

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

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ КОНТИНУУМ ЛІДЕРСТВА В ОРГАНІЗАЦІЙНІЙ КУЛЬТУРІ ВІЙСЬКОВОГО КЕРІВНИКА

*В статті досліджено деякі теоретичні підходи роботи військових керівників зі створення ефективної організаційної культури. Дано характеристики основним ознакам лідера та прояву лідерства в управлінській діяльності. Визначено необхідні заходи для формування успішної організаційної культури, лідерських якостей військового керівника.*

**Ключові слова:** організаційна культура; військовий керівник; лідер; управлінська діяльність; лідерство.

**Вступ.** У вік інформації, коли інтелект, професіоналізм, творчість, інтуїція, лідерські якості стають головним ресурсом особистості керівника-лідера як суб'єкта управління, ефективність його керівної діяльності проявляються у прямій залежності від організаційної культури, розуміння специфіки управлінської праці, технологій управління. Усвідомлення організаційної культури військового керівника в процесі управління військами дозволяє краще зрозуміти організацію, її функціонування і призначення. Пошук нових шляхів удосконалення військового управління, розвиток організаційної культури в структурах Сектору безпеки і оборони держави, формування позитивного образу військового керівника нового типу актуалізує дослідження у сфері менеджменту організацій, звернення до новітніх концепцій лідерства.

**Мета статті** полягає у визначення сутності організаційної культури та ролі керівника-лідера в даному процесі у ЗС України.

**Теоретичне підґрунтя.** Питома вага наукових знань в управлінні постійно зростає, мистецтво управління дедалі більше базується на фундаментальній науковій основі. Дослідження організаційної культури здебільшого знайшло своє відображення у сфері менеджменту, філософії, психології, соціології тощо. Проблема формування і розвитку організаційної культури зайняті як вітчизняні, так і зарубіжні учені:

Ю. Балашова, С. Гольєв, Ф. Джонс, К. Камерон, Р. Куїнн, С. Ритенков, С. Роббінс, Г. Тріандіс, В. Флетчер, О. Ходань, Ч. Ханді, О.Хміляр, Е. Шейн та ін.

**Методи дослідження.** Теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

**Результати і обговорення.** За результатами аналізу наукових досліджень вітчизняних і зарубіжних учених, можна надати найбільш типові визначення що розкривають поняття організаційна культура:

1) організаційна культура тлумачиться як система спільних переконань, вірувань та цінностей, що спрямовує і підтримує організаційну поведінку;

2) цінності й норми, які засвоєні та застосовуються членами організації і водночас вирішальним визначають їхню поведінку;

3) атмосфера або соціальний клімат в організації;

4) домінуюча система цінностей і практик;

5) специфічне поєднання цінностей, відносин, норм, звичаїв, традицій, форм поведінки і ритуалів, які існують в організації.

6) соціальний “клей”, який допомагає забезпечувати цілісність організації за рахунок прийнятих стандартів мислення та поведінки;

7) уміння спілкуватися з людьми тощо.

Узагальнюючи конкретні підходи, під поняттям організаційна (корпоративна) культура будемо розуміти сформовану у впродовж всієї історії організації сукупність прийомів та правил її адаптації до вимог зовнішнього середовища і формування внутрішніх відносин між групами працівників.

Розглядаючи структури сектору безпеки і оборони держави, в тому числі і ЗС України, як соціальні утворення, не можна не погодитися із твердженням Г. Осовської та наголосити, що вони мають власну культуру, якій притаманні певні параметри, зумовлені специфікою їх діяльності та процесів управління [7].

Під організаційною культурою управлінської діяльності військового керівника будемо розуміти сукупність специфічних, соціально зумовлених результатів його управлінської діяльності, що виражають ступінь освоєння ним військово-соціального середовища, в якому він виконує завдання розвитку власної суспільної сутності й управлінських здібностей. Організаційна культура управлінської діяльності офіцера – це частина загальної культури офіцера, складниками якої є інформаційна, методологічна, правова, психолого-педагогічна культура, а також культура мислення і мовлення [2].

Таким чином, організаційна культура управлінської діяльності військового керівника є складним інтегративним утворенням, що містить, крім продуктів управлінської діяльності, ще й соціально, психологічно і біологічно зумовлені якості особистості офіцера, однією з яких можна виділити лідерські якості [1].

Доречно мати на увазі, що посада формально дає керівникові необхідні передумови бути лідером колективу, але автоматично його таким не робить, хоча саме поняття “лідер” (від англ. leader) в перекладі і означає “керівник”, “провідник”, ці поняття тотожними не є. Різниця між поняттями полягає в тому, що “лідер” висувається завжди “знизу – догори”, а керівник навпаки, “згори – вниз” [1] Лідерство, як феномен, впливає на наше життя щоденно, незалежно від

нашого розуміння або від того, подобається нам це або ні. Це фундаментальне положення розуміння світу і нашого положення в ньому.

Лідерство розглядається як психологічна характеристика поведінки певних членів групи та як процес психологічного впливу однієї людини на інших при їх сумісній життєдіяльності, який здійснюється на основі сприйняття, наслідування, навіювання, розуміння один одного. Лідерство засноване на принципах вільного спілкування, взаєморозуміння і добровільності підпорядкування [8]. В новітній час категорія “лідерство” отримала більш широкі інтерпретації та нові парадигми. У ЗС України лідерство розглядається як соціальний феномен, що сприяє досягненню групових цілей в оптимальні строки і з найбільшим ефектом, здатність впливати на поведінку окремих осіб чи організацій цінностями, властивостями характеру, які відповідають меті, зовнішнім і внутрішнім потребам соціальної групи в цілому. Воно залишається ключовим компонентом забезпечення професійної діяльності як окремих військовослужбовців різних категорій, так і органів військового управління, військових частин (підрозділів) під час виконання завдань за призначенням, не дивлячись на різноманіття визначень та методів реалізації. Визначальну роль лідерство військовослужбовців відіграє, зокрема, у цінностях, традиціях, етиці поведінки, досвіді дотримання військової дисципліни та корпоративної військової культури в арміях держав – членів НАТО [5].

Якості особистості керівника-лідера слід розглядати як найстійкіші характеристики, що мають вирішальний вплив на управлінську діяльність та залежать від характеру, структури, спрямованості, досвіду, здібностей особистості, умов праці. Це складні, багатогранні феномени, конкретні вияви яких залежать від структури особистості і від дії різних чинників [8].

Рівень спроможності до лідерства у кожного індивіда (керівника) свій. Військовий лідер має володіти такими

особистісними якостями: професійна компетентність; висока відповідальність, особиста гідність; відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень; гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій; висока працездатність, постійне прагнення бути кращим і робити все якнайдосконаліше; комунікабельність; увага до підлеглих [6].

Розглядаючи особистісні якості керівника, дослідники виділяють головні (компетентність та комунікабельність) та важливі (морально-етичні якості, стресостійкість тощо) якості [6]. Компетентність керівника формується протягом здобуття ним освіти, а також у процесі практичної діяльності. Отже, основним формувачем компетентності військового керівника є вищий військовий навчальний заклад, освітні програми якого передбачають набуття здобувачами освіти певних компетенцій, а в підсумку – професійної компетентності за визначеною спеціальністю. Підготовка висококваліфікованих військових управлінців для задоволення потреб ЗС України та інших структур сектору безпеки і оборони України здійснюється у Національному університеті оборони України імені Івана Черняхівського, місія якого полягає у задоволенні потреб складових Сектору безпеки і оборони України, у першу чергу Міністерства оборони і ЗС України, в лідерах з широким інтелектуальним горизонтом шляхом надання високоякісних освітніх послуг, розроблення якісної наукової та науково-аналітичної продукції за результатами фундаментальних і прикладних досліджень у сфері національної безпеки і оборони [11].

В університеті вперше зроблені практичні кроки до впровадження викладання курсів оперативного та стратегічного рівнів англійською мовою. Набули розвитку лідерські курси (L-2; L-3; L-4), уточнено їх зміст у тому числі за участі іноземних партнерів. Наприклад, Курс Вищого керівного складу стратегічного рівня (L-4) містить модуль

“Основи стратегічного лідерства”, який має на меті розвиток у слухачів управлінських компетенцій, що властиві керівникам стратегічного рівня.

Управлінська компетентність також передбачає наявність у керівника системності мислення (практичний розум, швидкість входження в проблему, здатність передбачати різні варіанти виходу із ситуації, винахідливість) та організаторських якостей (уміння підбирати, розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль) [6].

Організаторські якості є наслідком вияву певних психологічних властивостей особистості, до найважливіших з яких належать:

- психологічна вибірковість (здатність адекватно відтворювати психологію групи, правильно реагувати тощо);
- здатність заряджати своєю енергією інших людей, активізувати їх;
- критичність та самокритичність (уміння бачити недоліки у своїх діях та вчинках підлеглих);
- психологічний такт (здатність оптимально впливати на інших людей, контактувати з ними на основі індивідуальних особливостей);
- вимогливість (здатність ставити адекватні вимоги залежно від ситуації);
- схильність до організаторської діяльності [6].

Іншою головною якістю керівника є комунікабельність – потреба і здатність особистості до спілкування з іншими людьми, товариськість. Комунікабельній особистості характерна легкість у налагодженні контактів, здатність і уміння не розгубитись при спілкуванні в різних ситуаціях, прагнення до ініціативності, лідерства в групі. Саме тому, на нашу думку, військовий керівник має володіти комунікативною компетентністю – здатністю особистості налагоджувати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми в різних ситуаціях спілкування, основана на знаннях і досвіді, розумінні себе та інших. До її складу входить сукупність знань, умінь і навичок, що

забезпечують ефективне протікання комунікативного процесу [9].

Спираючись на дослідження Е. Шейна [12], можна визначити модель організаційної культури (рис. 1).



**Рисунок 1 – Модель організаційної культури.**

**На першому рівні** – поверхневому, факти виявляються просто, але виникають складності в інтерпретації їх в термінах організаційної культури. Найбільш значущими фактами є звичаї та ритуали. В структурах сектору безпеки і оборони звичаї та ритуали мають високий рівень емоційної залученості та основне їх завдання – демонстрація та пропагування цінностей, забезпечення їх стабільності та збереження, сприяння згуртованості.

**Другий рівень** – під поверхневий. Це рівень вірувань та цінностей – більш глибокий, неявний, який виявляється або через взаємодію з фізичним оточенням, або через соціальний консенсус. Ціннісні орієнтації, що входять до нього,

визначають напрямок і траєкторію розвитку організації, сприяють підвищенню ефективності управління. На цьому рівні підлягають вивченню цінності, вірування та переконання, що розділяються членами організації, відображені в символах та мові, несуть смислове пояснення першого рівня [3].

**Третій рівень** – глибинний. Він включає базові припущення, які важко усвідомити навіть самим членам організації без спеціальної концентрації на цьому питанні. Е.Шейн виділяє п'ять базових спрямовуючих життєдіяльність організації припущень, які приховані, приймаються на віру й допомагають персоналу сприймати атрибути

організаційної культури: 1) відношення до буття в цілому; 2) відчуття часу й простору; 3) загальне ставлення до людини; 4) ставлення до роботи [8]. Такими базовим припущеннями можуть бути вірування та етичні установки персоналу, на які значний вплив має національна культура. З метою розвитку організаційної культури необхідно удосконалювати лідерські якості керівників, розвивати їх ініціативу, творчу активність, самостійність та відповідальність у керівництві військами. У польовому керівництві № 6–22 “Leader Development” армії США зазначено, що “лідерство є процесом впливу на людей шляхом визначення мети, спрямування та мотивації підлеглих до виконання місії і вдосконалення організації”. У цьому ж документі визначено, що лідер в армії

США – це той, хто може надихати людей і впливати на них з метою досягнення визначених цілей. Лідер мотивує людей на дії, “фокусуючись на мисленні та формулюванні рішення для більшої користі організації” [13].

Кожен рівень управління призначає цілі та завдання підлеглим та дозволяє їм самостійно визначати деталі дій для досягнення цілей. Таким чином, компетентне лідерство військових керівників є найважливішим фактором успіху у створенні та збереженні організаційної культури. Джоко Віллінк, один із командирів військ спеціального призначення ВМС США (SEAL), автор книги “Стратегія і тактика лідерства” [4], пропонує десять головних принципів лідерства (рис. 2).



Рисунок 2 – Основні якості керівника-лідера (за Дж. Віллінком)

У цьому контексті також повчальний такий приклад Джима Коллінза, професора Військової академії США у Вест-Пойнті, автора фундаментальної праці “Від доброго до великого”. Він пише: “Я прийшов до професійного переконання, що головний інгредієнт у рецепті Вест-Пойнта – як зробити з людини лідера; ідея у тому, що справжнє лідерство починається з характеру, що лідерство – це

насамперед функція того, ким ви є, оскільки це служить основою всього, що ви робите” [4].

Аналізуючи наукові джерела необхідно сконцентрувати увагу на наступних лідерських якостях військового керівника, які повинні формуватися та вдосконалюватися у системі військової освіти всіх рівнів:

*спроможність об'єктивно оцінити ситуацію.* Обґрунтовано спрогнозувати найімовірніший варіант її розвитку є першою ключовою складовою оцінювання ефективності лідера;

*відповідальність.* Свідома здатність брати на себе відповідальність насамперед за свої рішення та результати – одне з найважливіших лідерських якостей. Роль лідера – розставити пріоритети, виробити стратегію та приймати рішення;

*навичка критично мислити* є базовою для прийняття рішень – найголовнішого елемента діяльності лідера, а також основою його ефективності. Важливо, що цю навичку можна розвивати під час навчання в закладах військової освіти;

*спроможність організувати виконання прийнятих рішень.* На цьому етапі важливо усвідомити, яким чином відбувається спілкування лідера з виконавцями;

*вміння делегувати повноваження.* Хороший лідер уміє делегувати частину своїх повноважень та функцій підлеглим, при цьому роблячи це так, щоб кожен із них був відповідальним за доручене завдання. Лідеру важливо розуміти, які функції доцільно виконувати самому, а які передати іншим. При цьому важливим є не просто вміння делегувати повноваження, важливо робити це так, щоб люди відчували себе заохоченими та значущими, а не просто виконавцями, чия думка нікого не цікавить;

*готовність ризикувати.* Військовому керівнику часто доводиться діяти за умов невизначеності. Будь-яка невизначеність містить у собі ризики. Уміння виявити ці ризики, оцінити та прийняти обґрунтовані ризики – одна з головних якостей лідера. Справжні лідери усвідомлюють, що за не проявлену ініціативу часом доводиться платити чималу ціну. Тому вони прагнуть попереджати події, завжди готові піти на ризик. Джон Кеннеді наголошував: “Будь-якому плану дій притаманні витрати та ризики, але вони значно менші, ніж витрати та ризики, що породжуються комфортним неробством”.

*впевненість в собі.* Високий і адекватний рівень самооцінки лідера разом із упевненістю у собі допомагає йому у необхідних випадках ризикувати,

проявляючи відвагу і сміливість, що дозволяє збільшувати свої можливості на здобувати практичний досвід;

*активна громадянська позиція.* Ця якість забезпечує отримання інформації з першоджерел, підвищує інформованість;

*ініціативність та вміння мотивувати себе.* Вияв ініціативи до діяльності та самомотивація до діяльності повинна стати звичною практикою лідера;

*надійність, нормативність та послідовність.* Всі дії лідера мають бути узгоджені із загальнолюдськими нормами моралі – чесністю, справедливістю, надійністю, відповідальністю та послідовністю у діях та вчинках, адже він є носієм цих норм для всього персоналу організації;

*здатність організувати колектив на вирішення поставлених завдань* – одне з фундаментальних організаційних якостей лідера. Завдання лідера зрозуміти та визначити сильні сторони кожного та розподілити ролі та завдання таким чином, щоб люди, виконуючи їх, могли використовувати свої сильні сторони або розвинути їх.

*Спроможність викладати письмово власні думки та рішення* є основою комунікації лідера з виконавцями або керівника стратегічного рівня – зі співробітниками організації в цілому.

*Вміння набувати прихильників та послідовників,* які розділяють ваше бачення. Хороші керівники вміють зробити своїх підлеглих своїми прихильниками та однодумцями. Вони роблять це, захоплюючи їх своїми ідеями та цілями, вміючи показати переваги та користь від досягнутих цілей для всіх. Пропонують зробити те, що здається неможливим, мотивують вийти за рамки звичного, надихаючи людей, вивчаючи їхні ідеї та підтримуючи їх [10].

Цей перелік лідерських якостей та навичок не є вичерпним. Розвиток їх – це постійний процес, що вимагає усвідомленого підходу, розуміння кінцевої мети.

**Висновки.** Дієвим чинником формування організаційної культури в структурах сектору безпеки і оборони нашої держави є впровадження засад лідерства. Організаційна культура залежить від певних

чинників, що визначають її роль у діяльності організації. До таких чинників можна віднести культуру умов служби, культуру міжособистісних відносин, культуру персоналу, культуру управління.

Організаційна культура військового керівника структур сектору безпеки і оборони формує позитивний імідж силових відомств, що, у свою чергу, є важливим фактором підняття довіри до них.

### Список використаних джерел

1. Абашкина Е.Б., Косолапова Ю.Н. О теориях лидерства в современной политической психологии. *США: Экономика, политика, идеология*. 1993. № 4. С. 13.
2. Алещенко В. І. Військово-соціальне управління: теорія і практика : підручник. Київ : НУОУ ім. Івана Черняхівського, 2019. 284 с.
3. Баннікова К.Б. Організаційна культура як фактор управління людськими ресурсами міжнародних компаній : дис. ... канд. соц. наук : 22.00.04. Харків, 2017. 267 с.
4. Джим Коллінз. Від хорошого до величного. Чому одні компанії здійснюють прорив, а інші – ні : пер. О. Савчин. Київ : “Наш формат, 2018. 368 с.
5. Доктрина розвитку військового лідерства у Збройних Силах України. ВКП 7-00(03).01. Затв. Нач. ГШ ЗС України від 01.12.2020. Київ, 2020. 27 с.
6. Дороніна М., Григоренко А. Психологія управління : навч. посібн. Харків : ХДЕУ, 2008. 548 с.
7. Осовська Г.В. Осовський О.А. Основи менеджменту : навч. посібн. Київ : “Кондор”, 2006. 664 с.
8. Прищак М.Д., Лесько О.Й. Психологія управління в організації : навч. посіб. вид 2-ге, перероб і доп. Вінниця, 2016. 150 с.
9. Психологічний словник : за ред. Н.А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 274 с.
10. Пунда Ю.В., Антоненко С.І. Підготовка стратегічного лідера як інвестиція в реформування системи військового управління. Стратегічні пріоритети. № 4 (45), 2017. С. 141–146.
11. Стратегія Національного університету оборони України імені Івана Черняхівського на період до 2025 року. Затв. наказом начальника НУОУ імені Івана Черняхівського від 28 лют. 2020 р. № 80. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/nduu-strategy-2025.pdf>.
12. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Санкт-Петербург : Изд-во “Питер”, 2002. 336 с.
13. Field Manual № 6-22. Leader Development. Headquarters. Department of the Army. Washington DC, June 2015.
14. Vasyl Osodlo, Oleh Rybchuk, Viktoriia Krykun Management and Business Research Quarterly. 2021(17)18–30 <https://www.eurokd.com/home/lvioa/?vId=347&ald=360>
15. Vasyl Osodlo, Oleksandr Kovalchuk, Nataliia Nesterenko Motivational aspects of a military leader's managerial culture development / Journal of behavior studies in organization, 2021 (6); 1-7 <https://www.eurokd.com/BSO/doi/10.32038/JBSO.2021.06.01.pdf>

### References

1. Abashkina E.B., Kosolapova Ju.N. (1993) O teoriyah liderstva v sovremennoj politicheskoy psihologii [On Leadership Theories in Contemporary Political Psychology]. SShA: Jekonomika, politika, ideologija. № 4. S. 13. (in Russian)
2. Aleshhenko V. I. (2019) Vijs'kovo-social'ne upravlinnja: teorija i praktyka [Military and social management: theory and practice]: pidruchnyk. Kyi'v : NUOU im. Ivana Chernjahovs'kogo. 284 s. (in Ukrainian)
3. Bannikova K.B. (2017) Organizacijna kul'tura jak faktor upravlinnja ljuds'kymy resursamy mizhnarodnyh kompanij [Organizational culture as a factor in human resource management of international companies]: dys. ... kand. soc. nauk : 22.00.04. Harkiv. 267 s. (in Ukrainian)
4. Dzhyim Kollinz. (2018) Vid horoshogo do velychnogo. Chomu odni kompanii' zdijsnjujut' proryv, a inshi – ni [From good to great. Why some companies make a breakthrough and others do not]: per. O. Savchyn. Kyi'v : “Nash format. 368 s. (in Ukrainian)
5. Doktryna rozvytku vijs'kovogo liderstva u Zbrojnyh Sylah Ukrai'ny [Doctrine of development of military leadership in the Armed Forces of Ukraine]. VKP 7-00(03).01. Zatv. Nach. GSh ZS Ukrai'ny vid 01.12.2020. Kyi'v, 2020. 27 s. (in Ukrainian)
6. Doronina M., Grygorenko A. (2008) Psyhologija upravlinnja [Psychology of management]: navch. posibn. Harkiv : HDEU. 548 s. (in Ukrainian)
7. Osovs'ka G.V. Osovs'kyj O.A. (2006) Osnovy menedzhmentu [Fundamentals of management]: navch. posibn. Kyj'v : “Kondor”. 664 s. (in Ukrainian)

8. Pryshhak M.D, Les'ko O.J. (2016) *Psychologija upravlinnja v organizacii* [Psychology of management in the organization]: navch.posib. vyd 2-ge, pererob i dop. Vinnycja. 150 s. (in Ukrainian)
9. *Psychologichnyj slovnyk* [Psychological dictionary]: za red. N.A. Pobirchenko. Kyi'v : Naukovyj svit, 2007. 274 s. (in Ukrainian)
10. Punda Ju.V., Antonenko S.I. (2017) *Pidgotovka strategichnogo lidera jak investycja v reformuvannja systemy vijs'kovogo upravlinnja* [Training a strategic leader as an investment in reforming the military management system]. *Strategichni priorityty*. № 4 (45). S. 141–146. (in Ukrainian)
11. *Strategija Nacional'nogo universytetu oborony Ukrai'ny imeni Ivana Chernjahovs'kogo na period do 2025 roku* [Strategy of the Ivan Chernyakhovsky National University of Defense of Ukraine for the period up to 2025]. *Zatv. nakazom nachal'nyka NUOU imeni Ivana Chernjahovs'kogo vid 28 ljut. 2020 r.* № 80. URL: <https://nuou.org.ua/assets/documents/nduu-strategy-2025.pdf>. (in Ukrainian)
12. Shejn Je.H. (2002) *Organizacionnaja kul'tura i liderstvo* [Organizational culture and leadership] / Per. s angl. pod red. V. A. Spivaka. Sankt-Peterburg : Izd-vo "Piter". 336 s. (in Russian)
13. *Field Manual № 6-22. Leader Development*. Headquarters. Departement of the Army. Washington DC, June 2015.
14. Vasyl Osodlo, Oleh Rybchuk, Viktoriia Krykun *Management and Business Research Quarterly*. 2021(17)18–30 <https://www.eurokd.com/home/lvioa/?vId=347&aId=360>
15. Vasyl Osodlo, Oleksandr Kovalchuk, Nataliia Nesterenko *Motivational aspects of a military leader's managerial culture development / Journal of behavior studies in organization*, 2021 (6); 1-7 <https://www.eurokd.com/BSO/doi/10.32038/JBSO.2021.06.01.pdf>

### Summary

*Aleshchenko V. Doctor of Psychological Sciences,  
Professor, National University of Defense of Ukraine  
named after Ivan Chernyakhovsky*

### PSYCHOLOGICAL CONTINUUM OF LEADERSHIP IN THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE MILITARY LEADER

**Introduction.** *Awareness of the organizational culture of the military leader in the process of troop management allows a better understanding of the organization, its functioning and purpose. The search for new ways to improve military governance, the development of organizational culture in the structures of the Security and Defense Sector, the formation of a positive image of a new type of military leader actualizes research in the field of organizational management, appeal to the latest leadership concepts.*

**The purpose of the article** is to determine the essence of organizational culture and the role of the leader in this process in the Armed Forces of Ukraine.

**Methods.** *Theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison.*

**Originality.** *Under the organizational culture of management of the military leader we understand a set of specific, socially determined results of his management, expressing the degree of mastery of the military-social environment in which he performs the task of developing their own social essence and managerial abilities. The organizational culture of the officer's managerial activity is a part of the general culture of the officer, the components of which are informational, methodological, legal, psychological and pedagogical culture, as well as the culture of thinking and speaking. An effective factor in the formation of organizational culture in the structures of the security and defense sector of our country is the introduction of the principles of leadership. Organizational culture depends on certain factors that determine its role in the organization. Such factors include the culture of service conditions, the culture of interpersonal relations, the culture of staff, the culture of management. The organizational culture of the military leader of the security and defense sector forms a positive image of law enforcement agencies, which, in turn, is an important factor in raising confidence in them.*

**Conclusion.** *Analysis and generalization of approaches to understanding the role and place of leadership in the organizational culture of the military leader in the management of troops suggests that organizational culture is one of the factors influencing the management of the organization, as it is based on the leader's ability to properly organize -psychological climate in the subordinate organization. Every leader is a subject of organizational culture. The individual qualities and style of behavior of the leader, his managerial culture is a more effective means of influencing subordinates, because the leader is the main driver of the subjective factor of the organization, which forms the organizational culture.*

**Key words:** *organizational culture; military leader; leader; management activities; leadership.*

Recelved/Поступила: 03.05.22.

**Barchi Beata** *candidate of Psychological Sciences,  
Associate Professor of Psychology chair  
Mukachevo State University  
<https://orcid.org/0000-0002-5923-7331>*

## CREATIVE POTENTIAL OF FUTURE PROFESSIONALS: PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS

*The article presents the results of theoretical analysis of the problem about the place and role of creativity in the structure of future professional training. The role of creativity in the process of professional development has been determined. Attention has been focused on the description of creative potential and creative abilities of a person. It has been argued that creativity is the possible level of human readiness for self-development.*

**Key words:** *creativity; personality; student; structure; indicator; professional training; characteristic.*

**Introduction.** Currently, one of the tasks of modern education is to optimize the educational process in higher education institutions to provide quality training for future professionals.

Quite often in the graduate's professional activity of higher education institutions there are contradictions between the level of acquired theoretical knowledge, methodological skills, and the possibility of their productive use in the work. Mental and creative activities can increase their own productivity and contribute to the formation of a favourable social and psychological climate in the group of students, prevention of emotional and mental burnout. That is why the ability and capacity of an individual to consider his/her own creative potential and stimulate himself/herself to creative activity is important today.

This statement is especially relevant in shaping the personality of the future professional, as his/her professional activity is primarily focused on responsible work with all categories of children and adults, with families. In addition, educators are called to create a system of psychological assistance in the development of personality, conditions of comprehensive assistance and inner comfort.

The formation of the future professional's personality necessarily involves the creation of optimal conditions for the development of professional and communicative abilities with the help of creative psychotechnologies, especially in the system of training.

Even though the problem of creative potential of the individual is thoroughly studied by such scientists as E. Torrance, D. Guilford, K. Taylor, G. Gruber, C. Bernstein, D. Epiphany, A. Brushlinsky, V. Davidov, V. Dokuchaeva, E. Klimov, O. Matyushkin, V. Molyako, however, the creative potential of future psychologists in their professional activities remains insufficiently developed and requires detailed research with further application of the results. Analysis of the literature shows that there are attempts to identify personal characteristics of creative personality, some psychologists identify this concept with human creativity, such studies have been carried out, in particular, at the empirical stage of psychology and contain conflicting data on the list of these characteristics, most of which may be inherent in any person who successfully operates in a particular field of activity (V. Druzhinin, O. Vlasova, G. Eisenk, T. Amabail, F. Barron, G. Gow, J. Nirenberg, D. McKinnon, A. Maslow, M. Ferson, G. Wallace, etc.). The question of the peculiarities and conditions of creating a creative environment in an educational institution to stimulate student youth to show creativity, reveal creative potential, self-development remains important. Creative problem-solving will enable teams to generate innovation in the workplace in a multitude of ways—whether it's finding new approaches to problems inherent to the business, developing new products or services to fill a hole in the

market, or improving upon existing processes. Creativity will enable employees to devise ways to address their customers' biggest challenges—while cutting costs and automating repetitive tasks.

**The purpose of the article** is to theoretically substantiate and empirically consider the psychological characteristics of future psychologists' creativity.

**Methods.** A theoretical analysis of psychological characteristics of future psychologist's creativity has been used in the article. The author used Johnson's Creativity Questionnaire (adapted by E. Tunic), the Emotional Response Scale (A. Mehrabian, N. Epstein) and method of comparing two independent samples according to the Mann Whitney criterion in the empirical part of the article.

**Originality.** Understanding the internal mechanisms about the processes of accumulation creative reserves, the transition from potential to actual, "appropriation" of external experience, replenishment, and hence other self-organization of internal potentials of the individual, is associated with the study of this problem in psychology.

The concept of creative potential is considered in foreign psychology, in state psychology it corresponds to the concept of "creative potential". The problem of creative potential was discussed in the works of such scientists as J. Guilford, A. Maslow, E. Fromm, E. Torrence, M. Henry, W. Russell and others. The works of O. Antonova, N. Vyshnyakova, J. Guilford, L. Leskova, C. Landra, V. Molyako, S. Sysoeva, O. Popovych, S. Shandruk and others are devoted to the study of the phenomenon of creativity, creative potential of personality, mechanisms of creative thinking. The scientists L. Leskova, I. Todorova, O. Chul and others have made significant achievements in studying the influence of creative potential on the process of formation a specialist's personality and formation of individual personal qualities.

Considering the problem, it should be noted that, as evidenced by the analysis of special literature, in modern psychology, various aspects of the study of personal potential are very relevant and examines the

problem of understanding the inner potential of the individual and its structure results caused by pedagogically oriented development (promoting development) of the inner potential of the individual.

Thus, K. Rogers, one of the founders of the so-called humanistic psychology, is convinced that everyone has a huge untapped potential for creativity. Because of this, the main purpose of the teacher, he sees, is to promote the true assimilation of the new, to help "... realize the potential of their individual capabilities" [6].

A similar position is shared by the famous American psychologist and psychotherapist A. Maslow, who, reflecting on the nature of human capabilities, argues that human has, since birth, "active desire for health, the impetus for growth, the actualization of human potential". At the same time, he notes that almost everyone has untapped or not fully developed potential. The reason for this phenomenon, the author believes, is that people are often "afraid" of their own capabilities. At the same time, A. Maslow emphasizes the urgent need for the development of each person "to the fullest extent possible" to become on this basis a person who is fully functioning [4].

In the works of D. Bogoyavlenska, A. Brushlinsky, E. Yakovleva there is a certain identification of creative potential with creative abilities of human and this education is considered as a prerequisite for creative activity. P. Kravchuk defines creative potential as a set of possibilities for purposeful transformative activity, which reflects the nature of the relationship of all human abilities, as an integrative quality that determines the degree of capabilities of the individual essential creative power in real practice and super activities [1].

