in Ukrainian)

13. Ulyanov, N. (1996). Proiskhozhdenie ukrainskogo separatizma [Origins of Ukrainian separatism]. M. : Indrik. (in russian)

14. Yak rosiia stvoryla obraz voroha z Ukrainy. Istoriia bez mifiv [How russia created the image of an enemy from Ukraine. History without myths] (2022). URL : https://www.youtube.com/watch?v=STFPBahSQy8&t=3045s (in Ukrainian)

15. Dugin, A. (1997). Osnovy geopolitiki. Geopoliticheskoe budushchee rossii [Fundamentals of geopolitics. The geopolitical future of russia]. M. : Arktogeya. (in russian)

16. Perepelytsia, H. M. (2017). Ukraina – rosiia : viina v umovakh spivisnuvannia [Ukraine – russia: war in conditions of coexistence]. K. : Vydavnychyi dim "Stylos". (in Ukrainian)

17. Ulyanov, N. (2004). Ukrainskiy separatizm. Ideologicheskie istoki samostiynosti [Ukrainian separatism. Ideological origins of independence]. M. : EKSMO, Algoritm. (in russian)

18. Obraz voroha : Yak rosiiskyi kinematohraf rozpaliuie nenavyst do ukraintsiv [Image of the enemy: How russian cinema incites hatred of Ukrainians] (2022). URL: https://euro.kharkiv.ua/obraz-voroga-yak-rosijskyj-kinematograf-rozpalyuye-nenavyst-do-ukrayincziv/ (in Ukrainian)

19. Rossiyane ob itogakh vyborov na Ukraine. Levada-tsentr [russians about the results of the elections in Ukraine. Levada Center] (2005). URL : https://www.levada.ru/2005/01/27/rossiyane-ob-itogah-vyborov-na-ukraine/ (in russian)

20. Pro hazovi viiny rosii proty Ukrainy rozpoviv kolyshnii top-menedzher Hazpromu [The former top manager of Gazprom spoke about russia's gas wars against Ukraine] (2022). URL : https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3469077-pro-gazovi-vijni-rosii-proti-ukraini-rozpoviv-kolisnij-topmenedzer-gazpromu.html (in Ukrainian)

21. putin – Bushu: "Ukraina – tse ne derzhava" [putin to Bush: "Ukraine is not a state"] (2008). URL : https://www.pravda.com.ua/news/2008/04/7/3410762/ (in Ukrainian)

22. Rossiyane ob Ukraine, ukraintsy o rossii [russians about Ukraine, Ukrainians about russia] (2020). URL : https://www.levada.ru/2010/02/25/rossiyane-ob-ukraine-ukraintsy-o-rossii/ (in russian)

23. Pro zasady derzhavnoi movnoi polityky [About the basics of state language policy] (2012): Zakon Ukrainy vid 03.07.2012 r. № 5029-VI. URL : https://www.rada.gov.ua/news/Povidomlennya/65103.html (in Ukrainian)

24. putin rozpochav viinu proty Ukrainy z movnoi ahresii v 2013 rotsi – eksradnyk prezydenta rosii [putin started a war against Ukraine with linguistic aggression in 2013 - former adviser to the president of russia] (2020). URL : https://www.radiosvoboda.org/a/26845325.html (in Ukrainian)

25. Tret rossiyan schitaet soglashenie Ukrainy s YeS predatelstvom [A third of russians consider the agreement between Ukraine and the EU a betrayal] (2013). URL: https://www.levada.ru/2013/11/25/tret-rossiyan-schitaet-soglashenie-ukrainy-s-es-predatelstvom/ (in russian)

Summary

Kholokh O. I. *Candidate of Philosophical Sciences, Leading Researcher of Research Center for Humanitarian Problems of the Armed Forces of Ukraine*

Yevsieiev I. G. *Senior Researcher of Research Center for Humanitarian Problems of the Armed Forces of Ukraine*

Khalimanenko K. V. *Senior Researcher of Research Center for Humanitarian Problems of the Armed Forces of Ukraine*

SHAPING NEGATIVE STEREOTYPES ABOUT UKRAINE AND UKRAINIANS BY THE RUSSIAN FEDERATION. IMPACT OF THESE STEREOTYPES ON THE COLLECTIVE INTELLIGENCE OF THE RUSSIAN POPULATION

Introduction. *Existing collective intelligence concepts center around the fact that a group of people (community) is able to think more effectively, find solutions, and make decisions as compared to each individual in this group. However, in today's information society, more and more means of influencing collective intelligence emerge, including manipulative ones, that complicate effective collective thinking and making the right decisions. The article examines the process of destructive influence on the collective intelligence of the russian federation citizens of existing (ethnic, historical, social) and new stereotypes about Ukraine and Ukrainians.*

Purpose. *Reveal the peculiarities of shaping negative stereotypes by the russian federation about Ukraine and Ukrainians starting from gaining independence and up to the Revolution of Dignity. Based on the results of sociological surveys, to study the influence of these stereotypes on the collective intelligence of the russian population regarding their perception, understanding and attitude to Ukraine and Ukrainians.*

Methods*. The research methodology is determined by issues which are interdisciplinary in nature. The scientific study of the influence of destructive stereotypes about Ukraine and Ukrainians on the collective intelligence of russians becomes possible owning to cognitive methods of scientific psychology, namely - indirect analysis and synthesis of objective psyche manifestations in the processes and products of activity of the russian population. For this purpose, a wide range of official and unofficial sources were involved and the problematic-chronological method of historiography was applied. In addition, the research uses the results of opinion polls as well as general scientific methods of analysis, synthesis, generalization, systematization and comparison.*

Originality. *Since the proclamation of Ukraine's independence, the russian federation introduced a scenario of depriving it of its state sovereignty and independence through destabilization of the socio-political situation and discrediting the legitimately elected authorities. With this purpose, a toolkit was chosen that provides for shaping the new ones and optimizing the existing (ethnic, historical, social) stereotypes about Ukraine and Ukrainians within the mass consciousness of the russian population. russia continued to fill these stereotypes with negative characteristics in order to form an 'image of the enemy' of Ukraine while gradually increasing the impact on the collective intelligence of its citizens. The presence of an 'image of the enemy' in the minds of the population and the military is a prerequisite for waging a war in moral and psychological terms, both - for the implementation of military aggression and for its repulse. The systematic stereotypical thinking of russians with regard to Ukraine and Ukrainians gradually formed a biased disrespectful attitude, discrimination, ill-treatment and eventually resulted in an open military aggression aimed at the destruction of Ukrainians.*

Conclusion. *The authors came to the conclusion that destructive stereotypes about Ukraine and Ukrainians do not reflect the reality but systematize and simplify its perception. However, such saving of intellectual resources negatively affects collective intelligence and leads to its degradation. In addition, systematic stereotypical thinking leads to negative consequences in the physical dimension, namely: neglect, discrimination, ill-treatment and even an open military aggression aimed at destroying the people about whom destructive stereotypes were formed.*

Keywords: *stereotypes; collective intelligence;'image of the enemy'; destructive influence; narratives; myths; fakes.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 27.04.23.