I. Drach considers the creative potential of the individual as a complex personality activity formation, which contributes to the emergence of non-standard, original solutions [2].

The integrity of the individual, according to G. Mardanova, is an integral phenomenon through creative power, which is determined by the content and level of development of potential opportunities for transformation,

“reveals” itself through creative abilities. Potential creative opportunities are manifested in the activity in the presence of certain reasons and conditions, and the results of creativity also depend on the degree of development of creative potential [3].

Creative potential tends to express themselves and achieve achievements according to their capabilities. Only the individual can choose to realize his/her creative uniqueness. Potential opportunities are objectified because of activity, active personal attitude to creative activity allows to consider creative potential as a categorical form of creative activity of the individual (S.Rubinstein) [7].

According to G. Mardanova, as part of the creative potential of the individual as an integral characteristic, is a synthesis of creative activity and the possible level of human readiness for self-development, which combines age and individual characteristics [3]. Based on the analysis of the literature, we see the ambiguity of the interpretation of the concept of “creative potential”, which means that it is quite complex and multidimensional.

Creative potential, creative forces, creative activity, creative abilities, creative talent, creative uniqueness, creativity - different shades that characterize the creative personality, and human as an individual, personality, individuality is characterized by different potentials, among which the leading role is given to creative potential. It appears in the unity of its parties: spiritual, intellectual, labour. Important for the development of creativity is the desire, the inner driving force, motivation. “Motivation is the main thrust that leads towards the accomplishment of objectives. Creatures have an interior compass that drives them to make adventures of a huge number of miles crosswise over new territories to breed, for nourish mentor to live in progressively ideal conditions” [8].

The main feature of a creative personality is traditionally considered to be the presence of creative qualities and abilities, ie psychological and individual properties that characterize creative activity and are a condition for its successful implementation. That is why the problem of the situation and

the integrity of educational influence, which would help to integrate the psychosocial conditions of learning with the internal, namely the creative component is very difficult to implement in the system of mass education in higher education. Here it is important to pay attention to the change of educational model, which would develop creative potential, creative and professional abilities in the individual.

We believe that the creative direction is one of the main factors in the effectiveness of the individual in the professional sphere. Creative thinking is a strong stimulating factor in the development of personality, which allows to determine a person's readiness for change, rejection of stereotypes, expression of inner freedom and arbitrariness. Therefore, the question arises and the need to find tools that will develop creative thinking, creativity, and professional creativity of future psychologists. I. Korniienko, B. Barchi state that “formation of the creative-humanitarian, planetary-cosmic type of personality is possible with use methodological apparatus” [8].

As a result of theoretical analysis, it was found that the creativity of future psychologists is determined by the ability to communicate with clients, the ability to organize psychological work with them. The presence of empathic abilities to respond emotionally to the problems of people who receive psychological help play a significant role. The creative potential of future psychologists is also determined by the presence of emotional barriers that can manifest themselves in the process of professional communication with clients, employees, and others.

An empirical study was conducted to determine the psychological characteristics of the creative potential of future psychologists. Our study involved students majoring in bachelor's and master's degrees of Mukachevo State University. We used the Johnson Creativity Questionnaire (adapted by E.Tunic) and the Emotional Response Scale (A. Mehrabian, N. Epstein).

According to the Johnson Creativity Questionnaire (adapted by E.Tunic), we were able to determine the following levels of

creativity: 40-34 - very high, 33-27 - high; 26-20 - normal, average; 19-15 - low and 14-8 - very low level of creativity. The results obtained are presented in table 1.

Table 1.

**Johnson Creativity Questionnaire  
Results (adapted by E.Tunic)**

| Levels of creativity | Indicators in% |
|----------------------|----------------|
| Very high            | 18             |
| High                 | 10             |
| Normal (average)     | 57             |
| Low                  | 15             |
| Very low             | 0              |

As shown in Table 1, among the surveyed 18% of students show very high and 10% high levels of creativity, more than half (57%) normal (average) level and 15% low level of creativity.

Thus, among the graduates there are those who have shown a high level of creativity during training. These students anticipate that they will use it in their professional activities. Those who show a middle level, as we see 57%, need favorable conditions, which will qualitatively affect the development of their creative potential. Those who have the lowest level of concern (15%) are those who need systematic work on the development of creative potential.

Empathy plays an important role in the future professional activity, through which the creative potential that was formed and developed in the process of studying in a higher education institution is realized. Using the method of "Emotional Response Scale" (A. Mehrabian, N. Epstein), we identified empathic tendencies in future psychologists. The results are presented in table 2.

Table 2.

**The results of the method "Emotional  
response scale"  
(A. Mehrabian, N. Epstein)**

| Levels of empathy | Indicators in% |
|-------------------|----------------|
| Very high         | 6              |
| High              | 30             |
| Average           | 50             |
| Low               | 4              |
| Very low          | 0              |

As shown in Table 2, among the respondents 6% have very high and 30% - high levels of empathy, 50% show a medium level of empathy. Those who show a high level of empathy can empathize with people,

respond emotionally to their requests and difficulties. However, they can develop emotional dependence on other people, painful vulnerability, which complicates effective socialization and can even lead to various psychosomatic diseases.

At the same time, this characteristic is important for the future professional, because they need to be able to empathize with a client who needs psychological help. And it may also indicate the available creative potential of future psychologists. A low level of empathic abilities was found in 4% of respondents. Some students with an average level of empathic tendencies in interpersonal relationships are more likely to judge others by their actions than to trust their personal impressions. As a rule, they are well in control of their own emotional manifestations, but often cannot predict the development of relations between people. Which also indicates the available creative potential of the subjects.

We also investigated that the level of empathy in groups with different creative potential differs at a statistically significant level. To do this, we used the method of comparing two independent samples according to the Mann Whitney test. Significance level  $p = 0$ . Higher education seekers who show creative potential have a higher level of empathy (average rank 47.68) than those who do not show it (average rank 18.23).

Thus, future professionals have a sufficient level of development of empathic abilities, and they have creative potential.

**Conclusion.** At the present stage of development and reform of higher education institutions it is important to harmonize the educational process, humanize and optimize learning, education of harmonious personality, ability to professional realization with high spiritual and creative potential, which responds competently to all situations.

Teaching the student needs to be improved based on the introduction of a system of personal and creative approach in the educational process. A feature of this approach is the ability to improve the level and quality of learning material by revealing

the creative potential of the student's personality.

Creative education should correspond to such organization of training, education and development of the creative personality, its activity in which the teacher and the student have favourable conditions for self-realization. The leading psychological and pedagogical principles of development and implementation of personality-creative approach in teaching students are the focus on the conceptual model of personality; the relationship between psychodiagnostics and psychocorrection in the process of educational interaction; system of creative and developmental tools.

In the context of theoretical and methodological analysis of creative development, the creative potential of the

future psychologist we consider as a holistic dynamic personal property of the future specialist, which is an inexhaustible resource of creative psychological abilities, ability to intellectually creative initiative social and communicative activity, professional self-development, and formation of professionally significant personality traits of a psychologist.

We see the **prospects of our further research** in the development and testing of a program for the originating a creative potential for future professional. We consider it important to introduce into the educational process the programs for the development of creative potential, for the implementation of psychological support for young people while studying in higher education and their preparation for professional activity.

#### Reference

1. Bogoyavlenska D.B. (2002). Psychology of creative abilities: textbook. manual for students. [Psykhologhiya tvorcheskikh sposobnostey: ucheb. posobie dlya stud. vyssh. ucheb. zaved.] *Higher textbook head*. Moscow: Academy, 320 p. (in Ukrainian).
2. Drach I.I. (2005). Organization of the educational process for the development of creative potential of students of higher educational institutions of I-II levels of accreditation [Orhanizatsiya navchal'noho protsesu z rozvytku tvorchoho potentsialu studentiv vyshchikh navchal'nykh zakladiv I-II rivniv akredytatsiyi] *dis candidate Ph.D. Science*: 13.00.01. K., 194 p. (in Ukrainian).
3. Mardanova G.M. (2005). Technology of development of creative potential of students of comprehensive school [Tekhnologhiya razvytya kreatyvnoho potentsyala uchashchikhsya obshcheobrazovatel'noy shkoly] *author's ref. dis. ... Cand. ped. Science*: 13.00.01. Izhevsk, 23 p. (in Russian).
4. Maslow A. (1985). Self-actualizing personality [Samoaktualyzyruyushchayasya lychnost] *Personality psychology*. Ed. Yu. B. Gippenreiter, AA Bubbles. M., 215 p. (in Russian).
5. Molyako V.O. (2002). Psychology of creativity - a new paradigm for the study of constructive activity [Psykhologhiya tvorchosti – nova paradyhma doslidzhennya konstruktyvnoyi diyal'nosti] *Development of pedagogical and psychological sciences in Ukraine 1992–2002*: coll. Science. etc. to the 10th anniversary of the Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine. Kharkiv: OVS, Ch. 1. S. 481–491. (in Ukrainian).
6. Rogers K.R. (2001). Becoming a person [Stanovlenye lychnosti] *A look at psychotherapy*. M. EXMO-Press Publishing House. (in Russian).
7. Rubinstein S.L. (2001). Fundamentals of General Psychology [Osnovy obshchey psikhologii] Comp. Brushlinsky A.V., Abulkhanova-Slavskaya K.A.; St. Petersburg: Peter, 720 p. (in English).
8. Kornienko I. Barchi B. (2020). Enriching the coping behavior repertoire and motivation of the unemployed using metaphors. *International journal of scientific & Technology research*. India, Volume 9. Issue 04. P. 1416-1422. (in English).
9. Torrance E. (1966). Torrance test of Creative Thinking. *Bensville IL*: Scholastic Testing Service, 234p. (in English).

#### Резюме

**Барчі Б. В.** кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри психології  
Мукачівський державний університет  
<https://orcid.org/0000-0002-5923-7331>

#### ПСИХОЛОГІЧНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

У статті представлено результати теоретичного аналізу проблеми місця та ролі творчості в структурі професійної підготовки майбутнього фахівця. Визначено роль творчості

в процесі професійного розвитку. Акцентовано увагу на описі творчого потенціалу та творчих здібностей особистості як передумови підготовки до професійної діяльності. Стверджується, що творчість є рівнем готовності людини до саморозвитку.

**Головною метою** статті є теоретичне обґрунтування та емпіричний розгляд психологічних особливостей творчого потенціалу майбутнього фахівця.

**Аналіз наукових джерел.** Творчий потенціал у психологічній літературі розглядається в контексті проблеми розуміння внутрішнього потенціалу особистості та її структури, процесуальних особливостей та результатів, зумовлених педагогічно орієнтованим розвитком. Вчені досліджували формування особистості фахівця та формування індивідуальних особистісних якостей (Л. Лєскова, І. Тодорова, О. Чуль та ін.); творчий потенціал ототожнюється з творчими здібностями особистості і дана характеристика розглядається як необхідна передумова творчої діяльності (Д. Богоявленська, А. Брушлінський, Є. Яковлева); нагальна потреба розвитку кожної людини (А. Маслоу) та важливість реалізації потенціалу своїх індивідуальних можливостей (К. Роджерс); характеризувала синтез творчої діяльності та можливості рівня готовності людини до саморозвитку (Г. Марданова). Розглянуто можливість творчого потенціалу як категоріальної форми творчої діяльності особистості (С. Рубінштейн).

**Виклад основного матеріалу.** Динамізм соціальних і професійних спільнот змушує молодь адекватно реагувати на них, активізувати власний творчий потенціал. Творчість тісно пов'язана з дослідницькою поведінкою, яка підтримується цікавістю, а також бажанням знаходити новий досвід, робити щось нове, урізноманітнюючи тим самим свою діяльність. Прояв творчої активності у людини не пов'язаний із соціальними умовами її виховання, а має бути сильною індивідуальністю та емоційною гнучкістю.

**Висновки.** З'ясовано, що проблема формування креативності пов'язана насамперед з гуманізацією та оптимізацією навчання, вихованням гармонійної особистості, здатної до професійної реалізації з високим духовним творчим потенціалом, яка компетентно реагує на будь-які ситуації. Творча освіта має відповідати такій організації навчання, виховання і розвитку творчої особистості, її діяльності, при якій педагог і здобувач мають сприятливі умови для самореалізації. Провідними психолого-педагогічними принципами розвитку та реалізації особистісно-творчого підходу у навчанні студентів є орієнтація на концептуальну модель особистості; взаємозв'язок психодіагностики та психокорекції в процесі навчальної взаємодії; система творчих і розвиваючих засобів. Актуальним вважається впровадження в навчально-виховний процес програм розвитку творчого потенціалу майбутніх фахівців.

**Ключові слова:** творчість; особистість; студент; структура; показник; професійна підготовка; характеристика.

Recelved/Поступила: 08.05.22.

**Березовська Л. І.** кандидат психологічних наук, доцент,  
Національний університет «Львівська політехніка».  
<https://orcid.org/0000-0002-5972-7883>

**Богайчук В. Ж.** кандидат політичних наук, доцент,  
доцент кафедри суспільних наук Національний університет  
оборони України імені Івана Черняховського  
<https://orcid.org/0000-0003-4977-5870>

## ЕМОЦІЙНА СТІЙКІСТЬ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ЕМПІРИЧНИЙ РАКУРС

*У статті представлено теоретичний аналіз феномену емоційної стійкості військовослужбовців. Проаналізовано прояв емоційно-вольової стійкості офіцерів. Розглянуто такі характеристики як вольова регуляція, самовладання, наполегливість, ригідність, агресивність, тривожність та фрустрація. А також прояв емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні.*

**Ключові слова:** емоційна стійкість; психічні стани; емоційні бар'єри; військовослужбовці.

**Вступ.** Сьогодні Україна перебуває у періоді війни з Російською Федерацією і військовослужбовці ведуть бойові дії з окупаційними військами. Військовим фахівцям для успішного ведення бойових дій потрібні такі якості, як психічна стійкість, впевненість у своїх діях та передбачає фізичну витривалість у них. Важливою характеристикою, яка визначає швидкість у діях, адекватну поведінку в суперечливих та складних ситуаціях, є емоційно-вольова стійкість військового. Під час виконання бойових завдань недостатній розвиток емоційно-вольової стійкості супроводжується суттєвим психічним та емоційним напруженням, що може призводити до помилкових рішень, або паніки, або неадекватної реалізації поставлених завдань, або взагалі відмови від їхнього виконання. Також діяльність в бойових умовах має обґрунтовані ризики для життя та здоров'я військовослужбовців, що може привести до дезадаптації, зниження стійкості організму, нервово-психічної напруги та розвитку стійких негативних психічних станів військових. А це зумовлює своєчасність та актуальність дослідження емоційної стійкості у військовослужбовців.

**Метою та завданнями статті** виступає теоретичний огляд наукових

розвідок та емпіричне дослідження емоційної стійкості військовослужбовців.

**Теоретичне підґрунтя.** Зараз все більше дослідників звертається до феномену емоційної стійкості як фактору, який впливає на діяльність людини у стресогенних умовах. В основному розвідки стосуються вивчення взаємозв'язків емоційної стійкості та різних особистісних характеристик (М. Грициєнко, О. Рева), аналізу особливостей формування емоційної стійкості у складних умовах професійної діяльності (О. Блінов, В. Подляшник, А. Черкашин, В. Хагай, З. Шайхласимов). Також значна кількість досліджень присвячена психолого-педагогічним умовам змісту та розвитку емоційної стійкості курсантів військових закладів освіти, викладачів, соціальних працівників (О. Аляб'єв, М. Буслаєва, К. Пилипенко, О. Савченков, А. Чернікова).

**Методи дослідження.** Для дослідження емоційної стійкості використано теоретико-прикладний аналіз-огляд літератури з метою з'ясування стану розробленості означеної проблеми на сучасному етапі. А також використано емпіричні методи дослідження: тест-опитувальник А. В. Зверькова і Е. В. Ейдмана для дослідження емоційно-вольової саморегуляції особистості [4]; методика

діагностики емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні (за В.В. Бойко) [4] та методику «Самооцінка психічних станів» (Айзенка) [4].

### **Результати і обговорення.**

Психологічні аспекти емоційної стійкості розглядаються в рамках різних підходів. Так, перший підхід розглядає емоційну стійкість залежно від сили, знаку, лабільності і змісту емоцій такими дослідниками, як А.Е. Ольшанніковою, С.М. Оя, О.А. Черніковою та іншими. Другий підхід емоційну стійкість описує як здатність долати зайве емоційне збудження при виконанні складної діяльності в працях В.Л. Маріщук, Е.А. Мілерян, К.К. Платонов та інших. Третій підхід розглядає емоційну стійкість як інтегративну властивість особистості, що об'єднує різні якості особистості (емоційні, вольові, інтелектуальні, перцептивні), які в сукупності своїй перешкоджають виникненню емоційної нестійкості, що дезорганізує діяльність. Останній підхід реалізується Л.М. Аболіним, М.І. Дьяченко, П.Б. Зільберманом, Д.В. Івановим, В.А. Пономаренко і іншими.

У своєму дослідженні ми спираємося на позицію, позначену в третьому підході, розуміючи емоційну стійкість як динамічну, інтегральну властивість особистості.

Оскільки науковцями часто емоційна стійкість, емоційно-вольова стійкість є взаємозамінними поняттями, то ми не будемо розділяти їх. Отже, емоційно-вольова стійкість часто розглядається в якості важливого показника психологічної підготовленості військовослужбовців до професійної діяльності. Дослідником Є. Потапчуком зазначається, емоційно-вольова стійкість це здатність протистояти реальній небезпеці, виявляти психічну витривалість і стійкість, вольовими зусиллями долати негативні почуття та психічні стани та виробляється у військовослужбовців у процесі психологічної підготовки [6].

Варто зауважити, що емоційно-вольова стійкість військовослужбовців є їхньою цілісною характеристикою як

військових фахівців, що характеризує готовність і здатність протистояти стресогенному впливу у складних для функціонування психіки ситуаціях. В цій характеристиці є практична здатність витримувати надзвичайне збудження та емоційне напруження під впливом несприятливих стресорів. А також є комплексною здатністю зберігати без перешкод високий рівень активності. Щодо емоційно-вольової стійкості офіцерів, то вона є цілісною характеристикою психічної складової їхньої цілеспрямованої управлінської діяльності в повсякденних та, особливо, екстремальних умовах. А також готовність протистояти стресогенному впливу стрес-чинників несприятливих ситуацій військово-професійної діяльності, що містить у собі системну практичну здатність витримувати надзвичайні збудження та емоційні напруження під впливом стресорів військової служби, зокрема стрес-чинників бойової обстановки [1].

Отже, емоційна стійкість офіцерів – це необхідна психологічна умова для формування власної індивідуальності як суб'єкта військового управління та саморозвитку як військового професіонала. Вона забезпечує сукупність адаптаційних процесів, інтегрованість у розумінні збереження рівноправності основних функцій управління як управління у військовій сфері, стабільності їх реалізації, особливо під впливом стрес-чинників військової діяльності. Її основний зміст складають стабільність, урівноваженість, емоційна лабільність, адекватність прояву емоцій та опірність психіки фахівців військового управління, інтегральним проявом яких є саморегуляція емоційних станів.

Як зазначають дослідники, у структуру емоційної стійкості як професійно важливої якості фахівця входять п'ять підструктур: психофізіологічної (врівноваженість, рухливість, нервових процесів тощо), емоційно-вольової (саморегуляція емоційних станів, емоційна лабільність, адекватність прояву емоцій тощо),

когнітивно-рефлексивної (самопізнання, самоусвідомлення), адаптивної (особистісний адаптаційний потенціал, нервово-психічна стійкість тощо), соціально-перцептивної (проникливість, емпатійність, ідентифікація тощо). У своєму дослідженні ми проаналізували емоційну стійкість за даними підструктурами [5].

Емпіричне дослідження емоційної стійкості здійснено на базі військових частин м. Київ, м. Вінниця. В опитуванні взяло участь 70 військовослужбовців (молодші та старші офіцери). Оскільки вибірку нашого дослідження становили досліджувані, що мають різні військові звання та стаж професійної військової діяльності, то всіх опитаних ми поділили на дві групи. Першу групу склали молодші офіцери (28 осіб), другу групу – старші офіцери (42 особи).

За тестом-опитувальником емоційно-вольової регуляції А.В.Зверькова і Е.В.Ейдмана [4] визначено, що показники середніх значень загальної вольової саморегуляції у групах молодших офіцерів та старших офіцерів не відрізняються істотно та містяться в межах високого рівня прояву (вище 12 б.). Не значно вищими є середні значення у групі старших офіцерів. Так, в групах вона має такі величини: у групі молодших офіцерів  $M = 17,07$  б., у групі старших офіцерів –  $M = 17,71$  б. Щодо самовладання, то тут так само: у групі молодших офіцерів середнє значення – 11,64 б. та у групі старших офіцерів –  $M = 12,43$  б. (більше 8 б. – високий рівень прояву). Так само наполегливість: у групі молодших офіцерів середнє значення – 8,00 б. та у групі старших офіцерів – 8,48 б. (більше 6 б. – високий рівень прояву). Величина відхилень свідчить про високий рівень прояву індивідуальних показників загальної вольової саморегуляції, самовладання та наполегливості у всіх опитаних. Результати представлено на рисунку 1.

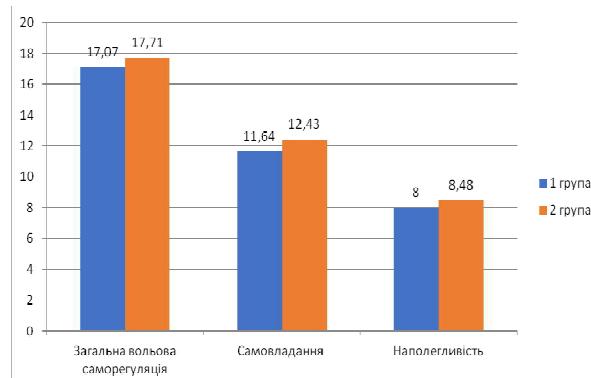


Рис. 1. Прояв вольової саморегуляції.

Отже, прояв загальної вольової саморегуляції, самовладання та наполегливості є високим та дає можливість військовослужбовцям виконувати якісно свої професійні обов'язки.

Емоційна стійкість військовослужбовців проявляється у здатності ними уникати або долати емоційні бар'єри під час спілкування з колегами, підлеглими, керівництвом. У психології бар'єр розглядається та трактується як психологічний стан напруги, важкості, незадоволеності у випадку відсутності умов для його подолання або, навпаки, вольової зібраності, мобілізаційної готовності, емоційного підйому, що забезпечують досконалість професійної майстерності, розвиток професійного мислення, умінь і навичок у випадку забезпечення умов для його подолання.

Виникнення та прояв бар'єрів у спілкуванні, що можуть виникати на основі емоційного сприйняття іншої сторони, прояву власних емоцій, вміння долати ці перешкоди є важливим питанням у визначенні емоційної стійкості у військових. За методикою діагностики емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні (за В.В.Бойко) [4] визначено, що у групі молодших офіцерів вищі показники прояву емоційних бар'єрів у спілкуванні за шкалами: невміння керувати емоціями ( $M = 1,79$  б.), неадекватний прояв емоцій ( $M = 2,43$  б.), небажання зближатися з людьми на емоційній основі ( $M = 1,36$ ); в той же час за шкалами «негнучкість та не виразність емоцій» ( $M = 2,10$ ), «домінування негативних емоцій» ( $M = 1,76$ ) вищі

середні у групі старших офіцерів. В той же час за шкалами «неадекватний прояв емоцій» «негнучкість та не виразність емоцій», «домінування негативних емоцій» відмінності на статистичному рівні (U-критерій Манна – Уїтні). Результати представлено на рисунку 2.

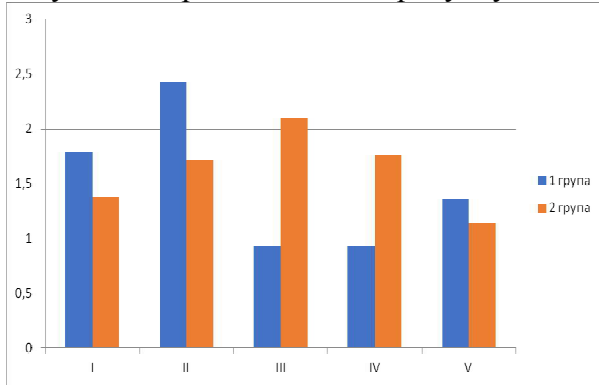


**Рис. 2. Прояв емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні.**

Примітка: I – невміння керувати емоціями, II – неадекватний прояв емоцій, III – негнучкість та не виразність емоцій, IV – домінування негативних емоцій, V – небажання зближатися з людьми на емоційній основі.

Очевидно молодші офіцери мають не достатньо розвинуту здатність керувати емоції, неадекватно проявляють їх та не бажають емоційно зближатися з людьми. Це може бути і як прояв психологічних захистів. А старші офіцери виявляють в більший мірі негнучкість, виразність емоцій, у них домінують негативні емоції. Очевидно старші офіцери проявляють більшу стабільність, ригідність у вияві емоцій. Це може бути спричинено особливостями їхньої професійної діяльності, а також стажем роботи у військовій сфері. А невиразність емоцій може свідчити про їхні психологічні захисти, які дають їм можливість успішно працювати в екстремальних ситуаціях. Домінування негативних емоцій також може свідчити про застосування психологічних захистів старшими офіцерами.

Щодо молодших офіцерів, то значно вищий прояв у них, ніж в старших офіцерів, невміння керувати емоціями, неадекватний прояв емоцій та небажання зближатися з людьми на емоційній основі вказує на те, що вони активно набувають

професійних навичок управлінської діяльності. Однак, вони потребують надання психологічної допомоги щодо регулювання емоцій у процесі спілкування.

Емоційні бар'єри у спілкуванні можуть бути викликані різного виду труднощами, що мають зовнішню, внутрішню природу або ж їхнє поєднання. Наприклад, В. Осьодло виділяє три види психологічних труднощів: труднощі, викликані зовнішніми причинами (складні професійні ситуації та ін.), труднощі, викликані внутрішніми причинами (індивідуальні особливості особистості офіцера, мотивація, самооцінка та ін.), психологічні труднощі, обумовлені зовнішніми причинами, похідними від внутрішніх (виявляються у викривленні сприйняття та уявлень про професійні ситуації) [3].

Отже, емоційна стійкість в офіцерів виявляється через вміння долати емоційні бар'єри, які можуть виникати у процесі спілкування у процесі їхньої військової професійної діяльності.

Емоційна стійкість у військових залежить також і від тих психічних станів, в яких вони перебувають у процесі не професійної діяльності, а і поза нею. Психічний стан являє собою тимчасовий функціональний рівень психіки, що відображає взаємодію впливу внутрішнього середовища організму або зовнішніх чинників та визначає спрямованість перебігу психічних процесів у цей момент і вияв психічних властивостей людини. Це цілісна характеристика психічної діяльності, що фіксує момент стійкості та специфічності в перебігу психічних процесів.

Психічні стани є відносно стійкими психічними явищами та водночас мають певну динаміку. Вони можуть позитивно впливати на виконувану діяльність, процес спілкування, а можуть і дезорганізовувати їх. Кожний психічний стан військовослужбовця є його переживанням і водночас діяльністю його різних систем, він має зовнішнє вираження та виявляється у зміні ефекту виконуваної діяльності. Істотною особливістю

негативних психічних станів є те, що при частому повторенні ситуацій чи впливів, що їх детермінують, вони мають здатність легко трансформуватись і закріплюватись у таких психічних властивостях, як тривожність, дратівливість, агресивність, конфліктність, невпевненість, пасивність тощо, що знижує ефективність діяльності військовослужбовців.

Емоційні стани у військовослужбовців досліджено за методикою «Самооцінка психічних станів» (Айзенка) [4]. Визначено, що середні значення тривожності (1 група -  $M=6,71$  б. та 2 група -  $M=6,52$  б.) та фрустрації (1 група -  $M=5,79$  б. та 2 група -  $M=4,67$  б.) в межах низького рівня, а середні значення агресивності (1 група -  $M=10,57$  б. та 2 група -  $M=8,95$  б.) та ригідності (1 група -  $M=8,21$  б. та 2 група -  $M=8,71$  б.) в межах середнього рівня. Відмінності агресивності між групами молодших та старших офіцерів визначаються на статистичному рівні. Індивідуальні показники свідчать про те, що в обох групах офіцерів є досліджувані з високим рівнем прояву агресивності, що в більшій мірі виявляються в групі молодших офіцерів.

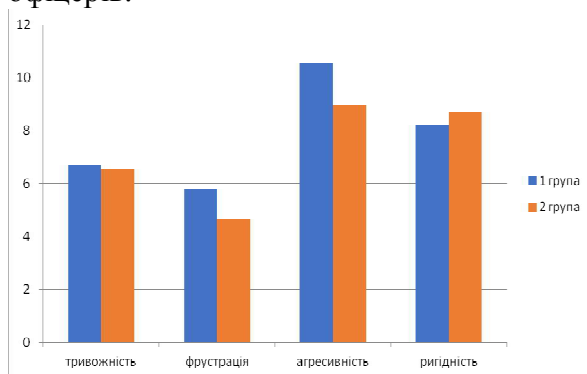


Рис. 3. Прояв психічних станів.

Щодо проявів тривожності, розгубленості, занепокоєння, то вони у військових можуть бути проявом страху. Людина у стані тривоги і сумніву втрачає здатність зосередитися на конкретному завданні, перестає бачити особливості бойової обстановки, діє імпульсивно, її охоплюють різні почуття. Багаторазове перебування воїна в небезпечній обстановці знімає пригнічуючий вплив напруженості на психіку людини. Схоже

положення доведено експериментальними дослідженнями [1].

Як зазначають дослідники, іноді зняття пригнічуючого впливу напруженості на психіку людини проходить повільно, воїн знаходиться як би в стані заціпенілості. Такий стан називається ригідністю. Для ригідності характерна інертність у переживаннях, невіддатливість до змін обстановки, трудність її переключення у відповідності зі сформованою бойовою обстановкою. Вона виникає лише в тих випадках, коли є необхідність у змінах і воїн не може змінитися.

Отже, всі опитані в меншій мірі переживають тривожні стани та стани фрустрації, в більшій мірі виявляють агресивність та ригідність. Щодо окремих груп, то тривожність, фрустрацію, агресивність в більшій мірі переживають молодші офіцери, а ригідність – група старших офіцерів.

**Висновки.** Результати дослідження свідчать, що у групах які досліджувались прояви загальної вольової саморегуляції, самовладання та наполегливості є високими та дають можливість їм виконувати якісно свої професійні обов'язки. У групі молодших офіцерів вищі показники прояву емоційних бар'єрів у спілкуванні за шкалами: невміння керувати емоціями, неадекватний прояв емоцій, небажання зближатися з людьми на емоційній основі; в той же час за шкалами «негнучкість та не виразність емоцій», «домінування негативних емоцій» вищі середні значення у групі старших офіцерів. Емоційна стійкість в офіцерів виявляється через вміння долати емоційні бар'єри, які можуть виникати у процесі спілкування. Не яскраво виражені тривожні стани та стани фрустрації, більше проявляються агресивність та ригідність.

Подальші дослідження будуть спрямовані на визначення особистісних характеристик, від яких залежить емоційно-вольова стійкість та розробку засобів підвищення емоційно-вольової стійкості.