УДК 340
DOI: 10.33099/2617-6858–23–74–4–161-168

Храбан Т. Є. *кандидатка філологічних наук, доцентка, завідувачка кафедри іноземних мов, Військовий інститут телекомунікації та інформатизації імені Героїв Крут*
https://orcid.org/0000-0001-5169-5170
Сілко О. В. *кандидат технічних наук, доцент, заступник начальника інституту з навчальної роботи Військовий інститут телекомунікації та інформатизації імені Героїв Крут*
https://orcid.org/0000-0001-6605-6945

ЖІНОЧЕ ЛІДЕРСТВО У ЗБРОЙНИХ СИЛАХ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті окреслено проблемні питання й потенційні переваги збільшення кількості військовослужбовиць на керівних посадах. Зміни, що відбуваються в концептуалізації лідерства, визначено передумовою для збільшення кількості військовослужбовиць на керівних посадах. Розгляд лідерства як стратегії інтеграції сприятиме формуванню так званого «гібридного лідера», що втілюватиме у собі традиційні чоловічі лідерські якості та найкращі жіночі соціальні навички.

Ключові слова*: лідерство; гендер; збройні сили; стереотипи; фемінінний стиль керівництва.*

Вступ. На сьогодні гендерна проблематика стає одним із важливих аспектів Збройних сил України. Ч. Москос з колегами вважають, що чотири чинники сприяють інтеграції жінок у збройні сили [31]. Перший із них зумовлений демографічними змінами в суспільстві, а також ухваленням нормативно-правових актів у сфері гендерної політики, які забезпечують рівні права і можливості жінок і чоловіків та запобігають дискримінації за статевою ознакою. Згідно з принципом соціальної справедливості, жінки повинні користуватися рівними правами нарівні з чоловіками й мати рівні права в галузі національної оборони [10]. Другий фактор – внутрішній, коли військовим організаціям доводиться «реагувати на вимоги жінок, які вже перебувають у лавах збройних сил, і надавати їм можливості для кар'єрного зростання» [31]. Третій пов'язаний зі змінами умов ведення бойових дій у зв'язку із застосуванням високотехнологічних озброєнь, унаслідок чого винятково маскулінні характеристики, наприклад, фізична сила й агресія, втрачають своє значення. Четвертим чинником є заперечення громадянським суспільством унікальності військових організацій і вимога від державно-урядових структур впровадити у військові структури для жінок ті самі принципи рівних можливостей, які діють у цивільних організаціях [31]. По мірі того, як жінки в армії стають нормою, а не винятком, збройні сили «повинні вирішувати більш суттєві гендерні питання, а не тільки збільшення чисельності жінок у збройних силах» [28].

Наразі актуальною проблемою стає залучення жінок до ролей, які раніше були їм недоступні, як-от, високі бойові посади та призначення, які вважаються важливими позиціями для подальшого кар'єрного зростання. Гендерні зрушення у військовому керівництві не тільки дадуть змогу збільшити присутність жінок на всіх рівнях військового управління, а й сприятимуть тому, що на посаду буде призначатися найбільш кваліфікований фахівець. С. Харвуд зазначає, що «відсутність жінок на ключових посадах, пов'язаних з ухваленням рішень, і відповідний надлишок чоловіків на рівні вищого керівництва означає, що голоси більшості жінок майже ніколи не чують або враховують. Якщо ми хочемо усунути цей гендерний дисбаланс у командах керівників, необхідно сміливо йти на ризик наряду з поступовою тактикою зміни звичок і практик маскулінних організацій» [21].

Згідно з інформацією, наданою спеціалісткою відділу з гендерних питань та зав'язків з релігійними організаціями

Департаменту гуманітарного забезпечення МОУ Л. Гуменюк, станом на 1 березня 2023 року кількість жінок офіцерів зросла до 7416 осіб, що майже всемеро більше, ніж у 2014-му. Незважаючи на це, на керівних посадах частка жінок становить тільки 11%, а представленість жінок зменшується зі збільшенням рангу і практично зводиться до нуля на вищих рівнях, де зосереджена основна частина повноважень (*https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3682549-kilkist-zinokvijskovih-u-zsu-z-2014-roku-zrosla-u-25-raza.html*). Очевидний нерівний доступ до складних завдань, виконання яких вважаються необхідними для просування по військовій службі, призводить до того, що військовослужбовиці часто можуть не мати можливості продемонструвати свою компетентність і навички лідера на цих конкретних посадах [27]. Щодо ролі жінок у сучасній армії, то, на думку зарубіжних науковців, «військові не можуть дозволити собі втрачати талановитих лідерів, незалежно від їхньої статі» [28], оскільки «успіх організації багато в чому залежить від здатності лідерів ефективно реалізовувати стратегії, які забезпечують конкурентні переваги в умовах швидкої змінюваності, а подекуди й хаотичності середовища» [17]. Безперечно, що у збройних силах існує велика потреба в високоосвічених, адаптованих та інноваційних лідерах. Конкретні ініціативи та заходи з розробки та реалізації програм, що пов'язані з навчанням військовослужбовиць навичкам військового лідера, можуть підвищити вірогідність того, що ці «кваліфіковані та талановиті жінки піднімуться на вершину військової кар'єри» [28].

Мета статті – провести літературний огляд наукових джерел, в яких порушуються питання щодо реалізації лідерського потенціалу жінок, та окреслити проблемні питання й потенційні переваги збільшення кількості військовослужбовиць на керівних посадах.

Науково-теоретичне підґрунтя дослідження. Лідерство у військовій сфері визначається як «процес впливу на людей шляхом забезпечення мети, спрямованості та мотивації для виконання місії та вдосконалення організації» [3]. Однак це не єдине визначення лідерства. В. Бас зауважує, що «існує майже стільки ж різних визначень лідерства, скільки людей, які намагалися окреслити це поняття» [5]. Таким чином, існують різні підходи до вивчення феномена лідерства. Для цієї статті інтерес становлять ті підходи, які знайшли своє втілення для визначення військового лідерства.

Підхід, який акцентує побудову стосунків між людьми з метою співпраці та обміну ресурсами у створенні організаційних цінностей через використання міжособистісних компетентностей [7], фокусується на розвитку лідерства як процесу впливу. Лідерство розглядається як стратегія інтеграції, що допомагає людям зрозуміти, як «ставитися до інших, координувати свої зусилля, формувати зобов'язання і створювати розширені соціальні мережі завдяки використанню саморозуміння стосовно соціальних та організаційних імперативів» [38]. Процес розвитку лідерства охоплює «взаємостосунки між лідером і командою, афективний досвід, процеси соціального впливу та динаміку командної роботи» [28]. Такий підхід до поняття лідерства є важливим у військовому середовищі, оскільки «військові покладаються на командну роботу для досягнення цілей; тому розвиток як лідера, так і лідерства є важливим для всієї організації й... передбачає сприяння стати значно ефективнішими у розв'язанні проблем у найрізноманітніших ситуаціях, що є цінною навичкою серед військового співтовариства» [28].

Інший підхід до визначення лідерства спирається на ідентифікацію рис і якостей людини, які розглядаються як важливі для ефективного управління колективом. Основою лідерства визнають мужність, при цьому проводять відмінність між фізичною мужністю, що дає змогу протистояти особистій небезпеці, і моральною мужністю, що дозволяє сформулювати переконання і взяти на себе відповідальність [25; 9]. Д. Крагт і Д. Дей наголошують на перевазі підходу до визначення лідерства, що акцентує навички [26]. Вони вважають, що навички можуть бути набуті та використані ефективно або неефективно, що не завжди враховується за підходу, який враховує лише вроджені якості лідера. М. П'єллюш

стверджує, що найбільш важливими є чотири навички: керівництво людьми; стратегічне планування; інспірування прихильності; управління змінами. Ці навички є надзвичайно актуальними для військових лідерів у зв'язку з наявними ризиками для здоров'я та життя військовослужбовців під час проведення гуманітарно-військових операцій з підтримання миру [33]. Низка інших дослідників (У. Джордж [14], Д. О'Тул [32] та інші) надають принципового значення автентичності лідера. Г. Барна і Б. Даллас пов'язують енергійне лідерство з «харизмою», динамічним стилем, рішучістю і постановкою вирішальних цілей [4]. Енергія, гідність і справжність є повторюваними темами в науковій літературі з лідерства [28].

Наступний підхід вказує на важливість мотивації «бути найкращим» у своїй галузі. Д. Големан розглядає мотивацію як основний чинник культурного інтелекту, коли одні лідери вмотивовані читати, спостерігати за поведінкою людей, яка ґрунтуються на культурних нормах, вивчати мови; а інші, скоріш за все, витратять ще більше зусиль на набуття культурно-історичних знань [18]. А. Манке зазначає, що представники військової професії часто керуються мотивами, що виходять за рамки грошових цілей, і намагаються навчатися протягом усього життя [28].

Психологічний підхід доповнює різноманіття в розумінні лідерства обговоренням емоційного та соціального інтелекту людини. Д. Кузес і Б. Познер вважають, що жодна людина не досягала видатних результатів наодинці; для досягнення значних результатів необхідна ефективна командна робота, що ґрунтується на емоційних і соціальних зв'язках [24]. Ч. Москос з колегами зазначають, що лідерство має бути пов'язане з нашими цінностями та емоціями [31]. Д. Големан стверджує, що для лідерів соціальний інтелект може мати більше значення, ніж IQ, при цьому ключовим фактором є емпатія, яка є одним із п'яти компонентів соціального інтелекту поряд із самосвідомістю, саморегуляцією, мотивацією та соціальними навичками [18]. Н. Гарнер наводить кілька прикладів емпатичного лідера і вказує, що емпатії можна навчитися, і вона може бути потужним концептуальним інструментом, що дає суттєві результати [13]. Вчений досліджує активну форму емпатії, так звану «жорстку емпатію», що є частиною військової культури та передбачає донесення до підлеглих та інших людей не лише тієї інформації, яку вони хочуть почути та яка їм приємна, а й часто й тієї, що їм необхідно почути. Т. Грішем і Д. Вокер досліджують крос-культурне лідерство. Науковці описують модель крос-культурного інтелекту, що містить у собі елементи довіри, комунікації, емпатії, влади та трансформації; це передбачає аналіз ситуацій управління конфліктами у всеохоплюючому середовищі культури [19]. У перспективі цього підходу, М. Герзон зазначає, що вирішення конфліктів має стати центральним елементом нової моделі лідерства 21 століття [16].

Цікавою і нестандартною з погляду військового лідерства є модель лідерства служіння, що була розроблена в рамках поведінкового підходу. Г. Барна і Б. Даллас вказують на те, що погорда часто зростає в міру просування лідерів на вищі позиції, а лідерство служіння може стати механізмом, що послаблює вплив цього негативного чинника [4]. Звернувши увагу, що силове лідерство є неефективним у деяких культурах, Д. Хейл і Д. Філдс запропонували підхід до лідерства з точки зору інтелектуальної спільності та єдності зусиль. Учені використовують такі терміни як «підтримання гармонії» й «виконання завдань», «орієнтований на людину» й «орієнтований на завдання» [20]. Стереотипний військовий лідер зазвичай не вписується в рамки моделі лідерства служіння, але зарубіжні науковці (Д. Хантер [22], Р. Савель і С. Манро [36] та інші) наголошують на тому, що лідерство служіння стає дедалі актуальнішим і необхіднішим у 21 столітті. Турбота про солдата, чи то в бою, чи то в стінах гарнізону, – «це саме те, що потрібно, щоб допомогти своїм людям перемогти й досягти своїх цілей» [6]. М. Данн вважає, що таке розмаїття форм лідерства послугувало передумовою існування гендерного аспекту керівництва колективом, коли військовослужбовці й військовослужбовиці

віддають перевагу різним стилям лідерства [10].

Методи дослідження. З метою узагальнення результатів раніше проведених досліджень було застосовано загальнонаукові методи дослідження: аналіз, синтез, індукція, дедукція, узагальнення та інші. Матеріалом для проведення систематичного огляду наукових досліджень послужили публікації, метою яких є вивчення жіночого лідерства.