### Список використаних джерел

1. Блінов О.А. Формування емоційної стійкості у військовослужбовців аеромобільних військ під час повітряно-десантної підготовки : дис. ... канд. психол. наук : 20.02.02 / Блінов Олег Анатолійович. К., 1999. 275 с
2. Костів С. Емоційно-вольова стійкість майбутніх військових фахівців // Збірник наукових праць “Військова освіта” Національного університету оборони України імені Івана Черняховського. 2017. № 2 (36). с. 107-117
3. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. К. : ПП “Золоті ворота”, 2012. 463 с.
4. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології: за ред. Т.І. Пашукової. 2-ге вид., стер. К.: Т-во «Знання», КОО, 2006. 203 с.
5. Пилипенко К. В. Емоційна стійкість як професійно важлива якість майбутнього психолога-практика // Практична психологія в системі вищої освіти: теорія, результати досліджень, технології : колективна монографія / ред. проф. Н. І. Пов'якель. К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. С. 137–147.
6. Потапчук Є.М. Психологічна робота у Прикордонних військах України // Морально-психологічне забезпечення службової діяльності Прикордонних військ України : підручник ; за заг. ред. Максименка С.Д., Олексієнка Б.М. Хмельницький : Вид-во НАПВУ, 2001. С. 124-173.

### References

1. Blinov O.A. Formuvannia emotsiinoi stiiikosti u viiskovosluzhbovtsiv aeromobilnykh viisk pid chas povitriano-desantnoi pidhotovky [Formation of emotional stability in servicemen of airmobile troops during airborne training]: dys. ... kand. psykhol. nauk : 20.02.02 / Blinov Oleh Anatoliiovych. K., 1999. 275 s (in Ukrainian).
2. Kostiv S. Emotsiino-volova stiiikist maibutnikh viiskovykh fakhivtsiv [Emotional and volitional stability of future military specialists] // Zbirnyk naukovykh prats “Viiskova osvita” Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy imeni Ivana Cherniakhovskoho. 2017. № 2 (36). s. 107-117
3. Ocodlo V. I. Psykholohiia profeciinoho ctanovlennia ofitsera [ Emotive and Volitional stabilize off future military specialists] : monohrafiia. K. : PP “Zoloti vorota”, 2012. 463 s. (in Ukrainian).
4. Pashukova T.I., Dopira A.I., Diakonov H.V. Praktykum iz zahalnoi psykholohii [Workshop on general psychology] za red.. T.I. Pashukovoi. 2-he vyd., ster. K.: T-vo «Znannia», KOO, 2006. 203 s. (in Ukrainian).
5. Pylypenko K. V. Emotsiina stiiikist yak profesiino vazhlyva yakist maibutnoho psykholoha-praktyka [Emotional stability as a professionally important quality of the future psychologist-practitioner] // Praktychna psykholohiia v systemi vyshchoi osvity: teoriia, rezultaty doslidzhen, tekhnolohii : kolektyvna monohrafiia / red. prof. N. I. Poviakel. K. : NPU imeni M. P. Drahomanova, 2009. S. 137–147. (in Ukrainian).
6. Potapchuk Ye.M. Psykholohichna robota u Prykordonnykh viiskakh Ukrainy [Psychological work in the Border Troops of Ukraine] // Morально-psykholohichne zabezpechennia sluzhbovoi diialnosti Prykordonnykh viisk Ukrainy : pidruchnyk ; za zah. red. Maksymenka S.D., Oleksiienka B.M. Khmelnytskyi : Vyd-vo NAPVU, 2001. S. 124-173. (in Ukrainian).

### Summary

**Berezovska L.** *Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Lviv Polytechnic National University*

**Bohaichuk V.** *Candidate of Political Science, Associate Professor, National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskiy*

### EMOTIONAL STABILITY OF MILITARY OFFICERS: EMPIRICAL PERSPECTIVE

*The article presents a theoretical analysis of the phenomenon of emotional stability of servicemen. The results of an empirical study of the manifestation of emotional and volitional resilience of military officers are analyzed.*

**The purpose of the article.** *Carry out a theoretical review of scientific research and an empirical study of the emotional resilience of servicemen.*

**Methods.** To study emotional stability, a theoretical and applied analysis-review of the literature was used in order to determine the state of development of this problem at the present stage. Empirical research methods were also used: a test questionnaire by AV Zverkov and E. W. Eidman for the study of emotional and volitional self-regulation of personality; methods of diagnosing emotional barriers in interpersonal communication (according to VV Boyko) and methods of "Self-assessment of mental states" (Eisenko).

**Results.** Characteristics such as volitional regulation, self-control, persistence were considered in military officers and it was determined that the manifestations of general volitional self-regulation, self-control and persistence are high and allow them to perform their professional duties qualitatively.

It was found that anxiety and frustration are not pronounced, more aggressive and rigid. As well as the manifestation of emotional barriers in interpersonal communication.

In the group of junior officers, the rates of emotional barriers in communication are higher on the scales: inability to manage emotions, inadequate expression of emotions, unwillingness to get close to people on an emotional basis; at the same time, on the scales "inflexibility and expression of emotions", "dominance of negative emotions" are the highest average values in the group of senior officers. Emotional resilience in officers is manifested because of the ability to overcome emotional barriers that may arise in the process of communication.

Scientific novelty. The manifestation of emotional resilience in servicemen is described.

**Practical significance.** The article can be useful for psychologists working with servicemen.

**Conclusions and prospects for further research.** Subsequent research will focus on determining the personal characteristics on which emotional and volitional resilience depends and the development of means to increase emotional and volitional resilience.

**Key words:** emotional resilience; mental states; emotional barriers; servicemen.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 28.05.22.

**Вовк Н. П.** кандидат педагогічних наук, доцент,  
Черкаський інститут пожежної безпеки  
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України  
<https://orcid.org/0000-0001-6601-7030>

**Мохнар Л. І.** кандидат педагогічних наук,  
Черкаський інститут пожежної безпеки  
імені Героїв Чорнобиля НУЦЗ України  
<https://orcid.org/0000-0001-7753-2345>

## ВЕКТОРИ УДОСКОНАЛЕННЯ КОМУНІКАЦІЙ В УМОВАХ НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

У статті окреслено та запропоновано шляхи вирішення проблеми побудови ефективної комунікації в умовах НС. Визначено основні питання та презентовано отримані результати за означеною проблематикою, зокрема з питань: поняття, специфіки комунікації, її удосконалення в умовах ліквідації НС. На основі результатів, отриманих ученими у попередніх наукових працях, актуалізовано нагальну потребу в обґрунтуванні та окресленні векторів удосконалення комунікації в умовах НС, зокрема, через досягнення взаєморозуміння у професійнокомунікативній ситуації, яке забезпечується внутрішніми ресурсами особистості фахівця, що впливають на конструктив спілкування під час взаємодії у професійній царині, та за рахунок розвитку у керівників підрозділів системи ДСНС організаційно-управлінських якостей.

**Ключові слова:** управлінська діяльність; комунікація; управлінська комунікація; комунікаційні мережі; інформаційна інфраструктура; інформаційна безпека; інформаційне забезпечення.

**Вступ.** Актуальність вислову «Хто володіє інформацією – той володіє світом» залишається незмінною, і саме сьогодні постійно пропонує нам ілюстрації підтвердження сутності цього вислову. Останні десять років світ перебуває в перманентній кризі з важкими травмами, втратами та збитками. Терористичні акти, пандемії, катастрофи техногенного та природного характеру як екстремальні події, із початку 21 століття є постійно присутніми у нашому житті. У 20 столітті про дані події більшість людей дізнавалися через одну або й декілька діб, завдяки телефону, телеграфу та пресі. Про події сьогодні, у тому числі й трагічні, із усіма подробицями телебачення та інтернет мережі сповіщають протягом декількох хвилин. Правдиву чи неправдиву інформацію та певні висновки щодо подій надходять до населення за допомогою Інтернет, соціальних мереж та безлічі каналів телебачення. У серпні 2021 року, згідно з дослідженнями, пересічний українець дізнавався інформацію через ТБ (75%), із соціальних мереж (44,1%), використовуючи Facebook (58,2%),

Instagram (24,8%), Telegram (8,5%), Twitter (7,8%). [8]. Інформаційними потоками, які постійно збільшуються та характеризуються певним ступенем достовірності, пронизане наше життя. Зміни їх властивостей та параметрів може потягнути за собою погіршення нормальних умов і порядку життєдіяльності, спричинені трагічною подією, епідемією, аварією.

Виходячи із специфіки піднятої проблеми, вважаємо необхідними вирішення наступних завдань: провести порівняльну експлікацію понять «соціальна комунікація», «комунікація в соціальному управлінні», «управлінська комунікація»; виділити напрями здійснення управлінської комунікації в умовах НС; провести аналіз моделей комунікації; виокреслити напрями їх застосування в управлінській діяльності в умовах НС з метою її удосконалення.

**Мета роботи** полягає у розгляді специфіки комунікації в умовах надзвичайних ситуацій та окресленні векторів її удосконалення.

**Теоретичне підґрунтя.** Дослідження щодо управлінської діяльності, її інформаційного забезпечення, особливостей організації та здійснення комунікації в умовах НС проведені рядом вчених. О. Азаренко та Ю. Гончаренко досліджено та виокремлено специфіку НС, які обумовлюються інформаційними потоками, у роботах цих авторів проведено аналіз НС інформаційного характеру [1, 21-25]. У роботах О. Барило розглянуто достовірність отриманої інформації про НС як фактор, що впливає на прийняття обґрунтованого рішення про застосування сил і засобів цивільного захисту органами державного управління; деякі питання щодо вдосконалення інформаційного забезпечення в НС, визначено можливі шляхи своєчасного отримання достовірної інформації в районі НС для прийняття адекватного рішення про застосування наявних сил і засобів та досліджено оперативність, як показник оцінювання ефективності організації державного управління у НС [3]. Вовк Н. деталізовано особливості та виокремлено фактори, які обумовлюють ефективність комунікативного процесу, виділено психологічні підходи до підвищення ефективності комунікації в умовах антикризового управління [4, 21]. Є. Романенко проведено аналіз державно-управлінської комунікації як механізму реалізації державної політики, та охарактеризовано комунікативну модель діяльності органів державної відповідно до певної комунікативної ситуації, яка включає відповідні засоби на її реагування. В. Овсяником розглянуто теоретичні аспекти кризових комунікацій за умов надзвичайних ситуацій, визначено складники кризової комунікації в галузі державного управління та розглянуто теоретичні та методологічні аспекти антикризових комунікацій [10], Л. Мудрак запропоновано закони й принципи комунікацій та правила побудови комунікативних стратегій в умовах кризи [8]. Вченими П. Б. Волянським, С. О. Гур'євим, О. С. Соловйовим, А. В. Терентьєвою розглянуто теоретичні основи управління в умовах НС,

досліджено визначення, принципи та заходи цивільного захисту, структуру системи управління в НС та охарактеризовано комплекс заходів з оперативного управління ліквідацією наслідків НС; запропоновані кількісні та якісні методи оцінки ризику та методологію їх застосування при аналізі потенційно можливих НС; принципи та технології оперативного управління процесом ліквідації наслідків НС природного і техногенного характеру; принципи формування та реалізації технологій інформаційної підтримки та інформаційно-аналітичного супроводу прийняття управлінських рішень за умов НС і методологію кризового менеджменту [7].

В результаті проведеного аналізу робіт вважаємо, що питання побудови ефективної комунікації в умовах НС та окреслення векторів щодо її удосконалення залишається актуальним. Незважаючи на те, що питання управлінської діяльності, особливостей організації та здійснення комунікації в умовах НС досліджується вже тривалий час, на сьогодні воно залишається відкритим. Це обумовлено, у першу чергу, впровадженням новітніх технологій у діяльність людини, що з'являються як результати досягнень світового науково-технічного прогресу, та високою ймовірністю виникнення небезпек техногенного, природного, воєнного та соціально-політичного характеру, тенденції до зростання яких спостерігаються протягом початку III тисячоліття. Вважаємо, що під час ліквідації НС, спричинених землетрусами, цунами, селями та зсувами, терористичними актами та пандеміями, важливу роль у координуванні, управлінні, наданні інформації рятувальним командам та з метою здійснення інформування та надання допомоги жертвам, потерпілим, їх родичам та населенню, яке постраждало внаслідок НС, є управлінська комунікація. Переривання в комунікаційних каналах зв'язку у самій системі і ззовні здатні спровокувати сум'яття та безлад та зменшити здатність керувати ситуацією.

**Методи дослідження.** При проведенні аналізу попередніх джерел та наукової інформації з визначеної проблематики, дотичних до досліджуваної проблеми, було використано ретроспективний та критичний аналіз, при аналізі нормативних актів було застосовано контекстний аналіз. Застосовано метод компаративного аналізу систем антикризового менеджменту Панамериканської організації охорони здоров'я та Всесвітньої організації охорони здоров'я (ПООЗ / ВООЗ) у США. Використано гіпотетичний метод - висунуте наукове припущення щодо важливості створення системи зворотного зв'язку, здійснення управлінських впливів на регулювання інформаційного обміну, на механізми формування суспільної думки, із застосуванням сучасних досягнень інформаційних технологій та гарантування безпеки інформаційної інфраструктури країни в управлінні в умовах НС.

**Результати і обговорення.** Відповідно до Кодексу цивільного захисту України, управління в надзвичайній ситуації (НС) - це постійне керівництво з боку органу управління та уповноваженого керівника з ліквідації НС залученими службами і силами та організація виконання завдань із ліквідації НС, або мінімізації її наслідків [6]. Управління полягає у рішучому і наполегливому впровадженні заходів, передбачених планами реагування на НС, та прийнятих рішень щодо виконання завдань оперативного реагування на НС у встановлені терміни.

Систему управління в НС складають: органи управління - безпосередні (Керівник робіт із НС і Штаб з ліквідації НС) та координуючі (спеціальна комісія з ліквідації наслідків НС, комісії з питань техногенно-екологічної безпеки та НС); пункти управління (стаціонарні та пересувні) та центри управління в НС; системи зв'язку та інформатизації [6].

У Статуті дій у НС органів управління та підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту викладено принципи управління: це безперервність, твердість, гнучкість та стійкість управління в НС. Перший принцип

управління під час НС – безперервність, він реалізується через своєчасне прийняття рішень та оперативне доведення завдань до підпорядкованих підрозділів ОРС ЦЗ, наявність зв'язку з ними та взаємодіючими органами управління, своєчасним розгортанням пересувних пунктів управління, оперативним відновленням порушеного управління. [9]. Гнучкість управління забезпечується оперативним реагуванням на зміну обстановки, своєчасним уточненням прийнятих рішень, поставлених завдань та порядку взаємодії. Стійкість управління досягається розгортанням у районі НС основного і пересувного пунктів управління та дублюючих засобів зв'язку [15, 175].

Як зазначає Т. Ю. Базаров, управлінська діяльність має переважно комунікативний міжособистісний характер. Комунікативна взаємодія, яка здійснюється у результаті тісного функціонального зв'язку учасників управління, розглядається дослідником як колективна єдність, а елемент розуміння як необхідна особистісна складова комунікативного процесу. Розуміння має бути завжди, навіть у випадку, коли процес спілкування не супроводжується особистісним контактом [13, 167].

Німецький дослідник К. Дойч державно-управлінську комунікацію назвав “нервовою системою державного управління”, оскільки вона є визначальним фактором, зумовлюючим поведінку та діяльність людей у процесах формування та реалізації державної політики. Здатність передавати інформацію, ясно та недвозначно давати вказівки, прагнучи правильного і однозначного розуміння, - є умовою того, наскільки чітко й правильно підлеглі зрозуміють та виконають вказівки, від взаєморозуміння будуть залежати результати роботи та її ефективність [2].

Процес комунікації, який існує в управлінській діяльності в умовах НС – це управлінська комунікація, яка визначається нами як цілісна сукупність управлінських зв'язків та взаємодій між суб'єктами управлінської діяльності, що

здійснюються за вертикаллю, горизонталлю усередині структури та із зовнішнім суспільним середовищем. В першу чергу управлінська комунікація забезпечує реалізацію управлінських функцій, тобто функцій суб'єкта управління [18].

Управління в умовах НС обов'язково передбачає взаємодію між органами державного управління та іншими організаціями. І, як зазначає у своїх працях В. А. Терентьєва, ключову роль тут відіграє здатність скоординувати зусилля в проведенні спільних оперативних дій та у забезпеченні зв'язків [15, 177]. Відповідно, за цих обставин, основна задача комунікації в умовах НС полягає у забезпеченні безперервності потоків інформації на адресу груп та установ, що залучені до роботи в умовах цієї ситуації, з метою зниження ризиків, мінімізації страхів, інших небажаних емоційних станів та реакцій.

Експлікаційний аналіз поняття комунікація, проведений на основі вивчення робіт А. П. Балашова, Ф. Ігебаєвої, Т. Кузнецової, Ч. Осгуда, Ю. О. Хабермаса, У. Шрамма дозволив зробити висновок, що переважна більшість вчених розглядають дане поняття як складний та багатокомпонентний процес.

Як визначає Ю. О. Хабермас, соціальна комунікація – це процес встановлення зв'язку та передачі інформації, який ґрунтується на взаєморозумінні суб'єктів комунікації, що поєднані спільною справою, потребами, інтересами або ж метою [17].

У працях Т. Кузнецової знаходимо чотири основні взаємопов'язані завдання, які соціальна комунікація вирішує у процесі свого здійснення. До них віднесено: 1. інтеграцію окремих індивідів у соціальні групи і спільності, та зокрема спільності - у єдину і цілісну систему суспільства; 2. внутрішню диференціацію суспільства та груп, спільностей, соціальних організацій, інститутів, що його складають; 3. відокремлення суспільства і різних груп, спільностей одна від одної у процесі їх взаємодії, що як правило призводить до глибшого

усвідомлення ними своєї специфіки та до ефективнішого виконання притаманних їм функцій; 4. створення передумов та основних компонентів для підготовки, прийняття та здійснення управлінського рішення [8].

У роботах Ф. Ігебаєвої виділено такі основні компоненти комунікації:

1. суб'єкти комунікаційного процесу – відправник та отримувач повідомлення (комунікатор та реципієнт);

2. засоби комунікації – своєрідний код, що використовується для передачі інформації у знаковій формі, а також канали, через які передається повідомлення від комунікатора до реципієнта;

3. предмет комунікації (явище, подія, стан справ) та повідомлення, яке його описує, відображає (текст, стаття, пропозиція, заклик до дій);

4. ефекти комунікації, які проявляються у зміні внутрішнього стану суб'єктів комунікативного процесу, у їх взаємовідносинах або ж діях внаслідок комунікації [5, 97].

Основні елементи процесу комунікацій виділено А. Балашовим, до них відносяться: відправник - людина, що генерує ідеї і передає їх; повідомлення - текстова або закодована інформація; канал - засіб передачі інформації; одержувач - людина, якій відправник адресує передане повідомлення [2, 54]

В результаті проведеного аналізу робіт поняття *комунікації у соціальному управлінні визначається нами як свідомий, цілеспрямований вплив на соціальну систему в цілому або на її окремі елементи, який здійснюється на основі використання притаманних цій системі об'єктивних закономірностей та тенденцій* [2, 54]. Відповідно соціальна комунікація визначається нами як процес міжособистісної взаємодії. Даний процес передбачає активний зворотній зв'язок, тобто акт емоційного контакту. Основна мета соціальної комунікації полягає у здійсненні взаємозв'язку між суб'єктами суспільства [2, 73].

У ході нашого дослідження вважаємо необхідним провести розгляд кругової

(циркулярної) моделі комунікації, яку запропонували У. Шрамм та Ч. Осгуд. До структури даної моделі вміщено практично всі принципово важливі для управління компоненти: відправник, отримувач, повідомлення, яке кодується; повідомлення, яке підлягає декодуванню; канал передавання повідомлення та, відповідно, результат комунікації [20]. Дана модель представляє комунікацію у вигляді інтерактивного та інтерпретативного процесу, у якому комуніканти практично надсилають і одночасно з цим отримують сигнали у вигляді повідомлень. До переваг застосування даної моделі комунікації у розгляді процесу управління в умовах НС відносимо наступні: циркулярна модель комунікації – це динамічна модель, за допомогою неї є можливість представити процес розгортання ситуації; дана модель не розділяє відправника та отримувача, у певний момент одна людина може бути в обох ролях, що перетворює обидві сторони на активних учасників взаємодії; у даній моделі акцент зроблено на зворотній зв'язок; модель демонструє, як правильність та точність повідомлення є необхідними для його правильного сприйняття; циркулярний характер дозволяє обом сторонам викласти свою думку. У цій моделі виокремлюються два принципово важливі для управління моменти: комунікація розглядається як безмежний процес у просторі та часі; відповідальність за її успішність покладається не лише на відправника, але й на отримувача.

Аналіз застосування даного підходу в організаційно-комунікаційному середовищі дозволив зробити висновок, що комунікаційні процеси в організації не є простими комунікативними актами лінійної або циркулярної моделі, а є складними мережами, які переплітаються.

Перспективним напрямом у дослідженні управлінської комунікації в умовах НС вважаємо застосування моделі **аналізу комунікаційних мереж**, яка описує відношення між елементами процесу комунікації на рівні індивідуальної взаємодії у малих групах,

наприклад, під час несення служби караулом в пожежно-рятувальних частинах, під час проведення рятувальних робіт на воді, здійснення пошуково-рятувальних робіт. У дослідженнях А. Бавеласа (1950), Г. Левітта (1951), М. Шоу (1954), які лежать в основі **мережевої моделі комунікації**, було виділено два універсальних типи комунікаційних мереж: радіальні та взаємопов'язані. Для радіальних мереж характерними є: відкритість, великі потоки інформації, нестійкість; для взаємопов'язаних мереж – обмеженість інформації, замкненість комунікаційного контуру, постійність взаємодії. Вважаємо, що саме у оптимальній взаємодії радіальних і взаємопов'язаних комунікаційних мереж є можливість удосконалення управлінської комунікації в умовах НС.

Як зазначає А. Балашов, « ... з технологічної точки зору комунікації - це сукупність взаємопов'язаних процедур, або ж етапів руху інформації, що здійснюються у такій послідовності: 1. Зародження ідеї і формулювання повідомлення; 2. Вибір каналу зв'язку та кодування інформації; 3. Передача повідомлення; 4. Декодування повідомлення і сприйняття інформації; 5. Формулювання відповіді відправнику; 6. Передача відповіді. Подальший розгляд виокремлених етапів (процедур) дозволяє ширше їх представити. Отже, перший етап - зародження ідеї, зазвичай, полягає у обмірковуванні і формулюванні ідеї, повідомлення, які будуть предметом обміну. Джерелами ідей, як правило, є інформація - це можуть бути новини, ситуації, робочі плани, звіти, нормативи, накази і т.д.). Для відправлення повідомлення необхідно обрати канал зв'язку і закодувати інформацію. Передача повідомлення є фізичне використання обраного каналу для доставки повідомлення. Декодування інформації полягає у переведенні символів відправника в думці одержувача. Під час здійснення комунікації надзвичайно важливу роль відіграє зворотний зв'язок, як відповідь відправнику реакції на те, що

було почуто, прочитано або побачено [2, 47-50]. Як зазначає дослідник, сприяти удосконаленню міжособистісного обміну буде добре відпрацьована система зворотного зв'язку. Отже, наявність зворотного зв'язку може сприяти значному підвищенню ефективності обміну інформацією, й, відповідно, сприяти удосконаленню управлінської діяльності. Як зазначає Ф. Ігебаєва, незважаючи на те, який канал комунікативної взаємодії використовується у практиці управлінської діяльності, у всіх випадках необхідно прагнути до встановлення зворотного зв'язку [5, 97].

Оскільки комунікація є не просто потоком інформації, а також і обміном повідомленнями між керівниками та підлеглими, між підрозділами відповідних служб та організацій, важливим є не лише оперативне переміщення повідомлень каналами комунікацій, але й правильність розуміння отримувачем сутності та смислу повідомлення. А задля цього необхідно набути вміння не лише чітко виражати свої думки та розпорядження, але й уважно слухати і чути співрозмовника - без цього неможливо підвищити ефективність комунікативної взаємодії як специфічного обміну інформацією.

Управлінський процес завжди передбачає комунікативну взаємодію його учасників – керівника і підлеглих, ефективність якої визначається, передусім, рівнем комунікативної компетентності керівника. Як зазначає Л. Руденко, комунікативність ґрунтується на певній сукупності знань і вмінь, які сприяють ефективному здійсненню комунікативного процесу, і відображає здатність особистості налагоджувати і підтримувати необхідні контакти з людьми. При цьому досягнення взаєморозуміння у професійнокомунікативній ситуації забезпечується внутрішніми ресурсами особистості фахівця, за допомогою яких вона конструктивно спілкується під час взаємодії у професійній царині [15].

Тому закономірним є віднесення дослідницею О. Повстин комунікативних якостей до групи організаційно-управлінських якостей для майбутніх

фахівців у галузі безпеки людини. Зокрема, до комунікативних якостей керівників підрозділів ДСНС відносимо: - знання теорії та практики професійної комунікації; - вміння правильно вибудовувати систему професійних контактів; - добре розвинені навички управління підлеглими під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і порятунку людей; - здатність до активного слухання співрозмовника, вираженість і принциповість; - вміння чітко висловлювати свої думки, особливо в екстремальних ситуаціях, аргументовано відстоювати свої позиції, зважаючи при цьому на думку інших; - регулювати власну комунікативну діяльність; - за допомогою комунікативних засобів координувати дії партнерів під час виконання аварійно-рятувальних робіт [11, 58].

Отже, поряд з вектором удосконалення управлінської комунікації в умовах надзвичайних ситуацій через розвиток комунікативних якостей керівників підрозділів ДСНС виокремлено наступні вектори: **створення системи зворотного зв'язку, здійснення управлінських впливів на регулювання інформаційного обміну, на механізми формування суспільної думки та збору пропозицій, із застосуванням сучасних досягнень інформаційних технологій у організації та здійснення процесу управління.**

Широке застосування та розвиток у сьогоденні отримали інформаційно-управлінські системи - як одна з найважливіших умов успішного функціонування апарату управління і організації в цілому. У даній роботі ми розглядаємо інформаційно-управлінські системи як сукупність інформаційно-технічних засобів, інформаційних процесів і каналів для переробки і передачі інформації. У великих організаціях інформаційно-управлінські системи створені та ефективно функціонують для обслуговування процесу аналізу діяльності підрозділів за той чи інший період часу та для підготовки й прийняття управлінських рішень. На сьогоднішній день

інформаційно-управлінські системи, як правило, функціонують на базі сучасної техніки, програмного забезпечення та інформаційних технологій передачі повідомлень.

У цьому контексті особливої актуальності набуває інформаційне забезпечення в умовах НС. Відповідно до Статті 81 Кодексу ЦЗ інформаційне забезпечення входить напрямів із життєзабезпечення постраждалих щодо створення і підтримання умов, мінімально необхідних для збереження життя і здоров'я населення в зонах надзвичайних ситуацій, поряд із забезпеченням населення водою, продуктами харчування, предметами першої необхідності, місцем для тимчасового проживання, виробами медичного призначення, лікарськими засобами та комунально-побутовими послугами, а також транспортним забезпеченням [6].

В умовах НС інформаційне забезпечення реалізується також через систему оповіщення, яка, згідно Ст.2, п. 39 Кодексу ЦЗ, являє собою комплекс організаційно-технічних заходів, апаратури і технічних засобів оповіщення, апаратури, засобів та каналів зв'язку, призначених для своєчасного доведення сигналів та інформації про виникнення надзвичайних ситуацій до центральних і місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій та населення [6].

Також у Ст. 21. Кодексу ЦЗ стосовно інформаційного забезпечення знаходимо, що «... громадяни України мають право на отримання інформації про надзвичайні ситуації або небезпечні події, що виникли або можуть виникнути, у тому числі в доступній для осіб з вадами зору та слуху формі. У Ст. 27, п. 4. вказано, що громадяни, які виконують завдання із запобігання або ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільного формування цивільного захисту, мають право на отримання інформації про надзвичайну ситуацію та про заходи необхідної безпеки [6].

Як зазначає О. Г. Барило, « ... інформаційне забезпечення – це динамічна

система отримання, оцінки, зберігання та переробки даних, створена з метою вироблення управлінських рішень» [3]. Відповідно, його можна розглядати і як процес забезпечення інформацією, і як сукупність форм документів, нормативної бази та реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення та форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі у процесі її функціонування.

В. М. Овсяник пропонує у інформаційному забезпеченні виділяти такі етапи: постановка завдань щодо встановлення відповідних інформаційних зв'язків і визначення цілей інформування; створення фонду відомостей, банку даних; обробка інформації, її систематизація, внаслідок чого відомості стають придатними для подальшого використання; визначення найоптимальнішого режиму використання всіх форм і засобів поширення (обміну) інформації, застосування найраціональніших з них; надання (поширення) інформації за допомогою спеціальних форм і засобів (повідомлення засобів масової інформації (ЗМІ), публічні виступи, оприлюднення правових актів та ін.) [10, 108].

У роботі С. П. Потеряйко, О. Г. Барило, Ю. П. Переверзін, А. М. Демків запропоновані заходи для покращення системи інформаційного забезпечення державного управління у НС. До них відносяться: забезпечення органів управління кваліфікованими аналітиками, які спроможні до пошуку, отримання, аналізу і узагальнення великих обсягів різнопланової інформації, її розподілу між ланками управління та персоналом, надання керівництву узагальненої достовірної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень; підвищення достовірності інформації про НС за рахунок її отримання із декількох джерел та підтвердження її змісту протягом певного відрізка часу; оснащення органів державного управління новітніми засобами зв'язку та передачі даних [12, 62]. Як зазначають автори, завдяки зазначеним заходам існує можливість підвищення ефективності

функціонування системи державного управління у надзвичайних ситуаціях, відповідно, за рахунок створення та удосконалення системи інформаційного забезпечення.

У певних ситуаціях організація роботи щодо здійснення ефективної управлінської комунікації в умовах НС є виключно складною справою, і нехтування нею може потягнути за собою серйозні наслідки. Труднощі управління під час ліквідації наслідків НС пов'язані з особливостями інформаційного впливу в екстремальних умовах. До їх виникнення можуть призвести: затримка із надходженням, приховування, перекручування або ж знищення оперативної інформації, випадки несанкціонованого доступу до неї певних осіб (або груп осіб). Вважаємо, що особливе значення у вказаних умовах має гарантування безпеки інформаційної інфраструктури країни (у випадку аварії, катастрофи, стихійного лиха). Під поняттям «безпеки інформаційної інфраструктури» ми розуміємо систему збирання та обробки інформації про можливе виникнення надзвичайної ситуації, а також систему прийняття рішень з оперативних дій (реакцій), пов'язаних із розвитком таких ситуацій і ліквідацією їх наслідків [10].

Ураховуючи особливе значення гарантування безпеки інформаційної інфраструктури країни під час ліквідації наслідків аварій, катастроф, стихійних лих, є необхідність висунення напрямів гарантування інформаційної безпеки, до яких відносимо:

- розробку ефективної системи моніторингу об'єктів підвищеної небезпеки, порушення функціонування яких може призвести до виникнення НС, і прогнозування таких ситуацій;

- удосконалення системи інформування населення про загрози виникнення НС, умови їх виникнення і розвитку;

- підвищення надійності систем обробки та передачі інформації, які забезпечують діяльність органів державної виконавчої влади;

- прогнозування поведінки населення під впливом помилкової чи недостовірної інформації про можливі НС і розробка заходів щодо надання допомоги великим масам людей в таких ситуаціях;

- розробку спеціальних заходів із захисту інформаційних систем, які забезпечують керування екологічно небезпечними й економічно важливими виробництвами [10, 109].