Результати і обговорення. Дослідження жіночого лідерства виявило, що, всупереч тому, що жінки отримали значно більший доступ до керівних посад середньої ланки, вони доволі рідко представлені на вищих керівних посадах [11]. Така сама ситуація спостерігається й у військових організаціях. Величезний гендерний розрив зберігається попри запроваджену в збройних силах політику, яка спрямована на доступ талановитих та кваліфікованих військовослужбовиць до керівних посад. Численні бар'єри, що перешкоджають підвищенню жінок, були виявлені багатьма вченими (Н. Конлі та П. Сандберг [8]; С. Резерфорд [35] та іншими). На думку А. Манке, такі бар'єри створюються через негативні оцінки жінок, їхніх здібностей та прагнення до кар'єри; певних стереотипних упереджень, що жінки не вписуються у військову культуру; небажання давати жінкам ключові лінійні посади, що є важливими для просування по службі; домашні та сімейні обов'язки жінок; відсутність наставництва та недопущення жінок до кола «давніх хороших друзів» [28]. Бар'єри лідерських амбіцій можна умовно поділити на два типи: гендерні стереотипні бар'єри та бар'єри, пов'язані з організаційною культурою збройних сил. Дослідники збройних сил стверджують, що «у традиційно маскулінній організації жіночі якості та жіночність чітко визначені та диференційовані від чоловічих на концептуальному та практичному рівні» [15], а чоловіки та мужність завжди оцінюються позитивно порівняно з жінками [8]. У переважно чоловічій, традиційно маскулінній організації, такій як збройні сили, вплив гендерних стереотипів часто проявляється в тенденції військового керівництва під час призначення на ключові керівні посади орієнтуватися на особисті якості, які є більш характерними для чоловіків, ніж для жінок [23]. Типовий чоловік розглядається як представник групи лідерського типу – він легше ухвалює рішення, є більш незалежним, упевненим у собі, конкурентоспроможним, і, навпаки, вважається, що типова жінка більш чуйна, добра, ніжна та емоційно нестійка [2]. Гендерні стереотипи також поширені в моделях сімейних відносин, і можуть перешкоджати жінкам реалізувати свій лідерський потенціал. На думку А. Манке., на жінок у збройних силах лягає подвійне навантаження – вони повинні не тільки ефективно працювати, а й одночасно долати стереотипні упередження та досягати визнання, щоб обіймати високі керівні посади [28].

Талановиті жінки також зазнають труднощів у просуванні по службі через бар'єри, що пов'язані з організаційною культурою збройних сил. А. Манке. вказує на те, що у збройних силах переважає культура, коли чоловіки, які обіймають керівні посади, більш схильні підбирати на відповідальні посади людей, які наділені тими самими рисами й характеристиками, що й вони самі [28]. Як наслідок, жінки можуть почуватися некомфортно в таких умовах, бо вони постійно опиняються в невигідному становищі та часто стикаються з дискримінацією під час просування по службі. Ч. Рей зауважує, що у збройних силах часто бойовий досвід є важливим фактором для призначення на посаду з підвищеною відповідальністю, а вимога обов'язкового бойового досвіду робить неможливим конкуренцію кваліфікованих військовослужбовиць-лідерок зі своїми колегами-чоловіками [34]. Ф. Манзі та М. Хайльман зазначають, що ці дискримінаційні чинники, неприховані прояви яких є рідкісним явищем, зберігаються у звичній робочій практиці та організаційних нормах, які, на перший погляд, здаються неупередженими [29]. Науковці називають це явище «прихованим симптомом проблеми без назви», який важко діагностувати та попереджувати.

Слід зазначити, що з плином часу концепт лідерства змінюється, залучає до себе нові компоненти, такі як емоції, інтуїція, орієнтація на людей [37]. Завдяки змінам, що відбуваються в концептуалізації

лідерства, чоловічій нормі управління кидається виклик [1]. Так, Г. Юкл стверджує, що жінка-лідер є більш ефективною в керівництві колективом, оскільки «жінки надають перевагу інклюзивності, поділу влади, високому рівню міжособистісної взаємодії, вихованню послідовників і співпраці» [39]. Про важливість для лідера соціального та емоційного інтелекту йдеться також у роботі Л. Джорджеску-Паун. У дослідженні було зафіксовано гендерні відмінності між чоловіками та жінками, які згруповані у так званий «соціальний/его» фактор. Ці відмінності проявляються в тому, що для жінок набагато важливішими є дружня атмосфера, співпраця, стабільність, умови роботи, а для чоловіків – просування по службі, заробіток, навчання, відповідність сучасним вимогам [15]. Ці висновки збігаються з результатами дослідження, яке провели Р. Фейзан і його колеги. На думку дослідників, фемінінний стиль керівництва має переваги, оскільки жінки краще, ніж чоловіки, вміють балансувати в керівництві між «орієнтацією на людину» та «орієнтацією на завдання». Виходячи з цього робиться висновок, що призначення більшої кількості жінок на керівні посади може сприяти тому, що атмосфера в організації буде більш сприятливою для спілкування і співпраці [12]. Деякі роботи з лідерства знайшли докази того, що жінки-лідери, як правило, більш схильні до трансформаційного стилю керівництва, яке діє на основі теорії обміну, де лідер робить щось в обмін на рівноцінний вчинок послідовника. Трансформаційне лідерство також апелює до моральних цінностей послідовників, що виходить за рамки обміну. Це відбувається через такі чинники, як ідеалізований вплив, персоналізована увага, надихаюча мотивація та інтелектуальне стимулювання [10; 11].

Про необхідність збільшення представленості жінок на керівних посадах свідчить також позитивне ставлення до жінок-лідерок з боку їхніх колег. Чоловіки описують жінок-лідерок як таких, що слухають, ставлять запитання, є коректними, організованими, доводять справу до кінця, вміють керувати й організовувати. Єдине критичне зауваження, яке було висловлено на адресу жінок-лідерок, це їхнє бажання заручитися підтримкою всіх під час ухвалення рішень, що було поставлено під сумнів [37]. На думку жінок, чоловіки-лідери більш авторитарні. Їхнє мислення більш абстрактне, вони нехтують практичним і приземленим. Жінки же хочуть переконатися, що це справді працює на практиці. Те, що жіночий стиль лідерства ближчий до реальної дійсності, часто призводить до того, що респонденти, які проходять опитування, вважають, що жінки більше контролюють ситуацію [37].

Ще одним аргументом на користь збільшення кількості військовослужбовиць на керівних посадах у збройних силах є те, що армія переживає значні зміни в характері своїх завдань. М. Данн вказує на те, що традиційні фізичні якості, які необхідні для успішного проведення військових операцій, хоча й залишаються дуже важливими, тепер поєднуються з вимогою мати високий рівень емпатії та бути більш чутливими до контексту оцінки операцій, що відповідає концепції лідерства «нової парадигми» [10]. Збільшення кількості жінок на керівних посадах може стати стимулом для активізації «процесу андрогінного розвитку» [30], тобто появи так званого «гібридного лідера», який утілює в собі найкращі традиційні чоловічі лідерські якості та найкращі жіночі соціальні навички. Деякі з ключових характеристик «гібридного лідера» передбачають: «визнання людських ресурсів найвищою цінністю, розширення можливостей, співпрацю, інклюзивність, толерантність, прозорість, скромність, служіння, прийняття змін, прийняття відповідальності, стимулювання зворотного зв’язку та мотивації підлеглих» [30]. «Процесу андрогінного розвитку», безсумнівно, сприяє реструктуризація посад у збройних силах, яка дозволяє військовослужбовицям служити на всіх рівнях і на посадах, які раніше були закриті для жінок. А. Манке зазначає, що військовослужбовицям необхідно надати можливість обіймати посади з підвищеною відповідальністю, що підготує їх до роботи на ключових позиціях 28]. Програми розвитку лідерів можуть бути адаптовані таким чином, щоб сприяти просуванню кваліфікованих і талановитих

військовослужбовиць на керівні посади. Жінки «мають бути підготовлені та забезпечені необхідними інструментами, ресурсами та наставництвом, щоб бути успішними на цих посадах» [28].

Висновки. У процесі реалізації програми інтеграції жінок у збройні сили, актуальною проблемою стає призначення військовослужбовиць на посади, які раніше були їм недоступні, зокрема, високі бойові посади та посади з підвищеною відповідальністю, які вважаються важливими сходинками для подальшого кар'єрного зростання. Величезний гендерний розрив щодо доступу до керівних посад зберігається, попри запроваджену в збройних силах політику, спрямовану на сприйняття призначенню кваліфікованих військовослужбовиць на керівні посади. Численні бар'єри перешкоджають військовослужбовицям продемонструвати свою компетентність і навички лідера, щоб досягти кар'єрного зростання. Основними причинами виникнення цих бар'єрів є існування гендерних упереджень серед військовослужбовців, а також маскулінна організаційна культура військових організацій.

Передумовою для збільшення кількості військовослужбовиць на керівних посадах можуть стати зміни, що відбуваються в концептуалізації лідерства, і включення в його поняття нових компонентів, таких як емоційний і соціальний інтелект, орієнтація на людей. Відмова від стереотипного поняття військового лідерства, розгляд лідерства як стратегії інтеграції, що охоплює взаємостосунки, афективний досвід, процеси соціального впливу та командну роботу між лідером та командою, сприятиме формуванню так званого «гібридного лідера», що втілюватиме у собі традиційні чоловічі лідерські якості та найкращі жіночі соціальні навички.

Список використаних джерел

1. Agote, L., Aramburu, N., & Lines, R. (2016). Authentic Leadership Perception, Trust in the Leader, and Followers' Emotions in Organizational Change Processes. *The Journal of Applied Behavioral Science, 52*(1), 35-63. https://doi.org/10.1177/0021886315617531

2. Andrade, S. M. (2023). Personality and leadership: how gender impacts perceptions of effectiveness. *Strategic HR Review, 22*(1), 2-6. https://doi.org/10.1108/SHR-09-2022-0052

3. Army Doctrine Publication No. 6-22. Army leadership and the profession. (2019). Washington: Headquarters Department of the Army. Retrieved from https://irp.fas.org/doddir/army/adp6_22.pdf

4. Barna, G., Dallas, B. (2009). Master Leaders: Revealing Conversations with 30 Leadership Greats. Barna Books.

5. Bass, B. M. (1998). Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

6. Boden, T. W. (2014). The first shall be last: the essence of servant-leadership. The *Journal of medical practice management, 29*(6), 378-379.

7. Bunin, J. L., Chung, K. K., & Mount, C. A. (2021). Ten Leadership Principles from the Military Applied to Critical Care. *ATS scholar, 2*(3), 317-326. https://doi.org/10.34197/ats-scholar.2020-0170PS

8. Conley, H., & Sandberg, P. K. (2023). Handbook on Gender and Public Sector Employment. Edward Elgar Publishing Limited. https://doi.org/10.4337/9781800378230.00038

9. Drewello, C. S. (2002). Operational leadership for the 21st century: Three characteristics. Fort Belvoir, Virginia: U.S. Department of Defense, Defense Technical Information Center.

10. Dunn, M. D. (2010). Power and Gender in UK Defence. In: L. Husu, J. Hearn, A. Lämsä, S. Vanhala (Eds.), *Leadership through the gender lens: women and men in organisations* (pp. 139-155). Helsinki: Hanken School of Economics, Hanken School of Economics Research Reports.

11. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly, 14*(6), 807-834. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004

12. Faizan, R. & Sreekumaran, N., Sree, L. & Haque, A. (2018). The effectiveness of feminine and masculine leadership styles in relation to contrasting gender's performances. *Polish Journal of Management Studies, 17*. https://doi.org/10.17512/pjms.2018.17.1.07

13. Garner, H. C. (2009). Empathy: A true leader skill. *Military Review, 89*(6), 84-92.

14. George, W. W. (2003). Authentic leadership: Rediscovering the secrets to creating lasting value. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

15. Georgescu-Păun, L. (2010). The Dynamics of Gender and Leadership in Non-Governmental Organizations: The case of Cluj–Napoca. In: L. Husu, J. Hearn, A. Lämsä, S. Vanhala (Eds.), *Leadership through the gender lens: women and men in organisations* (pp. 207-218). Helsinki: Hanken School of Economics, Hanken School of Economics Research Reports.

16. Gerzon, M. (2006). Leading through conflict: How successful leaders transform differences into opportunities. Boston, MA: Harvard Business School Press.

17. Gibson, S. G. (2005). Perceptions of U.S. military leadership: Are all leaders created equally? *Equal Opportunities International, 24*(2), 1-18. https://doi.org/10.1108/02610150510787971

18. Goleman, D. (2007). Social intelligence: The new science of human relationships. New York, NY: Bantam Dell Pub Group.

19. Grisham, T., & Walker, D. H. T. (2008). Cross-cultural leadership. *International Journal of Managing Projects in Business, 1*(3), 439-445. https://doi.org/10.1108/17538370810883873

20. Hale, J. & Fields, D. (2007). Exploring Servant Leadership across Cultures: A Study of Followers in Ghana and the USA. *Leadership, 3*, 397-417. https://doi.org/10.1177/1742715007082964

21. Harwood S. Less Modesty, More Bravado: Leadership through the gender lens: Women, men and equality in organisations. In: L. Husu, J. Hearn, A. Lämsä, S. Vanhala (Eds.), *Leadership through the gender lens: women and men in organisations* (pp. 249-261). Helsinki: Hanken School of Economics, Hanken School of Economics Research Reports.

22. Hunter, J. C. (2004). The world's most powerful leadership principle: How to become a servant leader. New York, NY: Crown Business.

23. Kark, R., Blatt, R., & Wiesel, V. (2023). A woman's got to be what a woman's got to be? How managerial assessment centers perpetuate gender inequality. *Human Relations, 0*(0). https://doi.org/10.1177/00187267231161426

24. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). A leader's legacy. San Francisco, CA: JosseyBass.

25. Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2008). The leadership challenge. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

26. Kragt, D., & Day, D. V. (2020). Predicting Leadership Competency Development and Promotion Among High-Potential Executives: The Role of Leader Identity. *Frontiers in psychology, 11*, 1816. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01816

27. Loughlin, C., & Arnold, K. A. (2007). Seeking the best: Leadership lessons from the military. *Human Resource Management, 46*(1), 147-167. https://doi.org/10.1002/hrm.20150

28. Manke, A. (2015). Exploring Female Leader Development: Women and Leadership in the Minnesota Army National Guard. Retrieved from https://core.ac.uk/download/pdf/76357578.pdf

29. Manzi, F. and Heilman, M. E. (2021) Breaking the glass ceiling: for one and all? *Journal of Personality and Social Psychology, 120*(2), 257-277. https://doi.org/10.1037/pspa0000260

30. Morin, K. (2020). Androgynous Leadership: A Gender Balanced Approach to School Administration. Retrieved from https://dune.une.edu/theses/336

31. Moskos, Ch., Williams C., Segal J.A. (eds.) at all. (2000). The Postmodern Military. Armed Forces after the Cold War. New York: Oxford University Press.

32. O'Toole, J. (2013). The practical idealist: Gandhi's leadership lessons. Singapore: The Greenleaf Centre for Servant-Leadership.

33. Piellusch, M. (2011). A comparison of leadership styles for mid-level uniformed and civilian leaders in selected offices of the U.S. Army. Argosy University, Washington. Retrieved from https://www.academia.edu/35371909/A_COMPARISON_OF_LEADERSHIP_STYLES_FOR_MID_LEVEL_UNIFORMED_AND_CIVILIAN_LEADERS_IN_SELECTED_OFFICES_OF_THE_U_S_ARMY

34. Rey, Ch. (2005). Gender, women and leadership. *Agenda, 19*, 4-11. https://doi.org/10.1080/10130950.2005.9674614

35. Rutherford, S. (2011). Women's work, men's cultures: Overcoming resistance and changing organizational cultures. New York, NY: Palgrave Macmillian.

36. Savel, R. H., Munro, C. L. (2017). Servant Leadership: The Primacy of Service. *American Journal of Critical Care, 26*(2), 97-99. https://doi.org/10.4037/ajcc2017356

37. Wahl, A. (2010). The Impact of Gender Equality on the Management and Leadership: Reflections on change and resistance. In: L. Husu, J. Hearn, A. Lämsä, S. Vanhala (Eds.), *Leadership through the gender lens: women and men in organisations* (pp. 305-312). Helsinki: Hanken School of Economics, Hanken School of Economics Research Reports.

38. Walter, F. (2010). Military Leadership into the 21st Century: Another "Bridge Too Far?". *Parameters 40, 4*. https://doi.org/10.55540/0031-1723.2562

39. Yukl, G. (2002). Leadership in organizations. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.

Summary

Khraban T. *Ph.D. in Philology, Associate Professor, Head of the Department of Foreign Languages, Heroes of Kruty Military Institute of Telecommunication and Information Technologies*
Silko O. *Ph.D. in Technical Sciences, Associate Professor, Deputy Head for Academic Work, Heroes of Kruty Military Institute of Telecommunication and Information Technologies*

WOMEN'S LEADERSHIP IN THE ARMED FORCES: CHALLENGES AND EXPECTATIONS

Based on a literature review of scholarly works addressing the issues of realization of women's leadership potential, the article outlines the problematic aspects and potential benefits of increasing the number of women in the military leadership positions.

Materials and methods*. In order to summarize the results of previous studies, general scientific research methods were used: analysis, synthesis, induction, deduction, generalization, and others. The material for this literature review are publications that focus on women's leadership.*

Results and discussions. *An important problem faced in the process of implementing the program aimed at integrating women into the armed forces is the appointment of servicewomen to positions that previously have not been available to them, in particular, high-level combat positions and positions of high responsibility, which are considered important stepping stones for further career development. A huge gender gap in access to leadership positions is still present, despite the armed forces' policy of encouraging the appointment of qualified women to leadership positions. Numerous barriers prevent servicewomen from demonstrating their competence and leadership skills needed to achieve career advancement. The main reasons for these barriers are the existence of gender stereotypes among the military and the masculine organizational culture of military organizations. As a result, women may feel uncomfortable in such environments, as they are constantly at a disadvantage and often face discrimination in their career promotion. Changes in the conceptualization of leadership to include new components, such as emotional and social intelligence, and people-orientation, may be a precondition for increasing the number of women in leadership positions. Researchers of women's leadership have identified gender differences between men and women, which are grouped into the so-called "social/ego" factor. These differences are manifested in the fact that women are much more interested in a friendly atmosphere, cooperation, stability, and working conditions, while men are more interested in promotion, money, training, and compliance with today's requirements. Therefore, a feminine style may be an advantage in leadership, as women are better able than men to maintain a balance between "person-oriented" and "task-oriented" leadership, and this can contribute to a more collaborative and communicative atmosphere in the organization.*

Conclusions*. Abandoning the stereotypical notion of military leadership and viewing leadership as an integration strategy that embraces relationships, affective experience, social influence processes, and teamwork between the leader and the team can facilitate the formation of a so-called "hybrid leader" who embodies traditional male leadership qualities and the best female social skills.*

Keywords*: leadership; gender; armed forces; stereotypes; feminine leadership style.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 01.06.23.

Порядок оформлення та подання статей до збірника наукових праць
"Вісник Національного університету оборони України"
Національного університету оборони України

Призначення збірника:

опублікування результатів наукової діяльності наукових працівників;

опублікування результатів теоретико-методологічних та експериментально-пошукових досліджень у різних галузях психологічної науки і психологічної практики

опублікування основних наукових результатів дисертацій здобувачами наукових ступенів;

опублікування наукових результатів досліджень претендентів на присвоєння вчених звань;

оцінювання результатів наукової діяльності наукових, науково-педагогічних працівників за опублікованими статтями.

Критерії відбору статей редакційною колегією

До друку приймаються наукові статті, які містять такі необхідні елементи: постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями; аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття; формулювання цілей статті (постановка завдання); виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів; висновки і перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

Вимоги до структури основного тексту статті

Основний текст статті повинен мати цілком визначену структуру. Підрозділі статті, які наведено нижче, повинні бути пронумеровані, виділені у тексті жирним шрифтом і розташовані на окремому рядку як підзаголовки.

Вступ (актуальність теми, мета і завдання статті).

Теоретичне підґрунтя (огляд літератури і попередніх досліджень з цієї чи суміжної проблематики).

Методи дослідження (не загальними фразами, а чітко розписати, які методи і як саме використовувалися для даного дослідження; тобто розкрити сам механізм проведення дослідження – яким чином було отримано його результати).

Результати і обговорення (навести основні результати дослідження).

Висновки.

Подяки (за потреби).