У процесі окреслення векторів удосконалення управлінської комунікації в умовах НС цікавим для нас є досвід працівників Панамериканської організації охорони здоров'я та Всесвітньої організації охорони здоров'я (ПООЗ / ВООЗ) у США. Організована ними робота з комунікації в умовах НС передбачає ряд напрямів діяльності, до яких відносяться: інформування, підтримка довіри, захист репутації, розробка проактивних новин та повідомлень у соціальних мережах та ряд інших напрямів [16; 19].

У надзвичайних ситуаціях комунікаційні цілі ПООЗ / ВООЗ полягають у забезпеченні того, щоб люди з груп ризику та постраждалі, а також зацікавлені сторони були проінформовані настільки, наскільки це є їм необхідним для захисту свого здоров'я та безпеки.

Наступним надзвичайно важливим напрямом є підтримка довіри до інформації та відповідних інструкцій і відповідних дій. До Нової програми ВОЗ з надзвичайних ситуацій в галузі охорони здоров'я входить напрям трансформації методів роботи Організації під час епідемій та НС. Його основним завданням є швидке та ефективне реагування на міжнародні та національні ситуації в галузі охорони здоров'я. Важливу роль у даному процесі відіграють комунікації в укріпленні довіри до партнерів, а також у підтримці та захисті репутації Організації.

Система управління інцидентами ПООЗ / ВОЗ допомагає прискорити розробку сучасних та технічно обґрунтованих інструкцій та заходів щодо зниження ризиків для життя здоров'я під час НС в галузі охорони здоров'я населення. ВОЗ планує розгорнути Мережу зв'язку ВОЗ в надзвичайних

ситуаціях (ECN) із фахівців з інформування в галузі охорони здоров'я, які пройшли інтенсивну підготовку та були сертифіковані відповідно до наявності навичок для роботи у групах реагування в НС.

Відділ ПООЗ / ВОЗ зі зв'язків із громадськістю планує, реалізує та оцінює зв'язок у НС відповідно до вимог. Наявний штаб - група аварійного зв'язку, яка укомплектована DCO, виконує функції аналізу потреб в ремонті, поліпшенні та удосконаленні зв'язку. До його завдань також входить: відстеження інформації про НС в новинах та соціальних мережах; розробка та адаптація матеріалів та тем для обговорення з урахуванням різної аудиторії слухачів; розробка проактивних новин та повідомлень у соціальних мережах; відповіді на питання та запити ЗМІ; проектування та створення веб-сайтів про НС; розробка та оновлення контенту сайту; координування комунікаційної діяльності із внутрішніми та зовнішніми партнерами. Вказані комунікаційні структурні утворення розвиваються на місцевому, регіональному та національному рівнях; координування розробки, оформлення, адаптації та поширення повідомлень здійснюється на всіх трьох рівнях [16; 19].

**Висновки.** Отже, в результаті проведеного аналізу ряду робіт комунікація розглядається як складний та багатокомпонентний процес (А. П. Балашов, Ф. Ігебаєва, Т. Кузнецова, Ч. Осгуд, Ю. О. Хабермас, У. Шрамм), соціальна комунікація - як процес встановлення зв'язку та передачі інформації, заснований на взаєморозумінні суб'єктів комунікації, які поєднані спільною справою, потребами, інтересами, метою. Комунікація у соціальному управлінні - як свідомий, цілеспрямований вплив на соціальну систему в цілому або на її окремі елементи, який здійснюється на основі використання притаманних цій системі об'єктивних закономірностей та тенденцій.

В результаті вивчення підходів та аналізу моделей комунікації [2; 5; 8; 10; 15; 17; 18] виокремлено мережеву модель

комунікації, в основі якої виділено два універсальних типи комунікаційних мереж: радіальні та взаємопов'язані. Аналіз комунікаційних мереж, який описує відношення між елементами процесу комунікації на рівні індивідуальної взаємодії у малих групах (під час несення служби караулом в пожежно-рятувальних частинах, під час проведення рятувальних робіт на воді, здійснення пошуково-рятувальних робіт), дав можливість виокремити напрям удосконалення управлінської комунікації, який полягає у оптимальній взаємодії радіальних і взаємопов'язаних комунікаційних мереж. Проведений аналіз застосування циркулярної (кругової) моделі комунікації в організаційно-комунікаційному середовищі дозволив зробити висновок, що комунікаційні процеси в організації не є простими комунікативними актами лінійної або циркулярної моделі, а є складними мережами, які переплітаються. Завдяки аналізу виділено ряд переваг застосування даної моделі в управлінській комунікації та два принципово важливі для управління моменти: комунікація розглядається як безмежний процес у просторі та часі; відповідальність за її успішність покладається не лише на відправника, але й на отримувача.

Основна задача комунікації в умовах НС - забезпечення безперервних потоків інформації на адресу груп та установ, залучених до роботи в даних умовах, із метою зниження ризиків, недопущення або мінімізації страхів, інших небажаних емоційних реакцій. Ключова роль у даному процесі належить здатності скоординувати зусилля в проведенні спільних оперативних дій та у забезпеченні зв'язків.

В умовах НС рішення керівника ліквідації НС є основою управління, причому він несе повну відповідальність за управління підпорядкованими силами та за успішне виконання завдань із ліквідації наслідків НС. Принципами управління є безперервність, твердість, гнучкість та стійкість управління в НС.

Управлінська комунікація є цілісною сукупністю управлінських зв'язків та взаємодій між суб'єктами управлінської діяльності за вертикаллю, горизонталлю усередині структури та із зовнішнім суспільним середовищем. Специфіка управлінської комунікації, тобто процесу комунікації, який існує в управлінській діяльності в умовах НС, полягає у створенні системи зворотного зв'язку, здійснення управлінських впливів на регулювання інформаційного обміну, на механізми формування суспільної думки, гарантування безпеки інформаційної інфраструктури країни, а також застосування сучасних досягнень інформаційних технологій у організації та здійснення процесу управління.

Зворотній зв'язок має особливе значення в управлінській діяльності в умовах НС, при цьому досягнення взаєморозуміння у професійнокомунікативній ситуації забезпечується внутрішніми ресурсами особистості фахівця, за допомогою яких вона конструктивно спілкується під час взаємодії у професійній царині. Відповідно до даного підходу, удосконалення управлінської комунікації в умовах НС є можливим за рахунок розвитку у керівників підрозділів системи ДСНС організаційно-управлінських якостей, а саме: знання теорії та практики професійної комунікації; вміння правильно вибудовувати систему професійних контактів; навички управління підлеглими під час ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій і порятунку людей; здатність до активного слухання співрозмовника, вираженість і принциповість; вміння чітко висловлювати свої думки, особливо в екстремальних ситуаціях, аргументовано відстоювати свої позиції, зважаючи при цьому на думку інших; регулювати власну комунікативну діяльність; за допомогою комунікативних засобів координувати дії партнерів під час виконання аварійно-рятувальних робіт.

Поряд з вектором удосконалення управлінської комунікації в умовах надзвичайних ситуацій через розвиток комунікативних якостей керівників

підрозділів ДСНС виокремлено наступні вектори: створення системи зворотного зв'язку, здійснення управлінських впливів на регулювання інформаційного обміну, на механізми формування суспільної думки та збору пропозицій, із застосуванням сучасних досягнень інформаційних технологій у організації та здійснення процесу управління.

Як один із напрямів управлінської комунікації в умовах НС нами розглядається інформаційне забезпечення, яке входить до напрямів життєзабезпечення постраждалих в умовах НС. Виділено етапи інформаційного забезпечення в умовах НС: постановка завдань щодо встановлення відповідних інформаційних зв'язків і визначення цілей інформування; створення фонду відомостей, банку даних; обробка інформації, її систематизація; надання та поширення інформації за допомогою спеціальних форм і засобів. Окреслено заходи покращення системи інформаційного забезпечення державного управління у НС: забезпечення органів управління кваліфікованими аналітиками, які спроможні до пошуку, отримання, аналізу і узагальнення великих обсягів різнопланової інформації, її розподілу між ланками управління та персоналом, надання керівництву узагальненої достовірної інформації, необхідної для прийняття управлінських рішень; підвищення достовірності інформації про НС за рахунок її отримання із декількох джерел та підтвердження її змісту протягом певного відрізка часу; оснащення органів державного управління новітніми засобами зв'язку та передачі даних.

Важливу роль в управлінні в умовах НС має гарантування безпеки інформаційної інфраструктури країни, яке являє собою систему прийняття рішень з оперативних дій (реакцій), пов'язаних із розвитком таких ситуацій і ліквідацією їх наслідків, а також систему збирання та обробки інформації про можливе виникнення НС. До специфічних напрямів забезпечення інформаційної безпеки відносимо: – розробку ефективної системи

моніторингу об'єктів підвищеної небезпеки, порушення функціонування яких може призвести до виникнення НС, і прогнозування таких ситуацій; – удосконалення системи інформування населення про загрози виникнення НС, умови їх виникнення і розвитку; – підвищення надійності систем обробки та передачі інформації, які забезпечують діяльність органів державної виконавчої влади; – прогнозування поведінки населення під впливом помилкової чи недостовірної інформації про можливі НС і розробка заходів щодо надання допомоги великим масам людей в таких ситуаціях; – розробку спеціальних заходів із захисту інформаційних систем, які забезпечують керування екологічно небезпечними й економічно важливими виробництвами.

Звернення до досвіду США (ПООЗ/ВООЗ) дало можливість доповнити виокреслені вектори щодо удосконалення комунікації в умовах НС наступними:

організація системи комунікації в укріпленні довіри до партнерів, у підтримці та захисті репутації відомства, підтримки довіри до інформації та відповідних інструкцій і відповідних дій; створення системи управління інцидентами, яка допомагає прискорити розробку сучасних та технічно обґрунтованих інструкцій та заходів щодо зниження ризиків для життя здоров'я під час НС; організація системи відстеження інформації про НС в новинах та соціальних мережах; розробка та адаптація матеріалів та тем для обговорення з урахуванням різної аудиторії слухачів; розробка проактивних новин та повідомлень у соціальних мережах; відповіді на питання та запити ЗМІ; проектування та створення веб-сайтів про НС; розробка та оновлення контенту сайту; координування комунікаційної діяльності із внутрішніми та зовнішніми партнерами.

### Список використаних джерел

1. Азаренко Е., Гончаренко Ю., Дивизинюк М., Ковач В. Чрезвычайные ситуации, обусловленные информационными потоками. Вісник Правове, нормативне та метрологічне забезпечення системи захисту інформації в Україні, вип. 2 (30), 2015 р., С. 21-25. Режим доступу: [http://old.pnzzi.kpi.ua/30/30\\_p21.pdf](http://old.pnzzi.kpi.ua/30/30_p21.pdf)
2. Балашов А. П. Основы менеджмента: навч. посібник. М.: Вузівський підручник, 2009. С. 105.
3. Барило О. Г. Оцінювання адекватності інформації органами державного управління у надзвичайних ситуаціях / О. Г. Барило, С. П. Потеряйко, В. О. Тищенко // Інвестиції: практика та досвід. – 2011. – № 4. – С. 72–74.
4. Вовк Н.П., Пасинчук К.М. Концепт антикризового управління: комунікативний аспект. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького. Серія: Державне управління. Хмельницький, 2019. № 1.
5. Игебаева Ф.А., Шакиров И.Р. Речь как средство формирования профессионально-ориентированной коммуникации. В сборнике: Социально-экономические аспекты развития современного государства. Материалы международной научно-практической конференции. 2014. С. 96 – 98.
6. Кодекс цивільного захисту України “Code of Civil Protection of Ukraine” від 02.10.2012 № 5403-VI - <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/5403-17>.
7. Кризовий менеджмент і принципи управління ризиками в процесі ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій: монографія. вид. 2-ге, виправ. та доповн./ П. Б. Волянський, С. О. Гур'єв, О. С. Соловійов, А. В. Терент'єва. - Київ: Парлам. вид-во, 2021. — 432 с
8. Мудрак Л. Конвергентні медіа як наукова категорія та суб'єкт інформаційного простору / Л. Мудрак // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. - 2013. - № 2. - С. 256-267. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu\\_2013\\_2\\_34](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2013_2_34).
9. Наказ МВС України від 26.04.2018 № 340 «Про затвердження Статуту дій у надзвичайних ситуаціях органів управління та підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту та Статуту дій органів управління та підрозділів Оперативно-рятувальної служби цивільного захисту під час гасіння пожеж». - Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0801-18>
10. Овсяник В. М. Кризові комунікації в умовах надзвичайних ситуацій / В. М. Овсяник // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління. - 2018. - № 2. - С. 105-111. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy\\_2018\\_2\\_17](http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnaddy_2018_2_17)

11. Повстин О. Формування управлінських якостей у майбутніх фахівців у галузі безпеки людини / О. Повстин // Молодь і ринок. - 2018. - № 1. - С. 52-60. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir\\_2018\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2018_1_11)
12. Потеряйко С. П. Система інформаційного забезпечення як складова єдиної державної системи цивільного захисту / С. П. Потеряйко, О. Г. Барило, Ю. П. Переверзін, А. М. Демків // Науковий збірник Інституту державного управління у сфері цивільного захисту. - 2014. - № 2. - С. 59-64. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/nzidu\\_2014\\_2\\_10](http://nbuv.gov.ua/UJRN/nzidu_2014_2_10)
13. Психология управления персоналом. Теория и практика : учебник для бакалавров / Т. Ю. Базаров. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 381 с. — Серия : Бакалавр. Углубленный курс.
14. Руденко Л. А. Формування комунікативної культури майбутніх фахівців сфери обслуговування у професійно-технічних навчальних закладах: монографія / Лариса Анатоліївна Руденко. – Львів: Піраміда, 2015. – 343 с.
15. Терент'єва А.В. Управління надзвичайними ситуаціями з елементами кризового менеджменту. - Публічне управління: теорія та практика. - 2014. - Вип. 4. - С. 172-178. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pubupr\\_2014\\_4\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pubupr_2014_4_28)
16. Управління інформацією та зв'язком у надзвичайних ситуаціях і катастрофах: посібник для груп реагування на катастрофи /Панамериканська організація охорони здоров'я (Вашингтон, округ Колумбія, ПООЗ, 2009 г. ) Режим доступу: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34886>
17. Хабермас Юрген. Моральное сознание и коммуникативное действие / Пер. с нем. - СПб.: Наука, 2001. - 380 с.
18. Crisis and Emergency Management: A Guide for Managers of the Public Service of Canada. / P. Boisvert and R. Moore. – Canadian Center for Management Development, 2003. – 480 p.
19. Pan American Health Organization/World Health Organization. COVID-19 Factsheet: Why are information technologies the main means of social interaction during the pandemic? [Electronic resource] // <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52021>
20. Schramm W. The Nature of Communication between Humans // The Process and Effects of Mass Communication : [Electronic resource] // [http://www.fca.pucminas.br/saogabriel/raop/pdf/nature\\_communication.pdf](http://www.fca.pucminas.br/saogabriel/raop/pdf/nature_communication.pdf).
21. Vovk N. P., Mokhnar L. I., Diachkova O. M. (2021) Psychological approaches of improvement of the efficiency of communication in the conditions of anti-crisis management *Международный журнал инновационных технологий в социальных науках*, 1 (29). [https://doi.org/10.31435/rsglobal\\_ijitss/30032021/7414](https://doi.org/10.31435/rsglobal_ijitss/30032021/7414)

## References

1. Azarenko, E., Honcharenko, Yu., Dyvyznyiuk, M., Kovach, V. (2015) Chrezvychnyye situatsii, obuslovlennyye informatsionnymi potokami. [Emergencies caused by information flows.] *Visnyk Pravove, normatyvne ta metrolohichne zabezpechennia systemy zakhystu informatsii v Ukraini*, vyp. 2 (30), 2015 r., 21-25 (in Russian)
2. Balashov, A. P. (2009) *Osnovy menedzhmentu*. [Fundamentals of management]. Navch. posibnyk. M. : Vuzivskyi pidruchnyk. p. 105 (in Ukrainian)
3. Barylo, O. H., Poteriaiko, S. P., & Tyshchenko, V. O. (2011). Otsiniuvannia adekvatnosti informatsii orhanamy derzhavnoho upravlinnia u nadzvychnykh sytuatsiiakh [Evaluation of the adequacy of information by state administration bodies in overarching situations]. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, (4), 72-74 (in Ukrainian)
4. Vovk, N.P., Pasynchuk, K.M. (2019) Kontsept antykrizovoho upravlinnia: komunikativnyi aspekt [Concept of anti-crisis management: communicative aspect]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy imeni Bohdana Khmelnytskoho. Seriya: Derzhavne upravlinnia*. Khmelnytskyi, 2019. № 1 (in Ukrainian)
5. Yhebaeva, F.A., Shakyrov, Y.R. (2014) Rech kak sredstvo formirovaniya professional'no-oriyentirovannykh kommunikatsii. V sbornike: *Sotsial'no-ekonomicheskiye aspekty razvitiya sovremennogo gosudarstva. Materialy mezhdunarodnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii*. p. 96 – 98 (in Russian)
6. Kodeks tsyvilnoho zakhystu Ukrainy [Code of Civil Protection of Ukraine]. *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, 2 zhovtnia 2012r. (in Ukrainian)
7. Volianskyi, P. B., Huriev, S. O., Soloviov, O. S., & Terentieva, A. V. (2021). Kryzovyi menedzhment i pryncypy upravlinnia ryzykamy v protsesi likvidatsii naslidkiv nadzvychnykh sytuatsii [Crisis management and principles of risk management in the process of eliminating the consequences of extreme situations]. *Monohrafiia*. vyd. 2-he, vyprav. ta dopovn. Kyiv: Parlam. vyd-vo. (in Ukrainian)

8. Mudrak, L. (2013). Konverhentni media yak naukova katehoriia ta subiekt informatsiinoho prostoru [Convergent media as a scientific category and subject of the information space]. *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy*, (2), 256-267. (in Ukrainian)
9. Nakaz MVS Ukrainy «Pro zatverdzhennia Statutu dii u nadzvychainykh sytuatsiakh orhaniv upravlinnia ta pidrozdiliv Operativno-riatuvalnoi sluzhby tsyvilnoho zakhystu ta Statutu dii orhaniv upravlinnia ta pidrozdiliv Operativno-riatuvalnoi sluzhby tsyvilnoho zakhystu pid chas hasinnia pozhezh» [The Order of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine "On the approval of the Statute of the administrative bodies and the emergency situations of the operational and regulatory service of the civil defense of the Statute of the administrative authorities and the pilot of the Operational and regulatory service of the civil defense after an hour of extinction"], *Ministerstvo vnutrishnikh sprav Ukrainy*, 26 kvitnia 2018 r. № 340 (in Ukrainian)
10. Ovsianyk, V. M. (2018). Kryzovi komunikatsii v umovakh nadzvychainykh sytuatsii [Crisis communications in emergency situations]. *Visnyk Natsionalnoi akademii derzhavnoho upravlinnia pry Prezydentovi Ukrainy. Serii: Derzhavne upravlinnia*, (2), 105-111 (in Ukrainian)
11. Povstyn, O. (2018). Formuvannia upravlinskykh yakosti u maibutnikh fakhivtsiv u haluzi bezpeky liudyny [Formation of managerial qualities in future specialists in the field of human security]. *Molod i rynek*. № 1. - p. 52-60 (in Ukrainian)
12. Poteriaiko, S. P., Barylo, O. H., Pereverzin, Yu. P., & Demkiv, A. M. (2014). Systema informatsiinoho zabezpechennia yak skladova yedynoi derzhavnoi systemy tsyvilnoho zakhystu [Information support system as a component of the unified state system of civil protection]. *Naukovyi zbirnyk Instytutu derzhavnoho upravlinnia u sferi tsyvilnoho zakhystu*, (2), 59-64 (in Ukrainian)
13. Bazarov, T. Yu. (2014). *Psykholohiya upravleniya personalom. Teoriya y praktyka* [Psychology of personnel management. Theory and practice]. Seryia : Bakalavr. Uglublennyi kurs. M.: Yurait. 381 p. (in Russian)
14. Rudenko, L. A. (2015). Formuvannia komunikatyvnoi kultury maibutnikh fakhivtsiv sfery obsluhovuvannia u profesiino-tekhnichnykh navchalnykh zakladakh [Formation of communicative culture of future service specialists in vocational schools]. *Monohrafiia*. Lviv: Piramida.– 343 c. (in Ukrainian)
15. Terentieva, A. V. (2015). *Upravlinnia nadzvychainymy sytuatsiamy z elementamy kryzovoho menedzhmentu* [Emergency management with elements of crisis management]. *Derzhavne upravlinnia: udoskonalennia ta rozvytok*, (9). (in Ukrainian)
16. *Upravlinnia informatsiiei ta zviazkom u nadzvychainykh sytuatsiakh i katastrofakh: posibnyk dlia hrup reahuvannia na katastrofy* [Managing Information and Communication in Emergencies and Disasters: A Guide for Disaster Response Teams] /Panamerykanska orhanizatsiia okhorony zdorovia (Vashynhton, okruh Kolumbiia, POOZ, 2009 p. ) (in English)
17. Khabermas, Yurhen (2001). *Moralnoe soznanye y kommunykativnoe deistvie* [Moral consciousness and communicative action]. Per. s nem. - SPb.: Nauka, 2001. - 380 p. (in Russian)
18. *Crisis and Emergency Management: A Guide for Managers of the Public Service of Canada*. / P. Boisvert and R. Moore. – Canadian Center for Management Development, 2003. – 480 p. (in English)
19. Pan American Health Organization/World Health Organization. COVID-19 Factsheet: Why are information technologies the main means of social interaction during the pandemic? [Electronic resource] (in English)
20. Schramm, W. The Nature of Communication between Humans // The Process and Effects of Mass Communication [Electronic resource] (in English)
21. Vovk, N. P., Mokhnar, L. I., Diachkova, O. M. (2021) Psychological approaches of improvement of the efficiency of communication in the conditions of anti-crisis management. *Mezhdunarodnyi zhurnal innovatsionnykh tekhnologiy v sotsial'nykh naukakh*, 1 (29).

### Summary

**Vovk N.** PhD in Pedagogy, Associate Professor,  
Associate Professor, Cherkasy Institute of Fire Safety  
named after Chornobyl Heroes  
of the National University of Civil Defence of Ukraine

**Mokhnar L.** PhD in Pedagogy, assistant professor  
of Department of Psychological Activity in Special Conditions,  
Cherkasy Institute of Fire Safety named after Chornobyl Heroes  
of the National University of Civil Defence of Ukraine

### VECTORS OF THE IMPROVEMENT OF COMMUNICATION IN THE EMERGENCIES

**Introduction.** The article outlines and proposes ways to solve the problem of building effective communication in emergencies.

**Purpose.** *The aim of the work was to consider the specifics of communication in emergency situations and to outline the vectors of its improvement. Based on the specifics of the problem raised, a number of tasks were set to identify areas of management communication in an emergency; conducting a comparative explication of the concepts of "social communication", "communication in social management", "management communication"; analysis of approaches and models of communication and identification of areas of their application in management activities in emergency situations in order to outline the vectors for improving management communication in an emergency.*

**Methods.** *Retrospective and critical analysis was used in the analysis of scientific sources and information on the identified issues related to the researched problem, and contextual analysis was used in the analysis of normative acts. The method of comparative analysis of crisis management systems of the Pan American Health Organization and the World Health Organization (WHO / WHO) in the United States was used. A hypothetical method was used to make a scientific assumption about the importance of creating a feedback system, exercising managerial influence on the regulation of information exchange, mechanisms for forming public opinion, using modern advances in information technology and ensuring security of information infrastructure in emergency management.*

**Originality.** *The main issues were identified and the results obtained on the identified issues were presented, in particular on the following issues: concepts, specifics of communication, its improvement in the conditions of emergency response. The paper emphasizes the special importance of feedback in management activities in emergencies. The important role of guaranteeing the security of the country's information infrastructure in emergency management is emphasized, the directions of information security are singled out. On the basis of the results obtained by scientists in previous scientific works, the urgent need to substantiate and delineate the vectors of improving communication in an emergency, in particular, through the achievement of mutual understanding in the professional communicative situation, which is provided by the internal resources of the personality of the specialist, influencing the constructive communication during the interaction in the professional field. Along with the vector of improving managerial communication in emergencies through the development of communicative qualities of heads of SES units, the following vectors are identified: creating a feedback system, exercising managerial influences on regulating information exchange, in the organization and implementation of the management process.*

**Conclusion.** *Based on the analysis of the experience of anti-crisis management systems of the Pan American Health Organization and the World Health Organization (WHO / WHO) in the United States, a vector for the development of proactive news and messages on social networks was identified; answers to questions and inquiries from the media; design and creation of emergency websites; development and updating of site content; coordination of communication activities with internal and external partners.*

**Key words:** *managerial activity; communication; managerial communication; communication networks; information infrastructure; information security; information support.*

Recelved/Поступила: 25.05.22.

*Гоцуляк Н. Є.* кандидат психологічних наук, доцент,  
доцент кафедри загальної та практичної психології,  
Кам'янець-Подільський національний університет  
імені Івана Огієнка

<https://orcid.org/0000-0003-2170-0666>,

*Славіна Н. С.* доцент кафедри загальної та практичної  
психології Кам'янець-Подільський національний  
університет імені Івана Огієнка,  
<https://orcid.org/0000-0003-3381-1291>

## НЕРВОВО-ПСИХІЧНА НЕСТІЙКІСТЬ І СПОСОБИ ЇЇ ДІАГНОСТИКИ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

*У статті розкривається поняття «нервово-психічна нестійкість», докладно викладаються форми, ознаки, а також причини та чинники її розвитку. Подано систему оцінки та прогнозування нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців, а також методичні рекомендації щодо її діагностики.*

**Ключові слова:** нервово-психічна нестійкість; військовослужбовці; розвиток; система оцінки; діагностика.

**Вступ.** Військова служба неминує супроводжується значними психічними та фізичними навантаженнями. Зміна ритму життя, розлука із домівкою та сім'єю, статутний розпорядок дня, регламентований режим поведінки, необхідність підкорятися, неможливість усамітнитися, підвищена відповідальність, певні побутові незручності, несприятливі погодні умови, різні професійні шкідливості, що супроводжують той чи інший вид військової праці – усе це висуває підвищені вимоги до стану психічного та фізичного здоров'я військовослужбовців [8]. Виходячи з вищевикладеного виключно важлива роль у практичній роботі військових психологів належить оцінці рівня нервово-психічної стійкості військовослужбовців.

**Мета статті** - систематизація способів виявлення нервово-психічної нестійкості у військовослужбовців у системі професійного психологічного відбору та у період його первинного вивчення.

**Теоретичне підґрунтя.** Як свідчать результати аналізу наукових джерел з проблеми дослідження, на цей час, з одного боку, накопичена значна кількість результатів досліджень, присвячених вивченню психологічної стійкості (А.Беспалько, Д.Єрьоменко, А.Журавель,

С.Лисюк, Я.Овсяннікова, О.Сафін, О.Тімченко, М.Хворост, А.Якимчук та ін.), а з іншого боку – дослідниками відзначається складність, суперечливість, недостатність концептуальних та методологічних розробок цього психологічного феномену.

**Методи дослідження.** Теоретичний аналіз, синтез, узагальнення, порівняння.

**Результати і обговорення.** Під нервово-психічною стійкістю (НПС) розуміється інтегральна сукупність вроджених (біологічно обумовлених) та набутих особистісних якостей, мобілізаційних ресурсів та резервних психофізіологічних можливостей організму, що забезпечують оптимальне функціонування індивіда у несприятливих умовах професійного середовища. Крім НПС поширене й інше поняття, протилежне за змістом, але що характеризує також адаптаційні здібності особистості до діяльності у несприятливих умовах професійного середовища – «нервово-психічна нестійкість» (НПН), яке поєднує явні чи приховані порушення емоційної, вольової, інтелектуальної регуляції.

Обидва ці феномени (НПС і НПН) найяскравіше виявляються у нестандартних ситуаціях чи діяльності у

незвичних для індивіда умовах [4; 7 та ін.]. Співвідношення між ними можна спрощено уявити як протилежні. Враховуючи, що девіантні ознаки значно легше виявляються і більше піддаються контролю та корекції, ніж ознаки норми, у практиці доцільніше будувати психодіагностичну роботу із виявлення можливих ознак НПП, тобто із пошуку негативних критеріїв оцінки, і лише потім оцінювати рівень НПС.

М.С. Корольчук НПП розглядає як схильність до зривів у діяльності нервової системи при значній психічній та фізичній напрузі. Поняття НПП поєднує явні або приховані порушення емоційної, волевої, інтелектуальної регуляції [6]. НПП – поняття збірне, яке відображає наявність лише донозологічних форм девіантної поведінки, невиражених, компенсованих порушень психічної діяльності, неоднорідних як у симптоматиці, так і по динаміці. Вона є клінічним психіатричним діагнозом і визначає потенційні можливості розвитку в індивіда дезадаптивних порушень в процесі професійної діяльності. Однак із цих визначень не зрозуміло, залишається сама структура цього явища і неможливе проведення межі між ознаками НПП як властивості особистості та як прояву ситуаційної реакції на несприятливі зовнішні дії. Крім того, далеко не кожна професійна діяльність призводить до зривів адаптаційних механізмів у конкретного індивіда, а лише та, яка висуває непосильні для нього вимоги або здійснюється у незвичних і навіть екстремальних умовах, тобто відбувається за несприятливих впливів професійного середовища [5]. Тому НПП розглядають як інтегральну сукупність вроджених (біологічно обумовлених) та набутих властивостей особистості, які можуть визначати ймовірність неоптимального типу реагування на несприятливі дії професійного середовища.

Не будучи клінічним діагнозом, НПП не є абсолютно стабільною, раз і назавжди притаманною якомусь індивіду якістю або властивістю. За певних умов її прояви можуть або посилюватися аж до розвитку

психосоматичного та психічного захворювання (при несприятливих впливах професійного середовища, хвороби, гострому та хронічному стресі, соціальній ізоляції у колективі тощо), або зменшуватися (при раціональному розподілі на військові посади з врахуванням особистісних якостей та їхніх сильних сторін, інтересів, мотивації, схильностей, сприятливих умов середовища, своєчасному та адекватному проведенні психокорекційних заходів тощо). Зазначена особливість позначається як «динамічний компонент» та характеризує коливання дихотомічної системи НПП – НПУ у той чи інший бік. Однак ці коливання у конкретного суб'єкта виявляються лише у певних межах.

Для кожного індивіда характерними є специфічні, типові лише для нього види реагування на несприятливі умови професійного (зокрема й соціального) середовища, захисні та резервні можливості організму [1; 2]. Вони визначаються біологічно обумовленим компонентом особистості, позначеним як «стабільний компонент» (або «ядро» особистості). Передбачається, що в основі стабільного компонента перебувають основні первинні (сила, лабільність, рухливість, динамічність) та вторинні властивості (баланси властивостей щодо процесів збудження та гальмування) нервової системи. Невідповідність їх, і навіть динамічного компонента вимогам, що висуваються до індивіда характером професійної діяльності, що посилюється за умов несприятливого впливу середовища, здатне призвести до виснаження адаптаційних можливостей організму і наростання НПП.

В основі біологічної обумовленості стабільного компонента (ядра) особистості перебувають основні властивості нервової системи (сила, динамічність, рухливість, лабільність) та їхні похідні: темперамент, увага, інтелект, характер та його акцентуації як результат розвитку крайніх рис характеру, а відтак можливий аналіз цього ядра із використанням методів психофізіологічного, психологічного та психіатричного обстежень. Прояв НПП

багато у чому схожі на діагностичні критерії пограничних розладів особистості при посттравматичному стресовому розладі: імпульсивністю та непередбачуваністю дій; нестабільністю у взаєминах із людьми; нападами невинуватого, неконтрольованого гніву; порушеннями самоуявлення (заниженою або завищеною самооцінкою); афективною нестабільністю, коливаннями настрою; непереносимістю самотності, неможливістю бути наодинці; хронічним почуттям порожнечі, нудьги; схильністю до самоушкоджень, суїцидальними спробами [3].

Як правило, ці прояви НПН виявляються у військовослужбовців за несприятливих умов військово-професійної діяльності. Такі чинники, як рівень індивідуальної небезпеки, ступінь важкості поставленого завдання та час, відведений на його виконання, тривалість стресогенного впливу та низка інших визначають швидкість та глибину декомпенсації, вираженість НПН. Зриви адаптаційних механізмів, незалежно від характеру впливів, припускають зовнішнє відображення у вигляді неоптимального реагування, що виявляється у відсутності соціальної прийнятності результату діяльності (відмова від діяльності взагалі, її імітація, висока аварійність, непродуктивність і т. д.), короткочасної або стійкої втрати професійних навичок (когнітивна безпорадність, стресова інгібіція, соціальна інгібіція і т. п.), короткочасній або стійкій втраті здоров'я (субдепресивні стани, передневротичні стани, тимчасова адидактивна поведінка, невиражені посттравматичні стресові розлади, інші донозологічні. Найбільш типовою для проявів НПН є невідповідність форм прояву реакції на стимул як за формою, так і за змістом. Аномальні реакції, як правило, відрізняються простотою, не вимагають складної діагностики, а за своїми основними проявами можуть викривати себе у вигляді психічних реакцій (афекти), психомоторних реакцій (ступороподібних, рухових) та психо вегетативних проявів (тремор рук, блідість або почервоніння

шкірних покривів). Реакції, які спостерігаються при НПН, є нетривалими у часі.

Основними причинами, що формують НПН, є: наслідки психогенних травмуючих ситуацій; легкий ступінь розумового недорозвинення чи низького загальноосвітнього рівня; алкоголізм, наркоманія та токсикоманія, у т. ч. й у батьків; наслідки нейроінфекцій та закритих черепно-мозкових травм; педагогічна занедбаність або серйозні помилки, допущені в процесі виховання та формування особистості. Існує безліч інших причин, що сприяють розвитку НПН та психіатричної патології. Їх можна умовно поділити на дві групи. До першої групи входять причини біологічного характеру, до другої - соціально зумовлені. Причини біологічного характеру пов'язані, з одного боку із генетичною і конституційною схильністю індивіда, а з іншого - із негативним впливом екологічно шкідливих чинників зовнішнього середовища, що посилюється на організм людини. Друга група причин, що формують НПН, має соціальний характер. Зміни умов життя та виховання, що відбуваються останніми роками у суспільстві, також сприяють зниженню рівня НПС.

Нині критерії НПС розглядаються із позиції клінічної нормології, основи якої було закладено Г.Кетле та Ф.Гальтоном. Запропонований ними популяційний підхід, заснований на законах математичної статистики, і зокрема нормального розподілу, дозволяє віднести будь-якого індивіда до однієї з категорій у координатах: норма - пограничний стан - патологія. Навіть у такому схематичному вигляді НПН перебуває ніби між нормою та психічними розладами, повністю відповідаючи поняттям «пограничні розлади». При цьому високий рівень НПН належить до пограничних нервово-психічних розладів, які поєднують хворобливі стани, що ще не досягли стану психопатології. І хоча пограничні нервово-психічні розлади, будучи перехідними формами від здоров'я до хвороби, ще не можуть повною мірою вважатися

психіатричною патологією, вони суттєво відбиваються як у психічному стані особистості, так і на можливостях її цілеспрямованого реагування. При цьому діяльність у цілому продовжує залишатися нормальною, але можливості пристосувальної психічної активності суттєво звужуються, виявляючись часто якісно новими дезадаптивними реакціями.

Прояв НПП найчастіше зустрічається у віці 16–30 років. Найчастіше НПП є властивою особам із певним преморбідним тлом, що характеризується наявністю явних чи прихованих акцентуацій (які виявляються лише при несприятливому впливі довкілля, зокрема під впливом екстремальних чинників). Медичне обстеження, докладний анамнез містять двісті ознаки і чинники ризику розвитку НПП, які зведені у 20 блоків: вегетативно-судинні порушення; зміни в емоційній сфері; невротичні прояви; внутрішні причинні умови; особливості характеру; особливості інтелектуальної діяльності; зовнішні причинні чинники; зовнішні причинні умови; ознаки інфантилізму; особливості поведінки; успішність у школі (успішність у діяльності); мімічні реакції; особливості моторики; особливості мовлення; особливості зовнішнього вигляду; особливості уваги; лікування, корекція, допомога; виявлення НПП за часом; психічні розлади та придатність до військової служби; інші зміни.

Провідне значення у розпізнаванні цього стану на момент огляду має виявлення емоційних розладів і вегетосудинних порушень. На другому місці за прогностичною значущістю – зовнішні причинні чинники, що відображають негативний психологічний клімат, в якому перебував до призову або перебуває військовослужбовець: конфліктні відносини батьків, непедагогічні методи виховання, розпад сім'ї, конфлікти у школі, на виробництві, у військовому колективі тощо. Третє місце посідають невротичні прояви: байдуже ставлення до оточуючих, розчарування у житті, відчуття особливості та незрозумілості оточуючими, відчуття засуджуваних поглядів людей,

дратівливість, нав'язливість, порушення пам'яті при хвилюванні, лякаючі сновидіння, порушення сну. Не настільки інформативними є безпричинні страхи, поява при хвилюванні нудоти, блювання, грудка у горлі, прискорене сечовипускання, порушення апетиту, дихання, мовлення, рухів, загальне тремтіння. На четвертому місці – внутрішні причинні умови (біологічна неповноцінність, обтяжена спадковість, змінена реактивність), від яких залежить надійність адаптаційних і компенсаторних механізмів. У слабкості цих механізмів можна переконатись при скарзі на сильні головні болі та запаморочення, які зустрічаються у групі осіб з НПП у 18 разів частіше, ніж у здорових. Інші чинники, що вказують на біологічну неповноцінність організму (обтяжена психічними розладами спадковість, енурез до 10-12 річного віку і старше, сноходження, сноговоріння, заколисування при їзді у транспорті, багаторазові госпіталізації до лікувальних закладів) також зустрічаються достовірно частіше. П'яте місце посідають зовнішні причинні чинники, до яких належать: травматичні, інфекційні та інфекційні ураження головного мозку.

У групі НПП частіше відзначаються «простудні» захворювання, туберкульоз, інфекційний гепатит, пневмонії та ін., що важко і довго тривають. У разі військової служби в осіб із НПП часто діагностуються т. з. функціональні соматичні розлади – нейроциркуляторна дистонія, дискінезії кишково-шлункового тракту. У осіб із НПП в анамнезі порушення поведінки зустрічаються такі чинники події, як: втеча із дому після образ, пропуски занять у школі, зниження оцінок за поведінку, конфлікти з оточуючими, дисциплінарні стягнення, приводи до поліції, а також хворобливе реагування на несправедливе відношення. У військовослужбовців із НПП достовірно частіше, ніж у здорових, відзначаються девіації поведінки. Самопошкодження, суїцидальні загрози, спроби ковтання сторонніх тіл та інші девіації є для них характерними.

До особливостей особистості, що збільшують ризик розвитку НПН, належать уразливість, прямолінійність, запальність, впертість, недовірливість, невпевненість. У військовослужбовців із НПН часто відзначається невисокий інтелект. Це проявляється у низькому рівні загальної поінформованості, примітивності та незрілості суджень, конкретності суджень, недостатністю критики та гнучкості, нерозумінні переносного сенсу прислів'їв, відставанням у навчанні. Особи із НПН належать до групи підвищеного ризику щодо розвитку психічних розладів та дезадаптивних порушень. Вони дуже неефективні як щодо професійного навчання, так і подальшої діяльності як військові фахівці.

Діагностика НПН містить чотири етапи. На першому етапі, етапі початкової психологічної оцінки, здійснюється аналіз характеристик військовослужбовців з місця призову та служби. При цьому враховуються недоліки у військово-професійній діяльності. На другому етапі, етапі соціально-психологічного вивчення військовослужбовців виявляються непрямі ознаки, що свідчать про рівень НПН: психічні захворювання у батьків і близьких родичів, виховання у неблагополучних сім'ях, труднощі у навчанні та освоєнні професії, залучення до антисоціальних груп, складні взаємовідносини і не відповідність віку інтересів та захоплень. Вимагають особливої уваги військовослужбовці, які мають такі риси характеру та поведінки як: запальність, дратівливість, нестійкість настрою, уразливість, замкнутість, театральність та інші т. з. акцентуації характеру. На третьому етапі проводяться бесіди та спостереження за поведінковими реакціями військовослужбовця під час діалогу. Цілеспрямоване спостереження під час бесіди із військовослужбовцем дає можливість виявити низку ознак, що характеризують рівень НПН. Такими ознаками можуть стати розв'язна

поведінка, заїкуватість, незручність, незграбність рухів, сором'язливість, боязкість, часте блимання очей, посмикування повік і щік. Четвертий етап, психодіагностичний етап.

Одним із методів визначення рівня ПНС (НПН), що широко використовуються, є психодіагностичні методики. Для оцінки НПН найчастіше застосовуються «Прогноз», «Прогноз-2», «Адаптивність», НПН-А, опитувальник СМДО, 16-ФЛО, методика «Незакінчені речення», методика діагностики самооцінки Спілбергера, діагностика рівня тривожності Тейлора, шкала Роттера (РСК), колірний тест М.Люшера.

**Висновки.** Таким чином, у формуванні НПН визначальну роль відіграють біологічна неповноцінність нервової системи (вроджена чи набута) у поєднанні із несприятливими психологічними та соціальними чинниками. Для військового психолога дуже важливим є розуміння біологічного підґрунтя у розвитку НПН. По-перше, це пояснює, чому відхилення, що зустрічаються у поведінці і діяльності у звичайної людини мають незначний характер і не накладають відбиток на особистість у цілому, у той час як у осіб із НПН ці відхилення не лише сильно виражені, але й мають стійкий характер, суттєво позначаючись на різних сторонах проявів особистості. По-друге, такий підхід до розуміння НПН визначає у роботі із військовослужбовцями з ознаками НПН не лише комплекс виховних та психотерапевтичних, а й організаційних заходів. Вирішення цих завдань можливе за тісної співпраці командирів, психологів та медичних працівників. Організація роботи із виявлення військовослужбовців з ознаками НПН має передбачати планові заходи у період прибуття поповнення до частини. Проблема полягає лише у раціональному виборі методик з врахуванням реальних потреб і можливостей.

Список використаних джерел

1. Беспалько А.О. Відновлення копінг-ресурсів учасників бойових дій на етапі психологічної декомпресії: дис. д-ра філософії. – Київський національний університет імені Тараса Шевченка / А.О. Беспалько. – Військовий інститут Київського національного університету імені Тараса Шевченка, Київ, 2021. – 241 с.
2. Гранд В.В. Копінг-ресурси як чинник професійного здоров'я представників екстрених служб: вектори психологічної ефективності збереження професійної надійності [Електронний ресурс] / В.В. Гранд // Проблеми сучасної психології. – 2012. – №1. – С. 97–102. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/p3pz\\_2012\\_1\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/p3pz_2012_1_19) (дата звернення: 16.04.2019).
3. Євдокімова О.О., Заворотній В.І. Посттравматичні стресові розлади, гострі та відділені, як наслідок участі у воєнних діях / О.О. Євдокімова, В.І. Заворотній // Право і безпека. 2014. №3(54). – С. 207-212.
4. Єрьоменко Д.Ю. Особливості відновлення психологічної стійкості прикордонників після бойових зіткнень: дис. канд. психол. наук / Д.Ю. Єрьоменко. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, 2018. – 180 с.
5. Кокун О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини у психофізіологічному забезпеченні діяльності: дис... д-ра психол. наук / О.М. Кокун. Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. - К., 2004. - 426 с.
6. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / М.С. Корольчук. – 2-е вид., випр. та доп. – К.: Ельга, НікаЦентр, 2004. – С. 285-290.
7. Люсюк С.Г. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців до екстремальних ситуацій професійної діяльності: дис. канд. психол. наук / С.Г. Люсюк. – Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького, Хмельницький, 2011. – 205 с.
8. Потапчук Є.М. Соціально-психологічні основи збереження психічного здоров'я військовослужбовців: дис... д-ра психол. наук / Є.М. Потапчук. Національна академія держ. прикордонної служби України ім. Б.Хмельницького. - Хмельницький, 2004. – 365 с.

References

1. Bepal'ko A.O. (2021) Vidnovlennja koping-resursiv uchasnykiv bojovyh dij na etapi psihologichnoi' dekompresii' [Restoration of coping resources of combatants at the stage of psychological decompression]: dys. d-ra filosofii'. – Kyi'vs'kyj nacional'nyj universytet imeni Tarasa Shevchenka / A.O. Bepal'ko. – Vijs'kovyj instytut Kyi'vs'kogo nacional'nogo universytetu imeni Tarasa Shevchenka, Kyi'v. – 241 s. (in Ukrainian)
2. Grand V.V. (2012) Koping-resursy jak chynnyk profesijnogo zdorov'ja predstavnykiv ekstrenyh sluzhb: vektory psihologichnoi' efektyvnosti zberezhenja profesijnoi' nadijnosti [Coping resources as a factor in the professional health of emergency services: vectors of psychological effectiveness of maintaining professional reliability] [Elektronnyj resurs] / V.V. Grand // Problemy suchasnoi' psihologii'. – №1. – S. 97–102. – Rezhym dostupu: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/p3pz\\_2012\\_1\\_19](http://nbuv.gov.ua/UJRN/p3pz_2012_1_19) (data zvernennja: 16.04.2019). (in Ukrainian)
3. Jevdokimova O.O., Zavorotnij V.I. (2014) Posttravmatychni stresovi rozlady, gostri ta viddileni, jak naslidok uchasti u vojennyh dijah [Post-traumatic stress disorder, acute and isolated, as a result of participation in hostilities] / O.O. Jevdokimova, V.I. Zavorotnij // Pravo i bezpeka. №3(54). – S. 207-212. (in Ukrainian)
4. Jer'omenko D.Ju. (2018) Ocoblyvocti vidnovlennja psihologichnoi' stijkosti prykordonnykiv pislja bojovyh zitknen' [Features of restoring the psychological stability of border guards after clashes]: dys. kand. psyhol. nauk / D.Ju. Jer'omenko. – Nacional'na akademija Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrai'ny imeni Bogdana Hmel'nyc'kogo, Hmel'nyc'kyj. – 180 s. (in Ukrainian)
5. Kokun O.M. (2004) Optymizacija adaptacijnyh mozhlyvostej ljudyny u psyhofiziologichnomu zabezpechenni dijal'nosti [Optimization of human adaptive capabilities in psychophysiological support of activity]: dys... d-ra psyhol. nauk / O.M. Kokun. Instytut psihologii' im. G.S. Kostjuka APN Ukrai'ny. - K. - 426 s. (in Ukrainian)
6. Korol'chuk M.S. (2004) Psyhofiziologija dijal'nosti [Psychophysiology of activity]: Pidruchnyk dlja studentiv vyshhyh navchal'nyh zakladiv / M.S. Korol'chuk. – 2-e vyd., vypr. ta dop. – K.: El'ga, NikaCentr. – S. 285-290. (in Ukrainian)
7. Ljusjuk S.G. (2011) Zabezpechennja psihologichnoi' stijkosti vijs'kovosluzhbovciv do ekstremal'nyh sytuacij profesijnoi' dijal'nosti [Ensuring the psychological resilience of servicemen to

extreme situations of professional activity]: dys. kand. psychol. nauk / S.G. Ljusjuk. – Nacional'na akademija Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrainy imeni Bogdana Hmel'nyc'kogo, Hmel'nyc'kyj. – 205 s. (in Ukrainian)

8. Potapchuk Je.M. (2004) Social'no-psychologichni osnovy zberezhenja psyhichnogo zdorov'ja vijs'kovosluzhbovciv [Socio-psychological foundations of maintaining the mental health of servicemen]: dys... d-ra psychol. nauk / Je.M. Potapchuk. Nacional'na akademija derzh. prykordonnoi' sluzhby Ukrainy im. B.Hmel'nyc'kogo. - Hmel'nyc'kyj. – 365 s. (in Ukrainian)

#### Summary

**Gotsulyak N.** *Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Associate Professor of General and Practical Psychology, Kamenets-Podolsky National University named after Ivan Ogiienko*

**Slavina N.** *Associate Professor of General and Practical Psychology Kamenets-Podolsky National University named after Ivan Ogiienko*

#### NERVOUS-PSYCHOLOGICAL INSTABILITY AND METHODS OF ITS DIAGNOSIS IN MILITARY MANS

**Introduction.** *At present, in the conditions of full-scale Russian aggression, the problem of high-quality study of the replenishment that comes to staff military units and territorial defense units is becoming especially important in the Armed Forces of Ukraine. Based on the above, an extremely important role in the practical work of military psychologists and specialists in professional psychological selection belongs to the assessment of the level of neuropsychological stability of conscripts and servicemen.*

**The purpose** of the article is to systematize the methods of detecting neuropsychological instability in servicemen in the system of professional psychological selection and in the period of its initial study.

**Methods.** *Theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison.*

**Originality.** *Neuropsychological stability is understood as an integral set of innate (biologically determined) and acquired personal qualities, mobilization resources and reserve psychophysiological capabilities of the body that ensure optimal functioning of the individual in adverse professional conditions. In addition, another common concept, opposite in content, but also characterizing the adaptive abilities of the individual to work in adverse conditions of the professional environment - "nervous and mental instability", which combines overt or covert violations of emotional, volitional, intellectual regulation. Both of these phenomena are most pronounced in unusual situations or activities in unusual conditions for the individual. The relationship between them can be simplified as opposite. Since they represent different aspects of the same phenomenon, which determines the degree of adaptation of the individual in professional activities, they can be studied and diagnosed separately only with a certain degree of conventionality. Given that deviant symptoms are much easier to detect and more controllable and correct than normal symptoms, in practice it is better to build psychodiagnostic work to identify possible signs of neuropsychiatric instability, ie to find negative evaluation criteria, and only then assess the level of neuropsychological stability.*

**Conclusion.** *Biological inferiority of the nervous system (congenital or acquired) in combination with adverse psychological and social factors play a decisive role in the formation of neuropsychological instability. The problem is only in the rational choice of methods taking into account the real needs and opportunities.*

**Key words:** *neuropsychiatric instability; military; development; evaluation system; diagnosis.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 30.04.22.

Гуляк У. М. ад'юнкт Національний університет  
оборони України імені Івана Черняхівського  
<http://orcid.org/0000-0002-0625-7814>

## ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ: ДОСВІД ІНОЗЕМНИХ АРМІЙ

*Суттєві зміни в безпековому середовищі та в соціо-культурному вимірі людського існування неодмінно спричиняють переструктурування потребово-мотиваційної сфери особистості, що висвітлюється автором у контексті зростання мотиваційного чинника у забезпеченні виконання військовослужбовцями завдань за призначенням. Встановлено, що шлях до ефективної професійної діяльності лежить через розуміння мотивації.*

*Стаття присвячена систематизації наукових поглядів на питання професійної мотивації військовослужбовців з урахуванням досвіду іноземних армій.*

**Ключові слова:** мотив; мотивація до професійної діяльності; управління персоналом; організаційна поведінка; стійкість; військовослужбовці.

**Вступ.** З початком повномасштабного вторгнення російської армії в Україні розпочався новий етап російсько-української війни. Перед державою загалом та її Збройними Силами зокрема гостро постало завдання щодо збереження територіальної цілісності та незалежності. Поряд із необхідністю забезпечення матеріальними та технічними ресурсами для здійснення збройної боротьби, виникла потреба у доукомплектуванні військово-організаційних структур вмотивованим персоналом, здатним виконувати завдання за призначенням. Проте, разом зі змінами змісту і умов службово-бойової діяльності військовослужбовців змінилася і мотивація. Інколи рушійною силою військовослужбовців виступає потреба пристосовуватися до мінливого середовища і необхідність задоволення базових потреб, а деколи – прагнення рости професійно, досягаючи більш високого службового становища та майстерності. Така різноспрямованість активно впливає на ефективність виконання службово-бойових завдань, внаслідок цього значно зростає роль мотиваційного чинника у забезпеченні виконання завдань за призначенням в екстремальних умовах.

**Метою статті** є дослідження сучасних наукових поглядів на проблему професійної мотивації

військовослужбовців за досвідом іноземних армій.

**Теоретичне підґрунтя.** Предметна сфера мотивації відображена в різноспрямованих дослідженнях природи мотивів (О. Леонтьєв, С. Максименко, А. Маслоу, С. Рубінштейн та ін.) та їх зв'язку з діяльністю (С. Занюк, Є. Ільїн, К. Платонов, Х. Хекхаузен та ін.), психічними процесами, емоціями, індивідуальними особливостями особистості у процесі діяльності (Г. Балл, В. Вілюнас, В. Лефтеров, М. Магомед-Емінов, О. Тімченко та ін.), установкою особистості (Д. Узнадзе); закономірностями формування мотиваційної сфери особистості (В. Асєєв, Н. Чепелева та ін.).

Важливе місце у визначенні психологічних особливостей професійної мотивації посіли роботи, що відображають основні домінанти психології праці (В. Бодров, Е. Зеєр, Л. Карамушка, Є. Клімов, Г. Ложкін, Б. Ломов, В. Рибалка та ін.). Суттєво вплинули на осмислення професійної мотивації положення, що розкривають процеси професійного становлення особистості в особливих умовах діяльності (М. Корольчук, С. Миронець, В. Осьодло, Л. Перелигіна, Є. Потапчук, О. Сафін, Л. Снігур, М. Томчук, С. Філіппов, В. Христенко та ін.).

Кількість досліджень підтверджує актуальність проблематики, але множинність думок і підходів зумовлюють необхідність уточнити базові категорії. Тому наводимо низку наукових поглядів, що розкривають сутність професійної мотивації.

З. Богатий зазначає, що мотивацію можна розглядати, як множину усіх внутрішніх і зовнішніх енергій, які ініціюють, направляють і підтримують зусилля щодо досягнення професійної мети, що одночасно задовольняє індивідуальні потреби [1].

С. Піндер пропонує наступне визначення професійної мотивації – це “сукупність енергетичної сили, яка виникає як всередині, так і за межами людської істоти, що визначає поведінку, пов’язану з роботою, і визначає її форму, напрямок, інтенсивність” [2].

Т. Вудрафф, Р. Келті, Д. Сігал вважають, що процес мотивації починається з актуалізації мотиву. Таке трактування мотивації зумовлено тим, що мотив розуміють як предмет задоволення потреби особистості, тобто мотив можливо актуалізувати, викликавши його образ у свідомості людини [3].

Вчений О. Леонтьєв виділяє два типи мотивації: первинну, яка проявляється у формі потреби, потягу, драйву, інстинкту, і вторинну, що виявляється у формі мотиву. Вважається, що мотив, як форма мотивації виникає тільки на рівні особистості, забезпечує особистісне обґрунтування діяти в певному напрямку для досягнення певних цілей [4].

У своїх працях В. Осьодло та О. Тімченко вказують на постійний розвиток та трансформацію мотивації, яка містить у своїй динаміці постійні “підйоми” та “спади” впливу на професійну діяльність, інтенсивність, стійкість та емоційне забарвлення. [5, 6].

Загалом, визначення мотивації зводяться до двох основних напрямів. У першому випадку мотивацію розглядають як сукупність факторів або мотивів, у другому – як динамічне утворення, процес механізм.

Така диференціація свідчить про відсутність єдності поглядів на розуміння сутності мотивації, її ролі в поведінці особистості, у розумінні співвідношення між мотивом і мотивацією. Це, у свою чергу, зумовлює відсутність повної та безумовної системи мотивації особистості, у тому числі, і чіткого розуміння мотивації військовослужбовців до професійної діяльності в особливих умовах. Однак лише знаючи, що рухає людиною, що спонукає її до діяльності, які ціннісні орієнтації лежать в основі її дій, можна спробувати розробити ефективну систему форм і методів управління ними. Для цього варто знати, як виникають ті чи інші мотиви, як і яким способом мотиви можуть бути втілені в дію, як і яким чином здійснюється мотивування людей.

**Методи дослідження.** Теоретико-методологічну основу дослідження складають базові соціально-філософські принципи осягнення питання мотивації, загальнонаукові принципи психології – системності, детермінізму, розвитку, активності особистості і суб’єкта діяльності, єдності внутрішнього і зовнішнього планів діяльності. Методичну основу дослідження склали теоретичні погляди, які розвивалися в різних напрямках соціальних та поведінкових наук, насамперед у контексті класичної потребової ієрархії та концепції мотивації Маслоу інтерпретованої у контексті функціонування особистості в умовах професійної діяльності.

**Результати і обговорення.** Система мотивації персоналу є однією з важливих складових системи управління персоналом у будь-якій організації. Правильно розроблена система мотивації дозволяє не тільки активізувати потенціал людини в напрямі досягнення мети, але і приносить задоволення працівнику в процесі праці через задоволення його потреб і забезпечує безпечні умови діяльності всієї організації.

Практичне значення уваги та чутливості керівників до змін у потребово-мотиваційній сфері військовослужбовців, отже до розвитку мотивації українських громадян до військової служби та

приєднання до військово-професійної спільноти у мирний час зростає в рази в періоди активних бойових дій на сучасних війнах. Для ефективного ведення сучасної асиметричної збройної боротьби, зокрема маневреної оборони, необхідні принципово інакші особистісні якості, компетентності, спроможності, злагодженість та налаштування військовослужбовців всіх рівнів від солдата до генерала, ніж такі були притаманні військовикам індустріальної доби [7].

Розв'язання проблеми мотивування військовослужбовців на досягнення цілей військової служби потребує вивчення передового іноземного досвіду армій розвинених країн та його врахування у дослідженні проблеми професійної мотивації військовослужбовців українських Збройних Сил.

Так, на думку Дж. Гріффіта, прагматична мотивація вступу на військову службу проявляється як ставлення до армії як до роботодавця на ринку праці, що робить цікаву пропозицію. Вчений вважає, що інституційна мотивація (патріотизм, бажання випробувати себе, бути корисним країні і суспільству) краще за прагматичну, оскільки військовослужбовці з такою мотивацією служать в армії значно довше [8].

Досліджуючи мотивацію військовослужбовців підрозділів логістичного резерву британської армії, П. Бурі вказує на те, що кандидати, які вступають на військову службу з інституційними мотивами, налаштовані на більш тривалий термін служби порівняно з військовослужбовцями з прагматичною мотивацією, які були менш задоволені умовами військової служби і вступали на службу з міркувань дотримання контракту [9].

Науковець Т. Вудрафф визначив, що внутрішні мотиви (альтруїстичне служіння та особистісний розвиток) створюють більш сильний зв'язок з армією і військовими цінностями, ніж зовнішні мотиви, такі як заробітна плата, отримання досвіду для майбутньої професійної

діяльності, фінансування майбутньої освіти та ін. [10].

Норвезькими дослідниками Р. Йогансеном, Й. Лабергом, М. Мартінуссенем доведено, що військовослужбовець, зацікавлений в оплаті праці та економічному добробуті, не обов'язково є поганим солдатом, оскільки в умовах виконання міжнародних місій за межами рідної країни складно підтримувати ідеалістичні уявлення про військову службу. Однак саме відданість традиційним військовим ідеалам є найкращим мотивом до військової служби і фактором ефективності військової організації [11].

На думку китайського вченого Ю. Тайяна, система мотивації до служби в армії визначається факторами традиції і культури [12]: національним прапором як символом честі, мужності; прикладами для наслідування (у центрах підготовки призовників і у військових частинах виставляють фотографії героїв як взірці для наслідування); нематеріальними мотивованими стимулюваннями (наприклад, отримання на тиждень червоного прапорця або звання "взірець для наслідування", або почесного титулу та ін.).

Для сучасних дослідників професійної мотиваційної проблеми військовослужбовців важливим є практичним досвід ізраїльських колег. Як зазначає вчений С. Катіньяні, "сильна душа" військового підрозділу, маючи на увазі згуртованість підрозділу, рівнозначна високій бойовій мотивації. Так само, на думку дослідника, не можна переоцінити важливість бойової мотивації для успішного результату військових дій, чи то патрулювання, чи то повномасштабні війни [13].

Науковці Дж. Джой, І. Марталі, Н. Нху та М. Петер розглядають службово-бойову мотивацію військовослужбовців як специфічне мотиваційне утворення, стійкий стимул, який утворює професійно-важливі якості особистості, що виступають, у свою чергу, як детермінанти поведінки [14]. Основними компонентами професійної

мотивації військовослужбовців, на думку авторів, є:

мотив досягнення (проявляється у постановці нових цілей у службі; у суспільному визнанні; у прагненні до професійного успіху і до досягнення високого становища в суспільстві);

мотив влади (спрямований на придбання і збереження джерел влади або заради пов'язаного з ними престижу й відчуття влади, або через вплив на переживання і поведінку інших людей);

мотив афіліації (виражається у прагненні людини до особистого, емоційного зближення з людьми і проявляється у спілкуванні, емоційних контактах, дружбі, коханні; у прагненні знаходитися серед людей, взаємодіяти з оточуючими, надавати кому-небудь допомогу, підтримку та приймати їх від інших);

мотив домінування (є формою взаємин, за яких один впливає сильніше, ніж інший).

Учені Дж. Летам та С. Піндер провели дослідження, яке спрямоване на вивчення професійної мотивації. Крім класичних підходів (теорій) про роль потреб, рис, цінностей, емоцій у визначенні професійної мотивації ці два автори обговорюють роль таких змінних: національна культура, специфіка роботи і суспільна значущість [15].

Дослідник Р. Джонсон у межах свого дослідження виділяє п'ять груп професійних мотивів у військовослужбовців: професійні, пізнавальні, соціальні, прагматичні мотиви, а також мотиви особистого престижу. Проведений аналіз рівнів вираженості професійних мотивів у військових з різним стажем служби виявив, що провідними мотивами є професійні мотиви та мотиви особистого престижу. Менш значущими виступають прагматичні, пізнавальні та соціальні мотиви [16].