Додатки і Таблиці (якщо є Додатки і Таблиці, то вони обов'язково повинні мати заголовки і порядкові номери; примітки слід розміщувати безпосередньо під таблицями. В тексті статті обов'язково мають бути посилання на ці додатки чи таблиці).

Список літератури подавати у порядку цитування в тексті.

У статтях, що написані англійською мовою, необхідно виділити такі елементи: **Introduction, Purpose, Methods, Originality, Conclusion**.

В одній науковій статті допускається не більше трьох співавторів.

Автори заявляють об відсутності конфлікту інтересів.

Загальний об'єм статті до 30 т. друкованих знаків

Вимоги до технічного оформлення статей

Оформлення статей здійснюється з дотриманням таких основних правил:

відповідність Держстандарту ДСТУ 3008-95;

мова статті – українська, англійська;

формат сторінки – А 4.

на першій сторінці тексту у лівому верхньому куті без абзацного відступу – УДК (шрифт 12); після пропуску в один інтервал у правому верхньому куті друкуються (шрифтом 12, вирівнювання справа): прізвище та ініціали автора; науковий ступінь; вчене звання; назва організації, в якій працює автор; ID ORCID;

заголовок статті (після пропуску в один інтервал друкується великими літерами (шрифт 12, жирно, вирівнювання посередині);

під заголовком статті подаються: анотація українською мовою (до 400 др. знаків). ключові слова (5-8); для статей англійською мовою – відповідна анотація та ключові слова – англійською мовою (шрифт 12, курсив, вирівнювання по ширині);

Ключові слова потрібно подавати у називному відмінку через крапку з комою(слово1; слово2; слово3).

текст статті оформляється в текстовому редакторі **Microsoft Word 2003, у форматі *.doc або *.rtf,** шрифтом Times New Roman, (кегель 12), міжстроковий інтервал – 1, відступи зверху та знизу – 2 см, зліва – 2,5 см, справа – 2 см (Графіки, малюнки, які супроводжують текст, повинні бути у форматі JPG, EPS; складні формули повинні бути виконані у Microsoft Equation), сторінки не нумеруються, колонтитули не використовуються; обсяг статті не повинен перевищувати 0,5 др. ар. (28 тис. друкованих знаків з пробілами); кількість знаків можна подивитися у програмі WORD: Сервіс - Статистика.

після тексту статті шрифтом 12 подається список літератури (Список використаних джерел) в алфавітному порядку; у списку літератури наводяться лише ті першоджерела, на які у тексті статті є посилання; посилання на наукову літературу в тексті подаються за таким зразком: [5, 87], де 5 – номер джерела за списком літератури, 87 – сторінка; посилання на декілька наукових видань одночасно подаються таким чином: [3, 156; 4; 8, 22–23]; бібліографічний опис списку використаних джерел у роботі оформлюється за **вимогами стандарту APA** (http://www.apastyle.org);

Переважна більшість посилань має бути на матеріали, опубліковані за останні 10 років та з посиланням на електронні ресурси.

Посилання на власні публікації (самоцитування) є небажаними і допускаються лише в разі крайньої потреби та у кількості не більше двох джерел в списку.

При посиланні на електронні ресурси має вказуватися активне діюче URL; посиланням має бути точним; адреси, що ведуть не на конкретну статтю, статистичну збірку тощо, а на сайти є неприйнятними.

після списку використаних джерел наводиться (відповідно) References, який оформляється згідно з **вимогами стандарту APA** (http://www.apastyle.org), де всі кириличні **назви статей та книг** транслітеруються латинськими літерами та **перекладаються англійською мовою** *(формується наступним чином: прізвище, ініціали автора (-ів). (Рік). Транслітерована назва книги [Назва книги англійською мовою]. Місто: Видавництво (мова тексту).* Транслітерований список літератури, відповідно до вимог наукометричної бази SCOPUS та Web of Science, є повним аналогом списку літератури, при цьому порядок і кількість джерел у списку літератури мають залишатися незмінними. Посилання на англомовні джерела не транслітеруються. Для транслітерації українського тексту слід дотримуватися вимог Постанови Кабінету Міністрів України від 27 січня 2010 р. №55, сайт он-лайн транслітерації - http://ukrlit.org/transliteratsiia Для транслітерації російського тексту - системи Держдепартаменту США (http//shub123.ucoz.ru/Sistema_transliterazii.html);

У списку "References" необхідно до джерел обов'язково додавати DOI (*digital object identifier*) – цифровий ідентифікатор об’єкта, якщо він присвоєний цитованому джерелу.

після REFERENCES наводиться SUMMARY. У правому верхньому куті (вирівнювання справа, шрифт 12) англійською мовою: прізвище та ініціали автора; науковий ступінь, вчене звання; назва організації, в якій працює автор; назва статті (прописними літерами); анотація (курсив) – 2500-5000 др. знаків; ключові слова (5-8).

У анотаціях (Summary) згідно з вимогами міжнародних наукометричних баз необхідно відобразити такі елементи: **мета статті, методи дослідження, результати дослідження, наукова новизна, практичне значення дослідження, висновки та перспективи подальших наукових досліджень**.

До статті обов’язково потрібно додавати:

а) для здобувачів і ад’юнктів (аспірантів) обов’язково рекомендація наукового керівника (витяг з протоколу засідання кафедри (відділу, управління, навчального закладу), що рекомендує статтю до публікації);

б) експертний висновок про можливість відкритого публікування статті, завірений печаткою;

в) довідка про авторів (для авторів з інших установ) на окремій сторінці.

Стаття подається українською, (англійською мовою) з підписом автора на останній сторінці та в електронній версії на адресу редакції.

Відповідальність за оригінальність, науковий рівень, відкритість інформації, формальну сторону статті, за правильність, точність і коректність цитування, посилань та перекладу покладається на автора.

Редакція здійснює власне рецензування статей та перевірку на академічну доброчесність.

Матеріали рецензуються членами редакційної колегії збірника або сторонніми незалежними експертами, виходячи з принципу об'єктивності і з позицій вищих міжнародних академічних стандартів якості та редагуються. Редакційна колегія залишає за собою право відхиляти неякісні матеріали без пояснення причин *за таких умов:*

не відповідає вимогам до оформлення та до наукового стилю викладу матеріалу;
не має наукової новизни та практичної значущості;
не відповідає тематиці збірника;
виконана з використанням автоматичного комп’ютерного перекладача;
не відредагована (містить граматичні та стилістичні помилки);
порушено етику наукових досліджень, зокрема, якщо у статті виявлено плагіат.
Редколегія може не поділяти світоглядних переконань авторів.