На основі проведеного дослідження Х. Тодд, Р. Ціммерман, М. Посард, Ж. Уілер, К. Оглтрі, К. Страуд та К. Харрелл дійшли висновку, що мотивами професійного розвитку

військовослужбовців є: прагнення забезпечити в майбутньому хорошу пенсію; знайти гідне застосування своїм особистим якостям; інтерес до професії; зайняти гідне становище у суспільстві; далі продовжити освіту; жити цікавим життям [17].

Науковці В. Терзієв та Н. Нічев класифікують мотиви службово-бойової діяльності у наступним чином: соціально-орієнтовані; діяльнісно-орієнтовані (пізнавальні, морально-ціннісні, морально-правові); мотиви професійного вдосконалення [18]. До соціально-орієнтованих можна віднести: прагнення до дотримання соціальних норм поведінки; прагнення до забезпечення законності в державі; бажання принести користь суспільству; переконаність у необхідності виконання громадського обов'язку; ідею присвятити своє життя охороні громадського порядку; усвідомлення соціальної значущості своєї професії; прагнення набуття певного соціального статусу; бажання працювати серед певного кола людей.

Пізнавальні мотиви спрямовують пізнавальну діяльність військовослужбовця до вивчення чинного законодавства, тактики, використання спеціальних засобів і методів під час виконання службово-бойових завдань. Глибоке усвідомлення необхідності отримання знань зумовлює загальну цілеспрямованість військового, готовність до самоосвіти. До пізнавальних мотивів слід відносити: інтерес до професії, усвідомлення значущості для службово-бойової діяльності теоретичних знань, формування у себе міцних професійних умінь і навичок, розширення професійного кругозору та ерудиції, пізнання мислення, характеру, поведінки почуттів іншої людини, бажання розширити практичний досвід, збільшити професійні знання, прагнення до самоосвіти.

Морально-правові мотиви, на думку М. Бодзяни, З. Щибіорек та С. Слюсарчик, виражаються у: свідомому ставленні військовослужбовця до своїх прав і обов'язків, повазі і готовності дотримуватися закону, захищати права

громадян, боротися з порушниками законності; ставленні до людини як найвищої цінності; прагненні до свідомої правомірної поведінки за моральними нормами, в діяльній стурбованості долями людей; почутті справедливості; усвідомленні необхідності боротися за справедливість [19].

Комунікативні мотиви також опосередковані службово-бойовою діяльністю військовослужбовця. Спілкування військового характеризується багатоплановістю, спонтанністю, високим ступенем конфліктності, нерідко відбувається в екстремальних умовах. Військовослужбовець, реалізуючи в діяльності комунікативні мотиви, повинен прагнути сприймати іншу людину, вступати з нею у міжособистісні взаємини, зрозуміти її внутрішній світ, розвивати здатність вислуховувати, мати позитивні емоційні контакти з людьми, розвивати мистецтво переконання.

Соціально-орієнтовані та діяльнісно-орієнтовані мотиви визначають зміст мотивів професійного розвитку. Як вважає У. Султанов, принцип саморозвитку, що лежить в основі самовдосконалення, детермінує здатність особистості перетворювати власну життєдіяльність на предмет практичного перетворення, призводить до вищої форми життєдіяльності особистості – творчої самореалізації [20].

Привертає увагу дослідження мотивації досягнення успіху та уникнення невдач у військовослужбовців. Так, у результаті проведеного дослідження мотивації досягнення успіху командирів силових відомств Т. Кеннет та Е. Янсен дійшли висновку, що для командирів з високою мотивацією досягнення успіху зазвичай характерна наявність здатності до навчання, інтелектуальної ефективності, а також високі оцінки з успішності та схильності до ризику. У слабо вмотивованого командира більш вираженими є соціальна тривожність, знижена потреба в досягненні успіху і в особистісному, професійному зростанні. Аналогічні якості дослідниками виявлено у військовослужбовців, які не мають

досвіду віддавати накази або управлінської діяльності, в тому числі, які перебувають у резерві для просування по службі [21].

Таким чином, аналіз наукових підходів виявив, що професійна мотивація військовослужбовця одночасно сприймається як процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникненню яких сприяють усвідомлення військовослужбовцем суспільної значущості своєї службової діяльності, визначення її смислової складової, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених службово-бойових завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів. Це вимагає від командирів необхідного рівня психологічних знань у цій області, відповідних умінь і навичок у виявленні та аналізі мотивації, що спонукає військовослужбовця займатися службово-бойовою діяльністю.

При побудові стійкої мотивації командирам слід пам'ятати, що кожна людина унікальна і у кожної людини є індивідуальні потреби, які вона бажає задовольнити, тому не можна мотивувати всіх військовослужбовців однаково. Це допоможе зробити систему мотивації ефективною. Система нематеріальної мотивації повинна бути різною не тільки для військовослужбовців різних рівнів, а й враховувати соціальний статус, вік, стать, а також їх психологічні особливості та умови професійної діяльності.

Створення мотиваційного середовища в організації, насамперед, через забезпечення залежності винагородження військовослужбовця від досягнутих ним результатів та кваліфікації, максимальна зацікавленість персоналу в реалізації свого фізичного та інтелектуального потенціалу – головне завдання командира у забезпеченні стійкої мотивації. Сьогодні потрібні нові механізми, що створюють потужні стимули для продуктивної праці та максимальної реалізації здібностей кожного військовослужбовця.

Сприяти впровадженню мотиваційного механізму діяльності підлеглих можна, зокрема, через:

проведення внутрішньої діагностики ефективності діяльності персоналу;

розробку мотиваційного механізму управління персоналом в організації;

перепідготовку, підвищення кваліфікації управлінського персоналу тощо.

**Висновки.** За результатами теоретичного дослідження сучасних наукових поглядів на проблему професійної мотивації військовослужбовців за досвідом іноземних армій є підстави зробити наступні висновки:

1. Аналіз українських та іноземних наукових джерел виявив, що професійна мотивація військовослужбовця одночасно сприймається як процес і результат формування професійно значущих мотивів, виникненню яких сприяють усвідомлення військовослужбовцем суспільної значущості своєї службової діяльності, визначення її смислової складової, реалізація в ній своїх можливостей за допомогою виконання поставлених службово-бойових завдань, а також суспільне визнання діяльності та адекватна система стимулів.

2. На основі проведеного дослідження службової мотивації за працями зарубіжних психологів встановлено широкий спектр поглядів на досліджуваний феномен, який знаходить конкретизацію через прагматичну мотивацію (пошук робочого місця на ринку праці, дотримання умов контракту, прагнення забезпечити хорошу пенсію, ) та інституційну мотивацію (патріотизм, прагнення бути корисним, пошук емоційних контактів, самовираження). Виявлено, що військовослужбовці з інституційними мотивами налаштовані на більш тривалий термін служби у

порівнянні з військовослужбовцями, що керуються прагматичною мотивацією. Крім того, психологи зосереджують увагу на тому, що внутрішні мотиви (альтруїстичне служіння та особистісний розвиток) створюють сильніший зв'язок з армією і військовими цінностями, ніж зовнішні мотиви (заробітна плата, отримання досвіду для майбутньої професійної діяльності тощо). Науковцями зазначається, що саме відданість традиційним військовим ідеалам є найкращим мотивом до військової служби і фактором ефективності військової організації. В узагальненому вигляді, згідно з дослідженнями, система професійної мотивації військовослужбовців включає в себе такі групи мотивів: соціально-орієнтовані, діяльнісно-орієнтовані та мотиви професійного вдосконалення. На думку вчених, саме соціально-орієнтовані та діяльнісно-орієнтовані мотиви визначають зміст мотивів професійного розвитку.

3. Інноваційні технології, найсприятливіші зовнішні умови, без добре підготовленого та мотивованого персоналу не забезпечують високої ефективності діяльності. Управління людьми має важливе значення для всіх організацій, включаючи військово-організаційні структури. Без професійного кваліфікованого персоналу жодна армія світу не зможе досягнути поставлених цілей та ефективно функціонувати.

4. У зарубіжних наукових дослідженнях мотивації, остання розглядається як один з елементів цілісної моделі стійкості особистості, що супроводжується ретельним добром кадрів, практичною підготовкою (тренінг, коучінг) та саморефлексією кожного військовослужбовця.

### Список використаних джерел

1. Bogathy Z. Manual de psihologia muncii și organizațională. București : Editura Polirom, 2004. 376 p.
2. Pinder C. Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York : Psychology Press, 2008. 586 p.
3. Woodruff T., Kelty R., Segal D. Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*, 2006. 32(3). P. 353–366. DOI:10.1177/0095327X05283040 (дата звернення: 13.04.2022).

4. Леонтьев А. Н. Потребности, мотивы, эмоции. Психология мотивации и эмоций / под. ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, М. В. Фаликман. Москва : ЧеРо, 2006. С. 57–65.
5. Осьодло В. І. Психологія професійного становлення офіцера : монографія. Київ : Золоті Ворота, 2012. 463 с.
6. Тімченко О. В. Екстремальна психологія : підручник. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
7. Осьодло В. І., Будагьянц Л. М. Трансформація потреб та мотивації людини інформаційного суспільства. *Вісник Національного університету оборони України*, 2022. № 2 (66). С. 89–97.
8. Griffith J. Institutional Motives for Serving in the US Army National Guard: Implications for Recruitment, Retention, and Readiness. *Armed Forces & Society*, 2008. № 34. P. 230–258. URL: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X06293864> (дата звернення: 05.04.2022).
9. Bury P. Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units'. *Armed Forces & Society*, 2017. № 43(4). P. 608–631. URL: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/recruitment-and-retention-in-british-army-reservelogsitics-units> (дата звернення: 05.04.2022).
10. Woodruff T. D. Who Should The Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. *Armed Forces & Society*, 2017. № 43(4). P. 579–607. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X17695360> (дата звернення: 01.04.2022).
11. Johansen R. B., Laberg J. C., Martinussen M. Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills'. *Armed Forces & Society*, 2014. № 40(3). P. 521–543. DOI:10.1177/0095327X13478405 (дата звернення: 01.05.2022).
12. Taiyang Q. Military Motivation. The Chinese Way. URL: <https://hbr.org/2010/11/military-motivation-the-chines.html> (дата звернення: 02.05.2022).
13. Catignani S. Motivating soldiers: the example of the Israeli defence forces. *Parameters*, 2004. № 34 (3). P. 108–121 URL: <https://press.armywarcollege.edu/parameters/vol34/iss3/4/> (дата звернення: 02.04.2021).
14. Johnson J., Irizarry M., Nguyen N., Maloney P. Part 1: Foundational Theories of Human Motivation. *Motivation 101: A Guide for Public Servants*. URL: <https://stars.library.ucf.edu/motivationforpublicservants/1/> (дата звернення: 29.04.2021).
15. Latham G. P., Pinder C. C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105> (дата звернення: 29.04.2022).
16. Johnson R. Motivating and Enabling Factors for Military Service Members Earning a PostSecondary Degree : Old Dominion University. URL: [https://digitalcommons.odu.edu/stemps\\_etds/34](https://digitalcommons.odu.edu/stemps_etds/34) (дата звернення: 27.04.2022).
17. Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army / Helmus Todd C. et al. Santa Monica, Calif : RAND Corporation. URL: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR2252.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2252.html) (дата звернення: 03.05.2022).
18. Terziev V., Nichev N. Research of the Motivation for Management Activities of Cadets in the Course of Their Military Professional Training. *Language and Education*. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3148497](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3148497) (дата звернення: 03.05.2022).
19. Bodziany M., Ścibiorek Z., Ślusarczyk S. Motivating in theory and practice of command – case study of the Polish armed forces, the police and the fire service. *International Journal of Organizational Analysis*. URL: <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2020-2044> (дата звернення: 04.05.2022).
20. Sultanov U. B. Motivation problem of the military service in psychology. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 2020. № 2. P. 167–171.
21. Kenneth T., Jansen E. Intrinsic motivation in the military: models and strategic importance. URL: <https://calhoun.nps.edu/handle/10945/24483> (дата звернення: 03.05.2022).

## References

1. Bogathy, Z. (2004). Manual de psihologia muncii și organizațională. *București : Editura Polirom*. 376 p. (in English)
2. Pinder, C. (2008). Work Motivation in Organizational Behavior. 2nd ed. New York : *Psychology Press*. 586 p. (in English)
3. Woodruff, T., Kelty, R., Segal, D. (2006). Propensity to Serve and Motivation to Enlist among American Combat Soldiers. *Armed Forces & Society*, 32(3). P. 353–366. DOI:10.1177/0095327X05283040 (date of application: 13.04.2022). (in English)

4. Leontyev, A. N. (2006). Potrebnosti, motivy, emotsii. Psikhologiya motivatsii i emotsiy [Needs, motives, emotions. Psychology of motivation and emotions] / pod. red. Yu. B. Gippenreyter. M. V. Falikman. Moskva : CheRo. P. 57–65. (in Russian)
5. Os'odlo, V. I. (2012). Psykholohiya profesynoho stanovlennya ofitsera [Psychology of professional development of an officer] : monohrafiya. Kyiv : Zoloti Vorota. 463 p. (in Ukrainian)
6. Timchenko, O. V. (2007). Ekstremal'na psykholohiya [Extreme psychology] : pidruchnyk. Kyiv : Avhust Treyd, 502 p. (in Ukrainian)
7. Os'odlo, V. I., Budah'yants, L. M. (2022). Transformatsiya potreb ta motyvatsiyi lyudyny informatsynoho suspil'stva [Transformation of human needs and motivation of the information society]. Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy, № 2 (66). P. 89–97. (in Ukrainian)
9. Bury, P. (2017). Recruitment and Retention in the British Army Reserve Logistics Units'. *Armed Forces & Society*. № 43(4). P. 608–631. URL: <https://researchportal.bath.ac.uk/en/publications/recruitment-and-retention-in-british-army-reserve-logistics-units> (date of application: 05.04.2022). (in English)
10. Woodruff, T. D. (2017). Who Should The Military Recruit? The Effects of Institutional, Occupational, and Self-Enhancement Enlistment Motives on Soldier Identification and Behavior. *Armed Forces & Society*. № 43(4). P. 579–607. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0095327X17695360> (date of application: 01.04.2022). (in English)
11. Johansen, R. B., Laberg, J. C., Martinussen, M. (2014). Military Identity as Predictor of Perceived Military Competence and Skills'. *Armed Forces & Society*. № 40(3). P. 521–543. DOI:10.1177/0095327X13478405 (date of application: 01.05.2022). (in English)
12. Taiyang, Q. Military Motivation. The Chinese Way. URL: <https://hbr.org/2010/11/military-motivation-the-chines.html> (date of application: 02.05.2022). (in English)
13. Catignani S. Motivating soldiers: the example of the Israeli defence forces. *Parameters*, 2004. № 34 (3). P. 108–121 URL: <https://press.armywarcollege.edu/parameters/vol34/iss3/4/> (date of application 02.04.2021). (in English)
14. Johnson, J., Irizarry, M., Nguyen, N., Maloney, P. Part 1: Foundational Theories of Human Motivation. Motivation 101: A Guide for Public Servants. URL: <https://stars.library.ucf.edu/motivationforpublicservants/1/> (date of application: 29.04.2021). (in English)
15. Latham, G. P., Pinder, C. C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. URL: <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105> (date of application: 29.04.2022). (in English)
16. Johnson, R. Motivating and Enabling Factors for Military Service Members Earning a PostSecondary Degree : Old Dominion University. URL: [https://digitalcommons.odu.edu/stemps\\_etds/34](https://digitalcommons.odu.edu/stemps_etds/34) (date of application: 27.04.2022). (in English)
17. Life as a Private: A Study of the Motivations and Experiences of Junior Enlisted Personnel in the U.S. Army / Helmus Todd C. et al. Santa Monica, Calif : RAND Corporation. URL: [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR2252.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2252.html) (date of application: 03.05.2022). (in English)
18. Terziev, V., Nichev, N. Research of the Motivation for Management Activities of Cadets in the Course of Their Military Professional Training. *Language and Education*. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3148497](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3148497) (date of application: 03.05.2022). (in English)
19. Bodziany, M., Ścibiorek, Z., Ślusarczyk, S. Motivating in theory and practice of command – case study of the Polish armed forces, the police and the fire service. *International Journal of Organizational Analysis*. URL: <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2020-2044> (date of application: 04.05.2022). (in English)
20. Sultanov, U. B. (2020). Motivation problem of the military service in psychology. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*. № 2. P. 167–171. (in English)
21. Kenneth, T., Jansen, E. Intrinsic motivation in the military: models and strategic importance. URL: <https://calhoun.nps.edu/handle/10945/24483> (date of application: 03.05.2022). (in English)

#### Summary

*Huliak U. adjunct National Defence University  
of Ukraine named after Ivan Cherniakhovskyi*

#### PROFESSIONAL MOTIVATION OF SERVICEMEN: EXPERIENCE OF FOREIGN ARMIES

**Introduction.** *With the beginning of the full-scale invasion of the Russian army in Ukraine, a new stage of the Russian-Ukrainian war began. The state in general and its Armed Forces in particular were faced with the urgent task of preserving territorial integrity and independence. Along with the need to*

*provide material and technical resources for the armed struggle, there was a need to complete the military-organizational structures with motivated personnel capable of performing tasks as assigned. However, along with changes in the content and conditions of military service, the motivation has changed. Sometimes the driving force of servicemen is the need to adapt to a changing environment and the need to meet basic needs, and sometimes the desire to grow professionally, achieving a higher position and skills. This diversity actively influences the effectiveness of combat missions, as a result of which the role of the motivating factor in ensuring the implementation of assigned tasks in extreme conditions significantly increases.*

**The purpose of the article** is to study modern scientific views on the problem of professional motivation of servicemen based on the experience of foreign armies.

**Methods.** Theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison.

**Originality.** Significant changes in the security environment and in the socio-cultural dimension of human existence inevitably lead to the restructuring of the need-motivational sphere of personality. It is established that the path to effective professional activity lies through the understanding of motivation.

**Conclusion.** The analysis of scientific approaches may be deliberately revealed both as a process and a result of the formation of professionally significant motives, the emergence of which is the formation of servicemen social values of their service, determining its meaning component, implementation in their new forces as well as public recognition of activities and an adequate system of incentives. This requires commanders to have the necessary level of psychological knowledge in this area, appropriate skills and abilities in identifying and analyzing the motivation that motivates a serviceman to engage in combat operations. Creating a motivational environment in the organization, primarily by ensuring the dependence of the remuneration of servicemen on their results and qualifications, maximum interest of staff in realizing their physical and intellectual potential - the main task of the commander in ensuring sustainable motivation.

**Keywords:** motive; motivation for professional activity; human resource management; organizational behavior; resilience; servicemen.

Received/Поступила: 29.05.22.

**Заушнікова М. Ю.** кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології, педагогіки та соціології, Державний податковий університет, Ірпінь  
<https://orcid.org/0000-0002-9308-3559>

**Коханець А. С.** здобувач, власник Digital маркетинг агентства, спеціаліст з підтримки ділової репутації в мережі Інтернет, Нью-Йорк, США  
<https://orcid.org/0000-0002-7050-5616>

**Сковира О. П.** викладач кафедри морально-психологічного забезпечення Національної академії сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0002-5515-6104>

## ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ МЕХАНІЗМІВ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ МАНІПУЛЯТИВНОГО ВПЛИВУ

У статті на основі аналізу наукових праць, які з'явилися в психологічній літературі, і власних досліджень з визначеної проблеми представлено механізми психологічного захисту особистості від маніпулятивного впливу, відображено його структуру та окреслено особливості цього соціально-психологічного явища.

**Ключові слова:** маніпулятивний вплив; психологічний захист; фільтри психологічного захисту; засоби соціально-психологічного захисту.

**Вступ.** Під маніпуляцією в психології розуміють приховане від адресата спонукання його до зміни відношення до чого-небудь або кого-небудь, прийняття рішень і виконання дій, необхідних для досягнення маніпулятором власних цілей. При цьому важливо, щоб адресат вважав ці думки, рішення та дії своїми власними і визнавав себе відповідальним за них. Таким чином, маніпулятор перекладає відповідальність за зроблене на свою жертву. Але фактично відбувається приховане управління згідно цілей маніпулятора. І здійснюється таке в різних сферах (політика, пропаганда та контрпропаганда, управління, особисті відносини, реклама). У той же час, проблема психологічного захисту, незважаючи на свою надзвичайну актуальність з теоретичного, й особливо практичного погляду, є однією з найменш розроблених проблем у психології.

**Мету** нашої статті можна сформулювати так: на основі аналізу наукових праць, які з'явилися у психологічній літературі і власних досліджень з вказаної проблеми визначити механізми психологічного захисту особистості від маніпулятивного впливу.

Завдання, які ми ставимо: відобразити структуру психологічного захисту особистості від маніпулятивного впливу й окреслити особливості цього соціально-психологічного явища.

**Теоретичне підґрунтя.** У межах нашого пошуку підходи до даної проблеми можна розділити на дві умовні групи. Представники першої групи відстоюють погляд, згідно з яким психологічний захист виявляє себе на внутрішньоособистісному рівні. До цієї групи можна віднести визнаного родоначальника розробки теорії психологічного захисту З. Фрейда, який, описуючи динаміку психічних процесів у межах психотерапевтичної роботи з точки зору виявлення психічних механізмів, що лежать у їхній основі, розглядав психологічний захист як боротьбу несвідомого зі свідомістю, а також усіх його послідовників [1, 4].

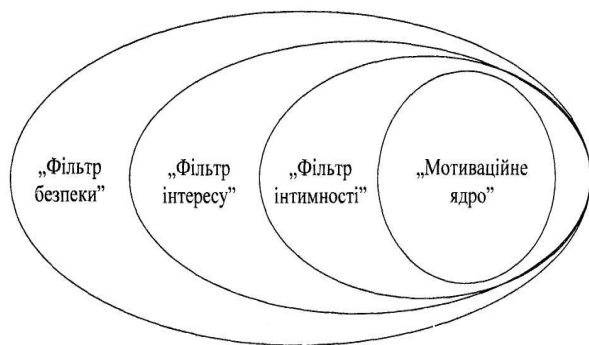
Учені, які ввійшли в другу умовну групу, вважають, що психологічний захист виявляється не тільки на вказаному, а й на міжособистісному рівні [4, 5, 6]. Так, наприклад, В.Н. Куликов вважає, що психологічний захист є механізмом, властивим кожній дорослій і нормальній

особистості, а також групі, що сформував [8].

І.В. Доценко визначає психологічний захист як використання суб'єктом психологічних засобів усунення або ослаблення збитку, що загрожує йому з боку іншого суб'єкта. При цьому автор ділить психологічний захист на міжособистісний і внутрішньоособистісний [3].

Визнаючи справедливості наведених визначень, слід зауважити, що психологічний захист – це комплексна, багаторівнева, динамічна система, основна функція якої полягає в захисті психіки людини (особистісної структури) від негативних, руйнівних впливів з боку навколишнього світу, зокрема з боку людей, що виявляється на міжособистісному і внутрішньоособистісному рівнях.

Дуже цікавою є думка А.В. Кириченко, що виявлені рівні інтерсуб'єктної взаємодії, регулюючи, по суті, ефективність психологічного впливу, відображають структуру соціально-психологічного захисту особистості, що складається з таких підсистем: «фільтр безпеки», «фільтр інтересу» та «фільтр інтимності» [7].



Фільтри, просіваючи всі впливи ззовні, автоматично, майже миттєво визначають рівень психологічної небезпеки, а також значущість для особистості психологічних впливів, приймаючи або блокуючи ці впливи.

Саме роботою фільтрів можна пояснити виборний характер психологічного захисту та його динамізм, що полягає в «коливанні його сили вбік як вбік підвищення, так і вбік зниження», відзначає інший дослідник цього феномену В. Н. Куликов [8].

Фільтри – це підсистеми, основне призначення яких полягає в захисті ядра особистості, насамперед мотиваційної структури від деструктивних або небажаних впливів.

Опора на «ядерну» модель особистості дозволяє, на нашу думку, повною мірою відтворити цілісну картину психологічного впливу. Що дасть змогу побудувати ефективну модель психологічного захисту від останнього.

Відповідно до «ядерної» моделі особистості особистісна структура, й у першу чергу мотиваційна сфера, на яку покладено спонукальні та спрямовуючі функції особистості, захищена системою психологічного захисту. Ця ідея не є новою в психологічній науці. Її можна знайти в працях С.Л. Рубінштейна, який писав: «...ядро його (тобто суб'єкта діяльності) складають усвідомлені спонукання-мотиви свідомих дій» [13]. Н.Ф. Феденко пропонував розглядати особистість, використовуючи «ядерну» модель, відповідно до якої ядро особистості – внутрішній світ людини, зі своєю складною структурною організацією [5]. Е.Фромм у межах аналізу маніпуляційного й актуалізаторського підходу до проблеми особистості вказує на те, що людину як графічну модель можна зобразити у вигляді двох концентричних кіл. «Внутрішнє коло – це ядро людської душі, його сутність. Зовнішнє коло – це периферія його особистості...» [1].

«Фільтр безпеки», що виконує функцію загального, зовнішнього психологічного захисту особистості, виявляє у вигляді партнера по взаємодії, спираючись на стереотипні ознаки, все, що може становити загрозу для його особистісної безпеки, створювати дискомфортні умови його життєдіяльності. В основі функціонування цього фільтра лежить старий, описаний Б. Ф. Поршневим психологічний механізм «ми-вони» («свій-чужий»), що кваліфікує всіх оточуючих людей за даним критерієм, блокуючи всі небезпечні взаємодії та санкціонуючи безпечні. Результатом роботи цього фільтра є формування феномена довіри чи

недовіри до конкретного (одиночного або групового) претендента на інтерсуб'єктну взаємодію. Як зазначає Б.Ф. Поршнев, «довіра тотожна почуттю й усвідомленню приналежності до «свого», до загального «ми»... головне, що характеризує інформацію між людьми: вона пропускається крізь фільтр довіри та недовіри [4]. Цей фільтр віри дуже мінливий у різних; історичних умовах, у різних культурах і цивілізаціях, у різних спільнотах. Крайні випадки – і абсолютна довіра й абсолютна недовіра».

"Фільтр інтересу" відгороджує нас від надлишку психологічних контактів з різними людьми, від пересичення людським спілкуванням, відокремлюючи значиму взаємодію від незначущого. Ця підсистема психологічного захисту фільтрує всіх людей, що оточують нас і входять у соціум "ми", через сито "корисності-марності". Саме психологічний механізм "корисності-марності" ("нецікаво"), що лежить в основі функціонування визначеного "фільтра", захищає людську психіку від інформаційного перевантаження, перенапруги і, як наслідок, можливого її руйнування.

І нарешті, «фільтр інтимності» (його основна функція полягає у визначенні серед : «безпечних» і «цікавих» для нас людей тих, перед якими ми цілком можемо розкритися) є останнім редутом соціально-психологічного захисту на шляху цілеспрямованого психологічного впливу. «Фільтр інтимності», виконуючи найтонше відсівання серед нашого соціального оточення, дозволяє максимально убезпечити себе від цілеспрямованих психологічних впливів з боку навколишніх. Результат функціонування цього фільтра полягає в тому, що ми підпускаємо до себе, тобто дозволяємо максимально наблизитися до нашого особистісного (мотиваційного) «ядра», надзвичайно обмежене коло людей: близьких друзів і родичів. Саме на рівні особистісного (мотиваційного) «ядра» й можливий найефективніший психологічний вплив, коли будь-який вплив з боку партнера по інтерсуб'єктній

взаємодії зумовлює зміни в особистісній структурі, насамперед – у мотиваційній сфері суб'єкта взаємодії і, як наслідок, у його поведінці та діяльності.

Описана модель психологічного захисту особистості дозволяє виявити досі приховані від дослідників психологічні механізми розвитку міжособистісних стосунків, що полягають у проникненні цілісних образів суб'єктів взаємодії через відповідну систему фільтрів психологічного захисту кожного з них, і як наслідок досягнення рівня довіри, що, як свідчить соціальна практика, є найпродуктивнішим з погляду здійснення цілеспрямованого психологічного впливу на особистість, зокрема в межах професійної діяльності.

Психологічний захист особистості сторін інтерсуб'єктної взаємодії є суттєвим технологічним елементом процесу цілеспрямованого психологічного впливу. Як зазначає С.Л. Рубінштейн, «зовнішній вплив дає той або інший психологічний ефект, лише переломлюючись через психічний стан суб'єкта, через лад думок, що склався в нього, і почуттів» [11].

Сприймаючись суб'єктами спільної професійної діяльності вибірково (А.Г. Ковальов, В.Н. Куліков, Б.Д. Паригін, Б.Ф. Поршнев, Ю.А. Шерковін), цілеспрямований інтерсуб'єктний психологічний вплив фільтрується соціально-психологічним захистом особистості (Ф.В. Басейн, В.Н. Куліков, Б.Ф. Поршнев та ін.), який стоїть на шляху психологічних впливів кожної зі сторін даної взаємодії [5, 6]. Становлячи, по суті, зворотний бік цілеспрямованого психологічного впливу, соціально-психологічний захист особистості дозує психологічні впливи ззовні, відділяючи корисні від шкідливих.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети і розв'язання поставлених у статті завдань використано комплекс теоретичних методів: аналіз літератури; систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

**Результати і обговорення.** Можна констатувати, що психологічний захист особистості в умовах маніпулятивного

впливу являє собою комплексну, багаторівневу, динамічну, саморегульовану систему, основна функція якої полягає в захисті психіки людини (особистісної структури) від негативних, руйнівних впливів ззовні. З іншого погляду, є найважливішим чинником, що визначає успішність або ускладненість процесу реалізації маніпулятивного впливу.

Аналіз соціальної практики свідчить, що соціально-психологічний захист особистості виявляється в активній і пасивній формах [8].

Активний соціально-психологічний захист – процес активного протистояння особистості загрозам ззовні, що здійснюються на неї психологічний вплив, який складається з активних дій сторони, що обороняється, й функціонально виявляється у виборі відповідного арсеналу засобів, способів, методів, прийомів і форм захисту, а також їхньої подальшої практичної реалізації в конкретній ситуації. Активний соціально-психологічний захист застосовується особистістю в тому випадку, якщо процес взаємодії з навколишнім соціумом, а також з окремими його представниками несе реальну або потенційну загрозу особистості або сприймається нею як такий. Він виявляється в активних діях, аж до відкритої агресії, спрямованих на перехоплення ініціативи або мінімізацію особистісного збитку, включаючи контрдію, а також навіть застосування такої крайньої форми, як фізичний вплив на суб'єкта загрози. Процес реалізації активного соціально-психологічного захисту особистості становить саморегульований комплекс, що протистоїть цілеспрямованому психологічному впливу ззовні. Він складається з таких засобів:

1) внутрішні засоби соціально-психологічного захисту:

- вербальне використання можливостей другої сигнальної системи, що реалізуються і за допомогою людського мовлення, включаючи брехню, гумор, нерозуміння;
- невербальні, які виражаються в блокуванні каналів доступу до підсистем, що належать

першій сигнальній системі, а також у застосуванні екстралінгвістичних (тембр голосу, тон, звуковий діапазон, темп мовлення тощо, наприклад, вимовляння фрази пошепки з «металом» у голосі), паралінгвістичних (паузи, сміх, плач, хмикання, покашлювання тощо) засобів, просторово-часових параметрів (наприклад, різке збільшення відстані до суб'єкта взаємодії або несподіване входження в його «інтимну зону»), використанні захисних або агресивних жестів, міміки, пантоміміки;

- енергоінформаційні, які реалізуються за допомогою блокування підсистем, що належать третій сигнальній системі, механізми якої не вивчені, й дія науки ще є значний простір у дослідженні цих соціально-природних феноменів;

2) зовнішні засоби соціально-психологічного захисту, застосування яких відбувається через зниження значущості для особистості предметів і систем навколишнього світу, і які використовуються з професійною метою суб'єктом цілеспрямованого психологічного впливу (матеріальні цінності, гроші, коштовності, зброя тощо), а також зниження рівня впливу інформаційних систем за допомогою їхнього відключення або виходу з них (наприклад, відключення телефону або вихід з глобальної мережі «Інтернет»);

3) способи соціально-психологічного захисту, до яких можна віднести:

- контрпереконання,
- контрсугестію,
- контрзараження;

4) відповідні методи СПЗ, спрямовані на різке зниження ефективності технології цілеспрямованого психологічного впливу на особистість або групу:

- приниження авторитетності джерела цілеспрямованого психологічного впливу;
- руйнування технологічного ланцюжка цілеспрямованого психологічного впливу (наприклад, навіть відносна недосяжність об'єкта управлінського, виховного, психотерапевтичного, політичного впливу створює технологічні труднощі на рівні соціальної перцепції і зворотного зв'язку, що різко знижує ефективність такого впливу);

- виведення зі стану рівноваги джерела цілеспрямованого психологічного впливу (наприклад, шляхом порівняння в брехні, в особистій або професійній некомпетентності);
- упевнена, незалежна поведінка об'єкта маніпулятивного впливу;
- непередбачуваність об'єкта маніпулятивного впливу;
- декларування істинних мотивів цілеспрямованого психологічного впливу, які приховуються суб'єктом;

5) різні форми соціально-психологічного захисту, до яких можна віднести агресію, демонстрацію сили, бесіду (діалог, монолог), демонстрацію повної лояльності й підкорення суб'єкта професійного впливу [7].

Пасивний соціально-психологічний захист представлений соціально зумовленими, автоматизованими системами захисту особистісної структури від руйнівних впливів ззовні. В основі пасивного соціально-психологічного захисту лежать автоматизми — психологічні механізми функціонування фільтрів СПЗ: безпеки, інтересу, інтимності.

Просіваючи всі впливи ззовні, фільтри автоматично, майже миттєво визначають рівень психологічної небезпеки, а також

значущість для особистості психологічних впливів, приймаючи або блокуючи ці впливи.

**Висновки.** Підсумовуючи викладене вище, можна стверджувати, що соціально-психологічний захист особистості в умовах маніпулятивного впливу становить, з одного боку, комплексну, багаторівневу, динамічну, саморегульовану систему, основна функція якої полягає в захисті психіки людини (особистісної структури) від негативних, руйнівних впливів ззовні, з другого боку, є найважливішим чинником, що визначає успішність або ускладненість процесу реалізації психологічного впливу в професійній діяльності. Він виявляється в активній і пасивній формах.

З погляду представленої нами системи соціально-психологічного захисту, створення умов, які забезпечують успішність реалізації маніпулятивного впливу, може бути сформульовано так: відключення систем активного соціально-психологічного захисту та збільшення проникності пасивного соціально-психологічного захисту з точки зору проникнення цілісного вигляду суб'єкта маніпулятивного впливу через систему фільтрів. Це відкриває значні перспективи подальших досліджень в даному напрямі.

### Список використаних джерел

1. Андреева Г.М. Социальная психология. — М.: Мысль, 2001. — С. 127-193.
2. Деркач А.А., Селезнева Е.В. Идеологическое воздействие: социально-психологические и педагогические аспекты. — М.: Аспект-Пресс, 2002. — 225 с.
3. Доценко Є.Л. Психология манипуляции: феномены, механизмы и защита. — М.: "ЧеРо", Издательство МГУ, 2000. — 344 с.
4. Калениченко Р.А., Стасюк В.В. Психологічний захист об'єкта впливу // Зб. наук. праць Київського міжнародного університету. — Вип. 8. — Київ, 2006. — С. 24 - 33.
5. Калениченко Р.А. Соціологія та психологія впливів: Навч. посіб. — К.: КиМУ, 2009. — 87 с.
6. Калениченко Р.А. Психологічний захист об'єкта впливу // Зб. наук. праць Київського міжнародного університету. — Вип. 8. — Київ, 2005. — С. 53 - 60.
7. Кириченко А.В. Современные психологические технологии влияния на личность в профессиональных целях / Науч. ред. А. А. Деркач. - М.: Тесей, 2003. — 224 с.
8. Куликов В.Н. // Прикладные проблемы социальной психологии. — 1989. — № 2. — С. 164-169.
9. Майерс Д. Социальная психология. — 5-е международное издание. — Харьков, 2000. — С. 38-56.
10. Розов В.І. Комунікативна підготовка співробітників правоохоронних органів [https://pidru4niki.com/2015080265798/menedzhment/komunikativna\\_pidgotovka\\_spirvobitnikiv\\_pravoo\\_horonnih\\_organiv](https://pidru4niki.com/2015080265798/menedzhment/komunikativna_pidgotovka_spirvobitnikiv_pravoo_horonnih_organiv)
11. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2000 — 712 с.

# References

1. Andreeva H.M. Sotsyalnaia psykholohyia. [Social psychology] – M.: Misl, 2001. – S. 127-193. (in Russian)
2. Derkach A.A., Selezneva E.V. Ideolohycheskoe vozdeistvie: sotsyalno-psykholohycheskye y pedahohycheskye aspekty. [Ideological impact: socio-psychological and pedagogical aspects] – M.: Aspekt-Press, 2002. – 225 s. (in Russian)
3. Dotsenko Ye.L. Psykholohyia manypulyatsyy: fenomeny, mekhanizmy y zashchyta. [Psychology of manipulation: phenomena, mechanisms and protection] – M.: "CheRo", Yzdatelstvo MHU, 2000. – 344 s. (in Russian)
4. Kalenychenko R.A., Stasiuk V.V. Psykholohichnyi zakhyst obiekta vplyvu // Zb. nauk. prats Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu. [Psychological protection of the object of influence] – Vyp. 8. – Kyiv, 2006. – S. 24 33. (in Ukrainian)
5. Kalenychenko R.A. Sotsiolohiia ta psykholohiia vplyviv: Navch. posib. [Sociology and psychology of influences: Textbook.] – K.: KyMU, 2009. – 87 s. (in Ukrainian)
6. Kalenychenko R.A. Psykholohichnyi zakhyst obiekta vplyvu // Zb. nauk. prats Kyivskoho mizhnarodnoho universytetu. [Psychological protection of the object of influence // Coll. Science. Proceedings of Kyiv International University] – Vyp. 8. – Kyiv, 2005. – S. 53 60. (in Ukrainian)
7. Kyrychenko A.V. Sovremennye psykholohycheskye tekhnolohyy vliyaniya na lychnost v professyonalnykh tseliakh [Modern psychological technologies of influencing the personality for professional purposes] / Nauch. red. A. A. Derkach. - M.: Tesei, 2003. – 224 s. (in Russian)
8. Kulykov V.N. // Prykladnye problemy sotsyalnoi psykholohyy. – 1989. – № 2. – S. 164-169. (in Russian)
9. Maier D. Sotsyalnaia psykholohyia. [Social psychology] – 5-e mezhdunarodnoe yzdanye. – Kharkov, 2000. – S. 38-56. (in Ukrainian)
10. Rozov V.I. Komunikativna pidhotovka spivrobitnykiv pravookhoronnykh orhaniv [Communicative training of law enforcement officers] [https://pidru4niki.com/2015080265798/menedzhment/komunikativna\\_pidgotovka\\_spivrobitnikiv\\_pravoo\\_horonnih\\_oraniv](https://pidru4niki.com/2015080265798/menedzhment/komunikativna_pidgotovka_spivrobitnikiv_pravoo_horonnih_oraniv)
11. Rubynshtein S.L. Osnovy obshchei psykholohyy [Fundamentals of general psychology] – SPb: Yzdatelstvo «Pyter», 2000 – 712 s. (in Russian)

# Summary

**Zaushnikova M.** *Candidate of Psychological Sciences*

*(Ph. D), Associate Professor of the Department Psychology, Pedagogy and Sociology, State Tax University (Irpın)*

**Kokhanets A.** *Applicant, Owner of Digital Marketing Agency, Internet Reputation Specialist*

**Skovyra O.** *Lecturer of the Department of Moral and Psychological Support of the National Academy of Land Forces named after Hetman Petro Sagaidachny*

## PECULIARITIES OF USING MECHANISMS OF PSYCHOLOGICAL PROTECTION IN THE CONDITIONS OF MANIPULATIVE INFLUENCE

**Introduction.** *Manipulation in psychology is understood as a hidden motivation from the addressee to change his attitude to something or someone, to make decisions and perform actions necessary to achieve the manipulator's own goals. It is important that the addressee considers these thoughts, decisions and actions as his own and acknowledges responsibility for them. In this way, the manipulator shifts the responsibility for what is done to his victim. But in fact there is a covert control according to the purposes of the manipulator. And this is done in various fields (politics, propaganda and counter-propaganda, management, personal relations, advertising). At the same time, the problem of psychological protection, despite its extreme relevance from a theoretical and especially practical point of view, is one of the least developed problems in psychology.*

**Purpose.** *The purpose of our article can be formulated as follows: based on the analysis of scientific papers that have appeared in the psychological literature and our own research on this issue to determine the mechanisms of psychological protection of the individual from manipulative influence. The tasks we set: to reflect the structure of psychological protection of the individual from manipulative influence and to outline the features of this socio-psychological phenomenon.*

**Methods.** *A set of theoretical methods was used to achieve the goal and solve the tasks set in the article: analysis of the literature; systematization, structuring, generalization of the obtained results.*

**Originality.** *Psychological protection of the personality of the parties to intersubjective interaction is an essential technological element of the process of purposeful psychological influence. Psychological protection of the individual in the conditions of manipulative influence is a complex, multilevel, dynamic, self-regulating system, the main function of which is to protect the human psyche (personal structure) from negative, destructive influences from the outside. On the other hand, it is the most important factor that determines the success or complexity of the process of implementing manipulative influence.*

*It consists of the following means: lies, humor, misunderstanding; use of voice tone, tone, sound range, tempo of speech, for example, pronouncing the phrase whisper with "metal" in the voice), paralinguistic (pauses, laughter, crying, giggling, coughing), a sharp increase in distance to the subject of interaction or unexpected entry "Intimate area"), the use of protective or aggressive gestures, facial expressions, pantomime; external means of socio-psychological protection, the use of which is due to the reduction of significance for the individual objects and systems of the world, and used by the subject of manipulative influence (material values, money, jewelry, weapons, etc.), as well as reducing the impact of information systems disconnect or exit them (for example, disconnecting the phone or exiting the Internet).*

**Conclusions.** *Summarizing the above, we can say that the socio-psychological protection of the individual in the face of manipulative influence is, on the one hand, a complex, multilevel, dynamic, self-regulating system, whose main function is to protect the human psyche (personal structure) from negative, destructive external influences, on the other hand, is the most important factor that determines the success or complexity of the process of realization of psychological influence in professional activities. It manifests itself in active and passive forms.*

*From the point of view of our system of social and psychological protection, the creation of conditions that ensure the success of manipulative influence can be formulated as follows: disabling systems of active social and psychological protection and increasing the permeability of passive socio-psychological protection in terms of exposure through a filter system. This opens up significant prospects for further research in this area.*

**Key words:** *manipulative influence; psychological protection; filters of psychological protection; means of social and psychological protection.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 03.05.22.

**Калениченко Р. А.** кандидат психологічних наук,  
доцент, Київський національний університет  
будівництва і архітектури

<https://orcid.org/0000-0001-9222-317X>

**Коханець А. С.** здобувач, власник Digital маркетинг  
агентства, спеціаліст з підтримки ділової репутації  
в мережі Інтернет, Нью-Йорк, США

<https://orcid.org/0000-0002-7050-5616>

**Берташ М. І.** викладач кафедри психології, педагогіки  
та соціології, Державний податковий університет, Ірпінь  
<https://orcid.org/0000-0002-5554-2531>

## ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО ВІДБОРУ СПЕЦІАЛІСТІВ ДО ДІЯЛЬНОСТІ В СКЛАДНИХ ТА ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

У статті представлено результати дослідження особливостей організації професійно-психологічного відбору спеціалістів до діяльності в складних та екстремальних умовах.

**Ключові слова:** професійно-психологічний відбір; діяльність в складних та екстремальних умовах; професійна діяльність спеціалістів; професійна придатність.

**Вступ.** На сучасному етапі розвитку суспільства, коли завдання до різних спеціалістів стають все більш складними, різносторонніми та відповідальними, підвищуються і вимоги до відповідного персоналу. Особливо коли професійна діяльність людини проходить не тільки у звичайних, а в складних та екстремальних умовах. Спеціаліст потребує не тільки професійної освіти, але й сформованості комплексу професійно важливих якостей для здійснення своєї діяльності на межі можливостей. Тому проблеми вдосконалення професійного психологічного відбору потребують постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог функціонування сучасного суспільства.

Метою статті є: висвітлення особливостей організації та проведення заходів професійно-психологічного відбору спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах.

**Теоретичне підґрунтя.** На сьогодні дослідженням різних аспектів проблеми професійного психологічного відбору фахівців екстремальних професій займалися багато вітчизняних вчених (М.В. Макаренко, М. С. Корольчук, В.М.

Корольчук, О. Р. Малхазов, С. І. Корсун, С.М. Миронець, О.А. Блінов, В.В. Стасюк зі співавторами та багато ін. [2; 4-8; 10; 11]) та закордонних фахівців (В. О. Бодров, О. Г. Караяні, І. І. Лебедовська, А. Г. Маклаков, А. Anastasi, L. M. Banks, L. Genoni, M. F. Lenzenweger, F. Summers, T. J. Williams та ін. [1; 3; 9]). Ними розкриті цілі, завдання, принципи, зміст, методи відбору й умови його проведення.

Згідно вивчення праць вищезазначених дослідників можна зробити наступні узагальнення. Професійний відбір ґрунтується на індивідуально-психологічних відмінностях між людьми. Існування відмінностей за станом здоров'я, фізичного і загального розвитку, наявним рівнем знань, умінь та навичок, психологічної спрямованості особистості (мотивації), психологічних і психофізіологічних властивостей (уваги, пам'яті, мислення, основних властивостей нервової системи, сенсомоторики) дозволяє вирішувати завдання професійного відбору.

Сутність профвідбору полягає у визначенні придатності претендентів на навчання чи роботу за конкретною професією на основі визначення норм і критеріїв для оцінки стану здоров'я,

фізичного і загального розвитку, підготовки, психологічних і психофізіологічних якостей. Тобто, у структурі професійного відбору виділяються декілька складових: соціально-психологічний, освітньо-кваліфікаційний, медичний і професійно-психологічний види відбору, кожен з яких має свою регламентацію, відрізняється специфікою мети і завдань, особливостями методології і методів дослідження, а також змістом підсумкового висновку.

Соціально-психологічний відбір призначений для визначення спрямованості особистості, типу спілкування та поведінки в колективі.

Освітньо-кваліфікаційний відбір спрямований на виявлення в кандидата рівня знань, навичок і умінь традиційним методом, а також з'ясування рівня розвитку психічних пізнавальних процесів та інтелекту за допомогою тестів.

Медичний відбір визначає рівень фізичного розвитку кандидата та стан його здоров'я, необхідні для діяльності в певних умовах.

Відповідно, до завдань професійно-психологічного відбору кадрів належать такі:

- визначення психологічної придатності кандидатів на навчання чи роботу;
- забезпечення раціонального розподілу кандидатів на навчання за профілями підготовки і відповідними посадами;
- поглиблене психологічне вивчення кандидатів для виявлення осіб з ознаками утрудненої адаптації до навчання, з метою внесення пропозицій керівництву щодо проведення індивідуальної роботи з ними;
- участь у комплектуванні підрозділів для врахування психологічної сумісності.

При дослідженні спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах, проводять відбір за рівнем фізичної підготованості, який допомагає вивчити функціональний потенціал кандидата та його фізичні можливості [11].

Остаточний висновок про придатність до навчання і професійної діяльності виноситься саме за результатами

медичного і професійно-психологічного відбору.

**Методи дослідження.** Для досягнення мети був використаний набір теоретичних методів: аналіз літератури; систематизація, структурування, узагальнення отриманих результатів.

**Результати і обговорення.** Як зазначав К.М. Гуревич, “кожна людина здатна опанувати будь-яку професію. Вся справа в тому, скільки на це буде потрібно сил і часу” [8].

М. В. Макаренко визначає поняття професійного відбору як систему заходів, яка допомагає визначити осіб, найбільш придатних до навчання та подальшої професійної діяльності відповідно до їхніх індивідуальних якостей [7]. Для досягнення цієї мети потрібно використовувати різноманітні методи і процедури, характерні для різних етапів розвитку організації та конкретних завдань управління діяльністю. Тобто провести комплексне дослідження особистості, яке дає змогу визначити та виявити ступінь і можливість психофізіологічної соціально-психологічної придатності кандидатів за допомогою науково обґрунтованих методів, які проводиться як для відбору абітурієнтів для навчання на певні напрями та спеціальності, так і під час добору кандидатів на конкретні посади, що потребують особливих якостей особистості фахівця (переважно для роботи в екстремальних умовах) [11].

На думку М. С. Корольчука і В.М. Корольчук, до показників, які вимагають обов'язкового проведення професійного відбору належать такі:

- екстремальні умови і складна діяльність;
- підвищені професійні вимоги;
- якщо є небезпека як для самого фахівця, так і оточення, у результаті помилкових дій

(тобто, висока соціальна, економічна та біологічна значимість помилки);

- коли навчання дороге, складне, проходить у стислі терміни;

- якщо на практиці є фахівці, які відраховуються за професійною непридатністю або випускники

навчальних закладів залишаються незатребуваними [4].

Для більшості складних видів професійної діяльності спеціалістів, які працюють в екстремальних умовах, здібності до навчання можуть бути успішно прогнозовані на підґрунті вивчення елементів структури особистості. Але це не виключає можливості дослідження комплексних властивостей чи поєднання цих двох форм дослідження [5].

Сутність професійного відбору полягає в тому, що у процесі відбору вивчаються професійно важливі якості системи ознак цілісної особистості: *соціальні* (патріотизм, моральність, духовність, дисциплінованість, колективізм та ін.); *психологічні* (відчуття, сприйняття, уявлення, увага, емоції, почуття, пам'ять, мислення); *психофізіологічні* (сила, урівноваженість, рухливість, динамічність нервової системи та ін.); *фізичні параметри* (здатність укладатись в нормативні показники фізичної підготовки); *фізіологічні резерви організму* (здатність організму адекватно адаптуватись до екстремальних умов діяльності).

Розробка і проведення системи професійно-психологічного відбору повинна будуватись з урахуванням низки принципів. Одним з них є принцип відносності критеріїв придатності індивідуума для виконання професійних обов'язків чи навчання. Ці критерії не можуть бути чітко фіксовані, а повинні змінюватись залежно від певних умов: характеристик системи управління, факторів навколишнього середовища, допустимого терміну (часу) тренувань, навчання й соціально-економічних можливостей вибору.

Звідси випливає необхідність розподілення всього контингенту, що відбираємо, на три групи: безумовно придатні, умовно придатні і непридатні. До розряду перших належать особи, які мають високий рівень *професійно важливих якостей (ПВЯ)*, можуть успішно виконувати свої професійні обов'язки на певних видах бойової техніки при існуючих режимах навчання і тренувань.

До другої групи належать особи, які мають середній рівень ПВЯ за двома категоріями: такі, що виконують свої обов'язки з незначним збоєм, і такі, які потребують збільшення термінів навчання та зміни режимів тренувань. До третьої групи належать особи, які мають низький рівень ПВЯ і праця яких може знижувати загальну продуктивність діяльності за зміни режиму навчальних тренувань [10].

Формулювання вимог до психологічного профіля фахівців, діяльність яких здійснюється в екстремальних умовах, здійснюється шляхом професіографічного аналізу [3-5; 7; 10].

*Професіографія* – технологія вивчення вимог, що висуваються фахом (професією) до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних властивостей людини. Професіографія застосовується для розробки інформаційних, діагностичних, корекційних та формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій щодо забезпечення взаємовідповідності людини та професії, забезпечує постановку практичного завдання та організацію його розв'язання з метою оптимізації і підвищення ефективності професійної діяльності.

Сутність аналізу виконуваної професійної діяльності полягає у розкладенні робочого процесу на якісно елементарні складові, визначенні їх логічного взаємозв'язку та визначенні переліку заходів, які мають певний психофізіологічний сенс.

Стосовно певного фаху чи професійної групи повинна бути розроблена конкретна система відбору:

*перший* етап – аналіз професійної діяльності в екстремальних умовах;

*другий* етап – відокремлення тих характеристик властивостей структури особистості, які пов'язані з психологічними та фізіологічними особливостями робочого процесу, тобто з визначення мети і критеріїв відбору;

*третій* етап – підбір методів відбору;

*четвертий* етап – аналіз результатів відбору та корекція критеріїв та методів.

Аналіз професіограми (повного опису особливостей певної професії, що розкриває зміст професійної праці, а також вимог, які вона ставить перед людиною) полягає у виявленні домінуючих психологічних і фізіологічних характеристик діяльності спеціалістів. Ці дані необхідні для складання психофізіограм складної роботи. Їх основний зміст полягає у визначенні тих фізіологічних і психічних властивостей людини, які безпосередньо виникають і впливають на ефективність даної діяльності.

Цікаві рішення в цьому напрямку були запропоновані В. П. Бабаком, О. Р. Малхазовим та В. П. Харченком: вивчати середовище фізичне, в якому спеціаліст функціонує, далі – психофізіологічне, соціальне та соціально-психологічне. З цих позицій і пропонується проводити розробку методології використання спеціальних психофізіологічних технологій, методів та методик діагностування спеціалістів. Ключовими у вирішенні зазначеної проблеми є декілька напрямків: створення професіограми, психограми, правової бази, визначення психологічного змісту професійних завдань, що вирішує спеціаліст, розробка сучасних приладів, методів та методик для проведення спеціальних психофізіологічних досліджень[6].

Для спеціалістів, діяльність яких проходить в складних та екстремальних умовах, професіограми можна пропонувати розробляти за описаним далі планом В. П. Бабака, О. Р. Малхазова та В. П. Харченка.

### ***І. Загальні описові характеристики:***

#### ***1) професії:***

- предмет праці (з чого виробляють, і над чим і з чим працюють);
- за допомогою яких засобів виконується робота (інструмент, машини, допоміжні засоби, апаратура, засоби управління);
- назва і зміст роботи (опис суттєвих характеристик та видових особливостей праці);

- мета роботи (продукція, послуги, значення, цінність та важливість продукції);

- яким способом виконується робота (технологічний процес, трудовий процес, операція, завдання);

- яка кваліфікація потрібна для роботи (рівень освіти, необхідний практичний досвід, майстерність, спеціалізація).

#### ***2) організації праці:***

- організація праці (організація виробничого процесу, графік роботи та розклад змін, режим праці та відпочинку, баланс робочого часу);

- на підставі чого здійснюється робота (виробнича документація, креслення, вказівки, детальні технологічні інструкції, плани, розрахунки, опосередкована інформація);

- критерії оцінки результатів праці (норми, ліміт затрат часу, кваліфікаційні розряди);

- рівень кооперації праці (розподіл виробничих завдань, прав і обов'язків у трудовому колективі; встановлена субординація; система керівництва та управління первинними виробничими колективами;

- характеристика соціального середовища та мікроклімату на виробництві).

#### ***3) техніки безпеки:***

- умови виконання роботи (виробниче середовище: умови праці та параметри робочого місця);

- інтенсивність праці (кількість роботи, її складність, темп, норми часу, тривалість навантажень, варіабельність змісту праці);

- монотонність, систематичність, рівномірність, циклічність, ритмічність);

- можливість ситуації небезпеки і відповідальності на виробництві (неполадки, матеріальні втрати, штрафи за низьку якість чи порушення термінів поставки продукції; аварії обладнання, травми, професійні захворювання, збиток для народного господарства);

- характер впливу роботи на працюючих (позитивний і негативний вплив матеріальних, організаційних та соціальних факторів на особистість);

– умови, вимоги та обмеження, характерні для роботи (адміністративно-правові, політичні, медичні, психологічні, психофізіологічні та інші нормативи).

**4) мотивації:**

– яку користь приносить робота працюючому (заробітна платня, премія, натуральні видачі, різноманітні пільги, моральне задоволення від роботи, її суспільне значення і таке ін.);

– основними структурними компонентами трудової діяльності є: мета, як ідеальне уявлення результату; спосіб та засоби її досягнення; певні особистісно-сміслові утворення.

**II. Міра пристосування психофізіологічних**

**функцій до видів праці:**

– тяжка фізична праця з великими м'язовими зусиллями та значними енергозатратами (вимагає високого рівня саморегуляції обмінних процесів);

– праця помірної тяжкості з виконанням простих одноманітних рухів (вимагає вироблення в корі головного мозку рухових координацій);

– робота підвищеної точності, пов'язана з контрольно-вимірювальними операціями (розвинений кортикальний цикл саморегуляції аналізаторів); розумова праця (кортикальні цикли управління розумовими діями).

Відповідно до кожної з виділених груп треба формулювати ключові психофізіологічні функції. Визначивши ці функції, необхідно за допомогою відповідних статистичних процедур відібрати "тестові батареї" і довести їх валідність, надійність та репрезентивність [6].

Одним з базових понять психології праці є "професійна придатність" – сукупність сформованих у процесі трудової діяльності психологічних і психофізіологічних особливостей людини, які необхідні для досягнення нею на основі знань, умінь і навичок потрібної ефективності праці.

В основі прийняття експертного рішення в професійному відборі лежить оцінка професійної придатності, тобто ймовірна характеристика, яка визначає можливості людини в оволодінні певною професією. У професійному відборі професійна придатність може оцінюватися

за декількома критеріями: за медичними показниками, в тому числі за показниками фізичної підготовленості; за даними освітнього цензу або конкурсних екзаменів; за допомогою психологічного обстеження (психологічний відбір); з урахуванням деяких показників, які характеризують соціальне обличчя претендента (соціальний відбір); з урахуванням досягнутого рівня професійної адаптації тощо.

Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією в процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а в сприятливих умовах удосконалюють саму професію.

Дослідники розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну та відносну. Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини (у тому числі і спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах). Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості.

При обґрунтуванні висновку про професійну придатність треба враховувати дані про стан здоров'я та фізичного розвитку, соціально-психологічні якості, рівень знань, умінь і навичок, психологічні властивості і професійні здібності.

Для визначення рівня професійної придатності на момент проведення дослідження використовуються різні психологічні засоби: тести досягнень; тести, що діагностують рівень розвитку професійно важливих якостей і психічних функцій, методики вивчення мотивації.

При оцінюванні професійної придатності під час професійного відбору існує два підходи – "по максимуму" і "по мінімуму". Перший підхід характерний тим, що частина науковців орієнтуються на виявлення осіб з високим рівнем розвитку певних якостей, які необхідні для досягнення успіхів у навчанні конкретній спеціальності. На відміну від них, інші автори намагаються, головним чином, визначити осіб з низькими показниками розвитку професійно важливих якостей.

Ймовірно, більш ефективним є підхід “по мінімуму”, тому що, виявивши осіб з низькими показниками розвитку професійно важливих якостей, можна прогнозувати їх невдачі та рекомендувати їм спеціальну психофізіологічну підготовку або вибір іншої професії.

Аналіз матеріалів з даної проблеми свідчить, що весь контингент, що відбирається в процесі професійного психологічного відбору, поділяється на чотири групи: придатні в першу чергу (безумовно придатні), придатні в другу чергу, з невизначеним прогнозом (умовно придатні), професійно непридатні.

До першої групи відносять осіб, які здатні успішно оволодіти конкретною спеціальністю в установлені строки й успішно виконувати в подальшому свої професійні обов'язки. У цих осіб є повна відповідність психологічних властивостей і функціональних можливостей вимогам, які ставляться до них конкретною спеціальністю.

До другої групи відносять осіб, які в процесі роботи за спеціальністю можуть допускати незначні помилки, які суттєво не впливають на ефективність професійної діяльності. Ці помилки можуть бути пов'язані зі змінами умов діяльності, появою нових функцій тощо. Для них характерне деяке зниження резервних можливостей організму.

До третьої групи відносять осіб, яким необхідні збільшення строків підготовки і коригування програми навчання, а також спеціальні тренування. Призначення таких осіб на відповідні посади небезпечно через значну ймовірність виникнення помилок у роботі та допускається лише при дефіциті кадрів.

До четвертої групи відносять осіб, які мають повну невідповідність психологічних та фізіологічних характеристик і, як наслідок, не в змозі

оволодіти конкретною спеціальністю в установлені строки.

За результатами проведення заходів професійно-психологічного відбору і має здійснюватися відсів непридатних осіб.

**Висновки.** Основним завданням системи професійно-психологічного відбору є створення необхідних умов для того, щоб кожен фахівець, якого приймуть на роботу, якісно виконував свої функції, отримував задоволення від своєї діяльності та приносив якнайбільшу суспільну користь, а кожний абітурієнт, вступивши в заклад освіти, обрав, ту спеціальність, яка найбільш відповідає його індивідуально-психологічним особливостям, здобував знання з тієї професії, яка задовольнятиме його особисті запити та потреби на користь держави.

Проблема професійного психологічного відбору спеціалістів, діяльність яких проходить у складних та екстремальних умовах, вимагає постійного вивчення, наукового аналізу й удосконалення з урахуванням вимог життя сучасного суспільства. Дослідження повинні спрямовуватися на встановлення таких психологічних якостей особистості, які виявляються найціннішими у практиці складних та екстремальних умов, удосконалення психодіагностичного інструментарію, спрямованого на виявлення основних індивідуально-психологічних якостей, необхідних для успішного оволодіння конкретною спеціальністю, визначення сукупності професійно важливих якостей особистості на основі вивчення специфічних особливостей конкретних спеціальностей.

До подальших завдань наукового пошуку відносимо дослідження психолого-педагогічних методик професійної орієнтації та професійного відбору персоналу за різними напрямками діяльності.

### Список використаних джерел

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. – Спб.: Питер, 2006. – 688 с.
2. В. П. Бабак, О. Р. Малхазов, В. П. Харченко. Впровадження спеціальних психофізіологічних технологій у систему профвідбору фахівців для авіаційної галузі України // Наука та інновації. 2007. Т 3. № 5. – С. 36–52.
3. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности: [учебное пособие для вузов] / Вячеслав Алексеевич Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 512 с.
4. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійно-психологічного відбору. – К.: НікаЦентр, 2012. – 532 с.