ЗРАЗОК ОФОРМЛЕННЯ СТАТТІ

УДК 371.315.6:51

Петренко Б. В. *доктор психологічних наук, професор,*
Національний університет оборони України
https://orcid.org/0000-0002-5318-9172

УПРАВЛІНСЬКА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОФІЦЕРІВ ВІЙСЬКОВО-СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ

Анотація українською мовою ***(до 400 др****. знаків).*

*Ключові слова (5-8).***Вкажіть ключові слова відокремлюючи їх одне від одного крапкою з комою (слово1; слово2; слово3).**

Текст статті (*структура з абзацними відступами):*

Вступ.

Теоретичне підґрунтя (огляд літератури і попередніх досліджень з цієї чи суміжної проблематики).

Методи дослідження.

Результати і обговорення.

Висновки.

Подяки (за потреби).

Список використаних джерел

1. Круш, П. В. (2009). Макроекономіка та її регулювання. Каравела.
2. Воробйова, О. М., & Іванченко, В. Д. (2009). Основи схемотехніки (2-ге вид.). Фенікс.
3. Жовтобрюх, М. А., Волох, О. Т., Самійленко, С. П., & Слинько, І. І. (1979). Історична граматика української мови. Вища школа.
4. Головацький, А. С., Черкасов, В. Г., Сапін, М. Р., Парахін, А. І., & Ковальчук, О. І. (2013). Анатомія людини (3-тє вид., Т. 1). Нова Книга.
5. Collins. (n.d.). Museum. In Collins online dictionary. Retrieved November 18, 2022, from https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/museum
6. Шевченко, Т. М. (2019). Письменницька есеїстика: Осмислення феномену. Вісник Одеського національного університету. Серія: Філологія, 24(2), 113–121. http://liber.onu.edu.ua/pdf/Visnik_Filol_2(2019).pdf
7. Kyiv Dictionary. (2020, 12 травня). Чому в діалектному слові «без» («бузок») замість літери «у» вживають «е»? https://www.kyivdictionary.com/uk/grammar/uk/consulenza-linguistica/vypusk5/bez-buzok/
8. Кандиба, М. О. (2015). Емоційна зрілість як умова розвитку професійної толерантності особистості [Неопубл. дис. канд. психол. наук]. Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки.
9. Буц, Ю. В. (2020). Науково-методологічні основи релаксії екогеосистем при техногенному навантаженні пірогенного походження [Автореф. дис. д-ра техн. наук, Сумський державний університет]. eSSUIR. http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76266

References

1. Krush, P. V. (2009). Makroekonomika ta yii rehuliuvannia [Macroeconomics and its regulation]. Karavela. **(**in Ukrainian**)**
2. Vorobiova, O. M., & Ivanchenko, V. D. (2009). Osnovy skhemotekhniky (2-he vyd.) [Fundamentals of circuitry (2nd type)]. Feniks. **(**in Ukrainian**)**
3. Zhovtobriukh, M. A., Volokh, O. T., Samiilenko, S. P., & Slynko, I. I. (1979). Istorychna hramatyka ukrainskoi movy [Historical grammar of the Ukrainian language]. Vyshcha shkola. **(**in Ukrainian**)**
4. Holovatskyi, A. S., Cherkasov, V. H., Sapin, M. R., Parakhin, A. I., & Kovalchuk, O. I. (2013). Anatomiia liudyny (3-tie vyd., T. 1) [Human anatomy (3rd ed., Vol. 1)]. Nova Knyha. **(**in Ukrainian**)**
5. Collins. (n.d.). Museum. In Collins online dictionary. Retrieved November 18, 2022, from https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/museum
6. Shevchenko, T. M. (2019). Pysmennytska eseistyka: Osmyslennia fenomenu [Essay writing: Understanding the phenomenon]. Visnyk Odeskoho natsionalnoho universytetu. Seriia: Filolohiia, 24(2), 113–121. http://liber.onu.edu.ua/pdf/Visnik_Filol_2(2019).pdf **(**in Ukrainian**)**
7. Kyiv Dictionary. (2020, 12 travnia). Chomu v dialektnomu slovi «bez» («buzok») zamist litery «u» vzhyvaiut «e»? [Why is "e" used instead of the letter "y" in the dialect word "bez" ("lilac")?] https://www.kyivdictionary.com/uk/grammar/uk/consulenza-linguistica/vypusk5/bez-buzok/ **(**in Ukrainian**)**
8. Kandyba, M. O. (2015). Emotsiina zrilist yak umova rozvytku profesiinoi tolerantnosti osobystosti [Neopubl. dys. kand. psykhol. nauk] [Emotional maturity as a condition for the development of professional tolerance of the individual [Unpublished. thesis Ph.D. psychol. sciences]]. Skhidnoievropeiskyi natsionalnyi universytet imeni Lesi Ukrainky. **(**in Ukrainian**)**
9. Buts, Yu. V. (2020). Naukovo-metodolohichni osnovy relaksii ekoheosystem pry tekhnohennomu navantazhenni pirohennoho pokhodzhennia [Avtoref. dys. d-ra tekhn. nauk, Sumskyi derzhavnyi universytet] [Scientific and methodological bases of relaxation of eco-geosystems under man-made load of pyrogenic origin [Author's Ref. thesis Dr. Tech. Sciences, Sumy State University]]. eSSUIR. http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/76266 **(**in Ukrainian**)**

Summary

Petrenko B. *doctor of psychological sciences,*
Professor National Defence University of Ukraine

ADMINISTRATIVE COMPETENCE OFFICERS OF MILITARY-SOCIAL MANAGEMENT

Summary ***(2500-5000*** *др. знаків).*

Структура Summary з абзацними відступами:

Introduction *(проблема)*

Purpose *(мета статті)*

Methods *(методи дослідження)*

Originality *(наукова новизна та практичне значення результатів дослідження)*

Conclusion *(висновки та перспективи подальших досліджень)*

*Key words (5-8).***Вкажіть ключові слова відокремлюючи їх одне від одного крапкою з комою (слово1; слово2; слово3).**

Збірник наукових праць

В І С Н И К

НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ОБОРОНИ УКРАЇНИ

4 (74) / 2023

Міністерство оборони України

Відповідальність за достовірність фактів, цитат,
власних імен, інших відомостей,
за порушення авторських прав будь-яких юридичних і фізичних осіб
несуть автори.

Розповсюдження та тиражування матеріалів
збірника без офіційного дозволу редакції заборонено.

Редактор ***В. Осьодло***
Комп'ютерна верстка ***В. Богайчук***

Підписано до друку 27. 06. 2023. Здано до набору 28. 06. 2023. Формат 30х42
Обл. вид. арк. 17. Наклад 100 прим.
Україна, 03049, м. Київ, Повітрофлотський проспект, 28

Віддруковано Поліграфічним центром Осадчего В. В.
тел. (044) – 587-78-35