5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 580 с.
6. Малхазов О.Р. Професійний відбір та впровадження новітніх технічних засобів у роботі з персоналом / О.Р. Малхазов, О.М. Кокун // Соціальна психологія. – 2005. – № 4(12). – С. 84-90.
7. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми / Микола Васильович Макаренко. – К.: Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково-дослідний центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. – 395 с.
8. Основи професійної освіти: Підручник / М.В. Руденко, Р.А. Калениченко, Г.В. Капосльоз, Г.Л. Корчова. – К.: КНУБА, 2018. – 613 с.
9. Приходько І. І., Гунбін К. Ю., Безбавна Г. І. Професійний психологічний відбір військовослужбовців у зарубіжних країнах. Причорноморські психологічні студії. – 2017. – С. 79 – 84.
10. Стасюк В.В., Василенко С.В. Сутність професійно-психологічного відбору військово-службовців до діяльності в екстремальних умовах // Проблеми екстремальної та кризової психології. 2010. Вип.8. – С.137-145.
11. Стельмах О. В. Особливості професійно-психологічного відбору кадрів // Вісник ЛДУ БЖД №15, 2017. – С.243-247.

#### References

1. Anastazy A. Psykholohycheskoe testyrovanye [Psychological testing] / A. Anastazy, S. Urbyna. – Spb.: Pyter, 2006. – 688 s. (in Russian)
2. V. P. Babak, O. R. Malkhazov, V. P. Kharchenko. Vprovadzhenia spetsialnykh psykhofiziologichnykh tekhnolohii u systemu profvidboru fakhivtsiv dlia aviatsiinoi haluzi Ukrainy [Introduction of special psychophysiological technologies in the system of professional selection of specialists for the aviation industry of Ukraine] // Nauka ta innovatsii. 2007. T 3.№ 5. – S. 36–52. (in Ukrainian)
3. Bodrov V. A. Psykholohiya professyonalnoi pryhodnosti: [uchebnoe posobyie dlia vuzov] [Psychology of professional suitability] / Viacheslav Alekseevych Bodrov.– M.: PER SЭ, 2001. – 512 s. (in Russian)
4. Korolchuk M.S., Krainiuk V.M. Teoriia i praktyka profesiino-psykholohichnoho vidboru. [Theory and practice of professional and psychological selection.] – K.: NikaTsentr, 2012. – 532 s. (in Ukrainian)
5. Korolchuk M.S., Krainiuk V.M. Sotsialno-psykholohichne zabezpechennia diialnosti v zvychaiynykh ta ekstremalnykh umovakh: Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshchykh navchalnykh zakladiv. [Socio-psychological support of activities in normal and extreme conditions: A textbook for students of higher educational institutions] – K.: Nika-Tsentr, 2006. – 580 s. (in Ukrainian)
6. Malkhazov O.R. Profesiinyi vidbir ta vprovadzhenia novitnikh tekhnichnykh zasobiv u roboti z personalom / O.R. Malkhazov, O.M. Kokun [Professional selection and implementation of the latest technical means in working with staff] // Sotsialna psykholohiia. – 2005. – № 4(12). – S. 84-90. (in Ukrainian)
7. Makarenko M. V. Osnovy profesiinoho vidboru viiskovykh spetsialistiv ta metodyky vyvchennia indyvidualnykh psykhofiziologichnykh vidminnostei mizh liudmy [Fundamentals of professional selection of military specialists and methods of studying individual psychophysiological differences between people] / Mykola Vasylovych Makarenko. – K.: In-t fiziologii im. O.O. Bohomoltsia NAN Ukrainy, Naukovo-doslidnyi tsentr humanitarnykh problem Zbroinykh Syl Ukrainy, 2006. – 395 s. (in Ukrainian)
8. Osnovy profesiinoi osvity: Pidruchnyk [Fundamentals of vocational education: Textbook] / M.V. Rudenko, R.A. Kalenychenko, H.V. Kaposloz, H.L. Korchova. – K.: KNUBA, 2018. – 613 s. (in Ukrainian)
9. Prykhodko I. I., Hunbin K. Yu., Bezavna H. I. Profesiinyi psykholohichnyi vidbir viiskovosluzhbovtiv u zarubizhnykh krainakh. Prychornomorski psykholohichni studii. [Professional psychological selection of servicemen in foreign countries. Black Sea psychological studies.] – 2017. – S. 79 – 84. (in Ukrainian)
10. Stasiuk V.V., Vasylenko S.V. Sutnist profesiino-psykholohichnoho vidboru viiskovosluzhbovtiv do diialnosti v ekstremalnykh umovakh [The essence of professional and psychological selection of servicemen to work in extreme conditions] // Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii. 2010. Vyp.8. – S.137-145. (in Ukrainian)
11. Stelmakh O. V. Osoblyvosti profesiino-psykholohichnoho vidboru kadriv [Features of professional and psychological selection] // Visnyk LDU BZhD №15, 2017. – S.243-247. (in Ukrainian)

**Summary**

**Kalenichenko R.** Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Senior Lecturer of the Department of Professional Studies of Kyiv National University of Civil Engineering and Architecture

**Kokhanets A.** Applicant, Owner of Digital Marketing Agency, Internet Reputation Specialist

**Bertash M.** Lecturer at the Department Psychology, Pedagogy and Sociology, State Tax University (Irpın)

**PECULIARITIES OF THE ORGANIZATION OF PROFESSIONAL-PSYCHOLOGICAL SELECTION OF SPECIALISTS FOR ACTIVITIES IN COMPLEX AND EXTREME CONDITIONS**

**Introduction.** At the present stage of development of society, when the tasks for different specialists become more complex, diverse and responsible, the requirements for the relevant staff increase. Especially when a person's professional activity takes place not only in ordinary, but in difficult and extreme conditions. The specialist needs not only professional education, but also the formation of a set of professionally important qualities to carry out their activities to the limit. Therefore, the problems of improving professional psychological selection require constant study, scientific analysis and improvement, taking into account the requirements of the functioning of modern society.

**Purpose.** Coverage of the peculiarities of the organization and conduct of activities of professional and psychological selection of specialists whose activities take place in difficult and extreme conditions.

**Methods.** To achieve this goal, a set of theoretical methods was used: analysis of the literature; systematization, structuring, generalization of the obtained results.

**Originality.** As noted by K. Gurevich, "Everyone is capable of mastering any profession. It's all about how much effort and time it will take".

Professional selection is a system of activities that helps to determine the people most suitable for training and further professional activity according to their individual qualities. To achieve this goal you need to use a variety of methods and procedures specific to different stages of development of the organization and specific tasks of management. That is, to conduct a comprehensive study of personality, which allows to determine and identify the degree and possibility of psychophysiological socio-psychological fitness of candidates using scientifically sound methods, which are conducted for the selection of applicants for certain areas and specialties and during the selection of candidates for specific positions that require special personality traits of the specialist (mainly for work in extreme conditions).

For most complex professional activities of professionals working in extreme conditions, learning abilities can be successfully predicted based on the study of elements of personality structure.

Data on health and physical development, socio-psychological qualities, level of knowledge, skills, psychological characteristics and professional abilities should be taken into account when substantiating the conclusion on professional suitability.

To determine the level of professional suitability at the time of the study, various psychological tools are used: achievement tests; tests that diagnose the level of development of professionally important qualities and mental functions, methods of studying motivation.

**Conclusions.** The main task of the system of professional and psychological selection is to create the necessary conditions for each specialist who will be hired, perform their functions well, enjoy their work and bring the greatest public benefit, and each entrant, entering the educational institution, chose the specialty that best suits his individual psychological characteristics, acquired knowledge of the profession that will meet his personal needs and requirements for the benefit of the state.

The problem of professional psychological selection of specialists, whose activities take place in difficult and extreme conditions, requires constant study, scientific analysis and improvement, taking into account the requirements of modern society. Research should be aimed at establishing such psychological qualities of personality that are most valuable in the practice of complex and extreme conditions, improving psychodiagnostic tools aimed at identifying the basic individual psychological qualities necessary for successful mastery of a particular specialty, determining a set of professionally important personality traits. features of specific specialties.

**Key words:** professional and psychological selection; activity in difficult and extreme conditions; professional activity of specialists; professional suitability.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 08.05.22.

*Клочков В. В.* начальник Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України, генерал-майор  
<https://orcid.org/0000-0003-4268-8758>

## СУЧАСНІ ПОГЛЯДИ НА ПРОБЛЕМУ ФОРМУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ БОЙОВИХ ДІЙ

*У статті досліджується проблема формування психологічної стійкості особового складу підрозділів Збройних Сил України в умовах ведення бойових дій. Визначаються: актуальність проблеми, яка досліджується, в світлі вимог нормативно-правових актів держави з безпекової та оборонної політики, реалій ведення війни Російської Федерації проти України; умови, що притаманні сучасному бою. Аналізується поняття психологічної стійкості особистості в екстремальних умовах. Розглядаються погляди на формування психологічної стійкості військовослужбовців в умовах та ситуаціях ведення збройної боротьби.*

**Ключові слова:** психологічна стійкість; формування; військовослужбовці; сучасний бій; умови; методи; діагностика.

**Вступ.** Сучасна система підготовки військовослужбовців для Збройних Сил України (далі – ЗС України), як важлива складова з розвитку кадрового потенціалу сфери безпеки і оборони держави, повинна готувати фахівців з високим рівнем професіоналізму, компетентності, морально-вольових, лідерських якостей, загальної та військово-професійної культури; спроможних до розвитку власної творчої індивідуальності, наполегливого самостійного засвоєння нових знань протягом військової служби; здатних: з високою ефективністю діяти в умовах бойових дій, проявляти при цьому мужність, психологічну стійкість. Формування та розвиток зазначених якостей має відповідати вимогам нормативно-правових актів держави з безпеки та оборони, враховувати умови війни Російської Федерації проти України. Особливого значення в умовах бойових дій набуває проблема формування психологічної стійкості військовослужбовців. Психологічна стійкість військовослужбовців – це їхня здатність переносити великі навантаження і долати втому, зберігати впевненість у собі за будь-яких ризиконебезпечних умов та ситуацій, є комплексним психологічним утворенням і містить такі складові: організаційно-управлінська, регуляційно-адаптаційна, соціально-психологічна,

професійно-діяльнісна, особистісна, емоційна, психофізіологічна, матеріально-технічна та є підґрунтям для виконання ними поставлених бойових завдань.

З урахуванням викладеного актуальність дослідження проблеми формування психологічної стійкості військовослужбовців в умовах ведення бойових дій визначається такими чинниками:

- вимогами нормативно-правових актів держави щодо безпеки та оборони;
- війною Російської Федерації проти України;
- зростанням важливості інформаційних чинників під час збройної боротьби;
- врахуванням особливостей психологічної структури військовослужбовців;
- набутим власним досвідом саморегуляції психічних функцій під час життєдіяльності та служби;
- станом первинної психологічної підготовки за посадовим призначенням;
- організацією та проведенням періодичних курсових тренінгів щодо підвищення рівня психологічної стійкості;
- пошуком інноваційних підходів і методик щодо діагностування та коригування психологічної стійкості особистості;

– станом матеріально-технічної бази та інформаційного забезпечення системи формування психологічної стійкості військовослужбовців;

– потребою нарощування поставок західними партнерами новітніх зразків озброєння та військової техніки до військ (сил);

– зростанням важливості матеріально-технічного та побутового забезпечення військовослужбовців в динамічних місцях дислокації, розташування військ і на передовій;

– необхідністю здійснення дієвих заходів щодо соціальної підтримки родин учасників бойових дій.

**Теоретичне підґрунтя.** Війна з Російською Федерацією актуалізувала питання глибокого переосмислення та виконання вимог засадничих нормативно-правових актів держави з безпеки та оборони, підсилення боєздатності ЗС України у контексті теорії і практики: Закону України “Про національну безпеку” [1], Указів Президента України: “Про Стратегію воєнної безпеки України” [2], “Про Стратегію національної безпеки України” [3]. Узагальнене визначення стійкості держави міститься в Стратегії воєнної безпеки, яка “...досягається здатністю системи управління державою, сил оборони, національної економіки, інфраструктури та суспільства швидко відновлюватися та адаптуватися до змін у безпековому середовищі й до тривалого протистояння в наданні відсічі і стримування збройної агресії проти України, підтриманням спроможностей до здійснення стратегічного розгортання територіальної оборони України, руху опору, ведення операцій...” [2]. Важливою складовою стійкості держави, ЗС України є психологічна стійкість військовослужбовців різних категорій, які беруть участь у бойових діях і забезпечують їхню ефективність. Психологічна стійкість в конкретних умовах та ситуаціях є, по-перше, – процесом впливу та взаємовпливу інтелекту, здібностей, навичок, умінь особистості військовослужбовця стримувати стресові, емоційні, когнітивні

процеси, зберігаючи при цьому активний стан, по-друге, – означає наявність адаптивного потенціалу особистості військовослужбовця, обумовлюючи його можливості в подоланні складних ситуацій.

Формування психологічної стійкості, готовності і дій особистості є системним, комплексним процесом і знайшло відображення в наукових публікаціях вітчизняних і зарубіжних вчених на різних рівнях, а саме:

*особистісному:* розглядається стійкість і готовність як цілісне утворення особистості, яке включає низку компонентів, адекватних вимогам та умовам діяльності, що у сукупності дають можливість суб’єкту успішно здійснювати практичну діяльність (Б. Ананьєв, Б. Братусь, М. Варій, Л. Виготський, У. Джеймс, М. Дьяченко, Д. Ельконін, Л. Кандилович, Г. Костюк, О. Леонтьєв, С. Максименко, Т. Митник, А. Маслоу, В. Моляко, Р. Павелків, Н. Павлік, К. Платонов, В. Рибалка, С. Рубінштейн, Б. Смірнов, Е. Фромм, В. Чорний [4] та ін.);

*функціональному:* досліджується стійкість і готовність як певний стан динамічності психічних функцій особистості, на тлі якого розвиваються процеси, що сприяють виконанню завдань чи видів діяльності (В. Алаторцев, Г. Березюк, О. Блінов, О. Збаровський, Є. Ільїн, Є. Ісаєв, Т. Кириленко, О. Конопкін, М. Левітов, О. Сиропятов, В. Слободчиков, О. Тімченко та ін.);

*діяльнісному:* визначається стійкість і готовність як цілісний прояв усіх психологічних складових структури особистості, в результаті чого реалізуються можливості особистості активно та ефективно виконувати функціональні обов’язки та діяти в екстремальних обставинах (В. Алещенко, А. Борисюк, Ж. Вірна, Н. Грішина, О. Деркач, В. Каблаш, Л. Кандилович, Д. Леонтьєв, Н. Коломінський, М. Корольчук [4], Т. Крюкова, Л. Куліков, О. Леонтьєв, Г. Ложкін, А. Маркова, О. Нестуля, О. Сафін, В. Стасюк, Н. Чепелева, Д. Швець, Ю. Щербатих та ін.).

**Метою статті** є визначення та реалізація проблеми формування психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій.

**Методи дослідження:** теоретичні (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення даних психологічної наукової літератури з проблеми дослідження) – з метою вивчення актуальності досліджуваної проблеми в умовах війни Російської Федерації проти України, умов, що притаманні сучасному бою: емпіричні (спостереження, анкетування; вивчення спеціальної літератури, експертні оцінки – з метою аналізу поняття психологічної стійкості особистості в екстремальних умовах, визначення поглядів на формування психологічної стійкості військовослужбовців в умовах та ситуаціях ведення збройної боротьби).

**Результати та обговорення.** Російсько-українська війна, яка точиться з 24.02.2022 р., переконливо довела, що сучасний бій – це суворе випробування фізичних та духовних сил військовослужбовця, його здатність активно протистояти дії екстремальних, вкрай несприятливих для життя чинників, зберігати волю і рішучість, цілковито виконати поставлене йому бойове завдання. Одночасно він є жорстокою боротьбою мети, мотивів, переконань, настроїв, волі, думок військовослужбовців протидіючих сторін.

У бойовій обстановці психіка військовослужбовця зазнає великої кількості різноманітних впливів. Одні з них сприяють мобілізації та концентрації фізичних та духовних можливостей особи, підвищенню бойової активності, хоробрості, самовідданості. Інші, навпаки, дезорганізують бойову діяльність військовослужбовців, блокують доступ до наявних резервів організму, розбалансовують роботу нервової системи та психіки. Треті не мають помітного впливу на бойову поведінку.

Наявна статистика та наукові дослідження стану цієї проблеми переконливо доводять необхідність

правильного формування та підвищення бойової активності та психологічної стійкості військовослужбовців під час виконання завдань за призначенням. Так зокрема у період Першої світової війни психогенні втрати Збройних сил США склали 100 тис. осіб, у період Другої світової війни – 1 млн. осіб. Під час війни у Кореї безповоротні психогенні втрати американців склали 4, а у В'єтнамі – 7 на кожну тисячу військовослужбовців. У період війни Ізраїлю проти Лівану, 9% ізраїльських солдатів і офіцерів були виведені із ладу через низьку психологічну стійкість та втрату бойової активності. За оцінками американських психологів зі складу військових частини, які перенесли ядерний вибух лише 12–15% військовослужбовців зберігає здатність виконувати завдання за призначенням, 75% тимчасово, а 10–15% на тривалий час втрачають боєздатність через розлади нервової системи [5, с. 47].

У Кувейтському конфлікті загальні психогенні втрати іракських військовослужбовців після масованих бойових ударів американської авіації протягом перших трьох діб склали: у регулярній армії – 45%, серед ополченців-непрофесіоналів – 68–70% [5, с. 47].

Останнім часом американське командування надає великого значення проблемам вироблення у військовослужбовців психологічної стійкості та бойової активності, розширення психологічних та психофізіологічних можливостей організму. Психологи США прогнозують, що у сучасній війні в Європі до 50% усіх втрат можуть становити психогенні.

Вважається, що при достатньо високій психологічній стійкості військовослужбовців і оволодінні ними прийомами та методами психічної саморегуляції, більше половини уражених можуть повернутися до виконання своїх обов'язків через 1–3 доби [5, с.64].

Поряд з вищезазначеним, на сьогодні, дедалі очевиднішим є той факт, що успішне досягнення мети професійної діяльності залежить не лише від особливостей та специфіки самої

діяльності, навченості військовослужбовця, а й його характерологічних особливостей та особистісних якостей.

Більшість дослідників вважають окремі психофізіологічні та психологічні якості особистості, умовою забезпечення надійності професійної діяльності, провідне місце у якій посідає психологічна стійкість військовослужбовців. Розглянемо її сутність, структуру, критерії, що допоможе правильно визначити шляхи та способи її підтримання.

Наразі вважається, що психологічною стійкістю військовослужбовця під час військової діяльності є професійна якісна характеристика його особистості, обумовлена системою взаємопов'язаних особистісних якостей, професійно-діяльнісних та соціально-психологічних чинників.

Підтримка психологічної стійкості та бойової активності особового складу під час бойових дій забезпечується психологічно обґрунтованою організацією професійної підготовки та практичної діяльності, створенням сприятливих соціально-психологічних умов та використанням спеціальних методів психологічної регуляції.

Визначення структури психологічної стійкості особового складу під час бойових дій, ґрунтується на традиційному у вітчизняній військовій психології підході до уявлення про структуру психіки. Виділяються такі основні компоненти:

- емоційний;
- вольовий;
- інтелектуальний.

Вочевидь, що без відповідної професійно необхідної стійкості емоційного, вольового та інтелектуального компонентів психіки не може бути психологічної стійкості загалом. Психологічна стійкість є не простою сумою стійкості цих окремих компонентів, а їхнім інтегральним проявом. Питома вага зазначених структурних компонентів не завжди однакова. Неможливо мати стійкість до усього і завжди. Психологічна стійкість – це не стійкість загалом. Залежно від характеру діяльності

структурні компоненти психологічної стійкості посідають у ній різні “рангові місця” та залежать від конкретних зовнішніх причин, які дезорганізують виконання завдань за призначенням (обстановка, поставлене завдання тощо) та внутрішніх причин – індивідуальних особливостей військовослужбовця (стан, можливості, мотив) тощо).

Психологічна стійкість військовослужбовців формується та підтримується під час всебічної професійної підготовки, яка включає формування, розвиток та вдосконалення зазначених структурних компонентів. Вивчення психологічної стійкості військовослужбовців під час бойових дій передбачає визначення показників (критеріїв).

У професійній діяльності офіцерів структур морально-психологічного забезпечення і військових психологів дуже важливо мати такі індикатори, які б дозволяли робити висновки про існуючий рівень психологічної стійкості кожного військовослужбовця зокрема та особового складу підрозділів загалом, а також прогнозувати перспективи їхньої військово-професійної діяльності. Зазначені показники мають бути чутливими на різних етапах військової діяльності. Умовно показники психологічної стійкості доцільно поділяти на об'єктивні та суб'єктивні. Об'єктивними показниками психологічної стійкості військовослужбовців є сукупний результат виконання ними поставлених бойових завдань, тобто протягом усього періоду ведення бойових дій військовослужбовці активно виконують своє завдання за призначення, не допускаючи при цьому грубих помилок та правопорушень у колі своєї військово-професійної діяльності. Кожне бойове завдання за оцінками командування та матеріалами об'єктивного контролю виконуються з високою якістю.

Серед суб'єктивних показників психологічної стійкості виділяють власне психологічні та фізіологічні, які можна визначити за зовнішніми ознаками. До психологічних показників належать:

збереження у військовослужбовців оптимістичного настрою, бойового збудження, відсутність розгубленості, пригніченості, апатії, негативних емоцій, збереження самовладання, витримки, функцій уваги, пам'яті тощо.

Стани психологічної нестійкості, які виникають під час бойової діяльності, свідомо придушуються, зводяться до мінімальних, таких, що не суттєво впливаючи на перебіг та результати бою.

До фізіологічних показників психологічної стійкості належать такі: відсутність у військовослужбовців значної напруженості, тремору, скутості у рухах, порушення координації, занепаду сил, погіршення самопочуття.

Під час бою зазнають незначних змін пульс, тембр голосу, частота дихання, забарвлення та вологість шкірних покривів. Досліджуючи психологічну стійкість військовослужбовців важливо знати, чим визначаються її межі та область. Виникнення складних, нестандартних умов під час перебігу бою, викликає підвищену психічну та фізичну напругу, зменшуючи при цьому область психологічної стійкості військовослужбовців. Професійні можливості військовослужбовців визначають суб'єктивні межі психологічної стійкості. Вони індивідуальні та залежать від військово-професійної навченості, натренованості, особистісних якостей військовослужбовців, характеру та глибини мотивації на виконання бойового завдання. Об'єктивні межі психологічної стійкості визначаються вимогами та умовами ведення бою. Завищеним вимогам та важким умовам перебігу бою військовослужбовці протиставляють свою психологічну стійкість.

Серед напрямів підтримання та підвищення психологічної стійкості і бойової активності виділяють такі:

- професійно-діяльнісний;
- соціально-психологічний;
- індивідуально-психологічний.

До професійно-діялісного напрямку слід віднести такі:

– знання та грамотна експлуатація озброєння та військової техніки;

– формування та підтримання навичок ведення бою за різних умов;

– професійно-психологічний відбір та розподіл військовослужбовців за військовими професіями з урахуванням їхніх характерологічних особливостей та особистих якостей;

– облік, контроль і дозування психічного навантаження на кожного військовослужбовця відповідно до особливостей його військової професії та особистих якостей;

– об'єктивна оцінка безпосереднім командуванням результатів бойової діяльності кожного військовослужбовця та підрозділу загалом;

– відпрацювання злагодженості бойової діяльності у розрахунках, екіпажах та підрозділах;

– навчання військовослужбовців адекватній самооцінці результатів своєї діяльності;

– проведення військово-спеціальних тренувань, які імітують умови, наближені до бойових;

– індивідуальне та у складі розрахунку, екіпажу відпрацювання варіантів ведення бою з використанням тренажної апаратури;

– підтримання високого рівня фізичної натренованості та витривалості;

– запобігання щодо спрощень та перестраховки під час підготовки та ведення бойових дій.

До соціально-психологічного напрямку можна віднести такі:

– постійне і повне інформування особового складу військових частин (підрозділів) про умови та особливості майбутніх бойових дій;

– формування та згуртування військових розрахунків, екіпажів та підрозділів;

– правильний підбір, розстановка та комплектування розрахунків, екіпажів та відділень з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей військовослужбовців;

– розбір та аналіз причин загибелі військовослужбовців як один із засобів

вироблення психологічного налаштування на бойові дії та усунення благодущності, самозаспокоєності, недбалості тощо.

- забезпечення психологічної та функціональної сумісності розрахунків, екіпажів та відділень;

- підтримання ситуативно-необхідного стилю керівництва розрахунком, екіпажем та відділенням з боку його командира;

- підвищення культури взаємодій у підрозділах;

- профілактика негативних соціально-психологічних явищ та процесів у підрозділах;

- створення та підтримання необхідних товариських, професійних та ділових відносин у підрозділах.

До індивідуально-психологічного наряду належать такі:

- знання особистісних якостей кожного військовослужбовця;

- виховання у військовослужбовців таких якостей, як почуття особистої відповідальності та дисциплінованості, хоробрості та рішучості; холонокровності та розумної ініціативи тощо;

- конкретна професійна, спеціальна та психологічна підготовка до кожного бою;

- постійне підтримання досягнутого рівня військово-професійної натренованості;

- запобігання тривалим перервам у бойовій діяльності;

- планомірне введення військовослужбовців-новачків до бойової діяльності з поступовим збільшенням складності бойових завдань;

- збереження психічного та фізичного здоров'я військовослужбовців шляхом використання методів психічної саморегуляції та корекції психічних станів.

Надзвичайно великий та повчальний досвід щодо формування психологічної стійкості та бойової активності військовослужбовців накопичений у провідних країнах НАТО. До зазначеної проблеми західні фахівці підходять комплексно. Існуючі наукові підходи до розуміння психологічної стійкості військовослужбовців розглядаються у сукупності з цілісними особистісними

характеристиками, окремими особистісними якостями, констеляціями різних особистісних чинників, стилем поведінки тощо. Внаслідок цього психологічна стійкість аналізується у системі, заданій такими координатами:

- 1) вимоги подій;
- 2) стрес та копінг;
- 3) індивідуальні чинники;
- 4) організаційні чинники;
- 5) результат.

Це дозволяє дослідникам розглядати психологічну стійкість як багатовимірний конструкт, що включає безліч характеристик, які відображають здатність військовослужбовця або малої військової групи відновлювати свій стан або адаптаційний процес, що дозволяє знижувати напругу бойової обстановки та хронічних стресів. Тобто психологічна стійкість – це не здатність зберігати незмінність своїх кондицій, а здатність “пружинити”, “відскакувати”, “пристосовуватися”. Психологічна стійкість військовослужбовця, на думку західних вчених, проявляється при наявності у нього:

- а) когнітивних ресурсів, що дозволяють ефективно вирішувати проблеми;

- б) емоційних умінь протистояти стресові;

- в) соціальних та сімейних ресурсів, які можуть бути залучені у потрібний час;

- г) здатності знаходити мету та сенс своєї служби;

- д) фізичної стійкості до тривалих труднощів.

На сьогодні, в провідних країнах НАТО (принаймні США, Великій Британії та Канаді) склалася ефективна система технологій формування психологічної стійкості військовослужбовців, яка включає:

- Stress Management Training (тренінг управління стресом, тренінг щеплення стресу, медитації уваги тощо);

- Preparatory Education – попереднє навчання (програма формування бойової свідомості “Battlemind”, надання військовослужбовцям необхідної

інформації щодо психологічних явищ сучасного бою);

- Stress-Related Cognitive Appraisals – формування ефективних копінг-стратегій;

- Rolemodeling – використання поведінкових зразків для наслідування, досвіду бувалих військовослужбовців;

- Exposure/Mission Rehearsal Exercises – тренування військовослужбовців у виконанні завдань в обстановці, максимально наближеної до бойової, зокрема з використанням технології віртуальної реальності;

- Exposure to Internal Stimuli – тренування апарату стресового реагування.

У бойовій обстановці підтриманню психологічної стійкості військовослужбовців сприяють командири та фахівці з психічного здоров'я, які перебувають у таких пропорціях щодо військовослужбовців: у Британії – 1:2500–4000, США – 1:700, Канаді – 1:500–60.

До збереження психологічної стійкості включається психологічний актив – спеціально підготовлені військовослужбовці. У Британській армії, наприклад, діє Trauma Risk Management program – програма використання парамедичного персоналу (активу) на користь психологічної підтримки товаришів по службі.

По завершенні бойових дій учасники включаються до Third-Location Decompression Program – програму “декомпресії”, тобто програму поступового (від 36 годин у британській армії, до п'яти діб у канадській) психологічного повернення учасників бойових дій до мирних умов життєдіяльності. 95% ветеранів вважають цю програму необхідною та ефективною.

Водночас у США, на сьогодні, діє ексклюзивна і достатньо ефективна програма формування всебічної готовності військовослужбовців – Comprehensive Soldier Fitness (CSF). На стратегічному рівні ця програма відповідає на запитання: “Як зробити програму психологічної підготовки військовослужбовців збройних сил такою ж важливою, як і їхня фізична підготовка?”.

На оперативному рівні вона показує, як командирам (начальникам) тренувати своїх підлеглих у військових частинах (підрозділах).

На тактичному рівні вона спрямована на навчання військовослужбовців способам подолання труднощів.

Програма формування всебічної готовності військовослужбовців CSF складається з чотирьох компонентів:

- 1) Global Assessment Tool (GAT) – програма оцінки всебічної готовності військовослужбовця (опитувальник, який налічує 105 питань), що дозволяє спланувати подальший його розвиток;

- 2) Comprehensive Resilience Modules – 24 різних онлайн-модулів, що складають серцевину психологічної підготовки військовослужбовця, які відповідають рівню вихідної готовності, займаний посаді та досвіду;

- 3) Master Resilience Trainer Course (MRTs) – 10-денний курс підготовки сержантів як ведучих тренінгів;

- 4) Institutional Training – елементи тренінгу, вбудовані до усіх видів професійної підготовки та підвищення кваліфікації військовослужбовця [5, с. 124–136].

Як вважає більшість дослідників зазначена програма формування всебічної готовності військовослужбовців Збройних сил Сполучених штатів є ефективною і спроможною, при раціональному використанні, посилити боєздатність збройних сил будь-якої держави. При цьому варто зазначити, що окремі її елементи співзвучні тим, що висвітлюються у нашій військово-психологічній літературі та нормативно-правових актах. Зокрема у Інструкції з організації психологічного забезпечення особового складу Збройних Сил України” [6], проте є чимало нових, оригінальних, гідних пильної уваги ідей.

**Висновки.** Проведений аналіз свідчить, що психотравмуюча ситуація, тривала фізична та психічна напруга змінюють особистісну сферу військовослужбовців, що порушує роботу регуляторних механізмів психіки, призводить до зниження психічної

стійкості та наростання психічної нестійкості, створюють підґрунтя для психічних порушень та формування девіантної поведінки.

Зважаючи на це, доведено, що підтримання психологічної стійкості та бойової активності особового складу під час бойових дій забезпечується психологічно обґрунтованою організацією професійної підготовки та практичної діяльності, створенням сприятливих соціально-психологічних умов та використанням спеціальних методів психологічної регуляції.

Відтак психологічну роботу офіцерів структур морально-психологічного забезпечення необхідно спрямовувати на розвиток адаптаційних навичок, навичок асертивності та стресостійкості, вироблення конструктивних механізмів адекватної поведінки, опрацювання психотравмуючих ситуацій психофізіологічними і психотерапевтичними методами, оскільки зазначена робота є невід'ємною і обов'язковою частиною підтримання психічного здоров'я і психологічного

супроводу військовослужбовців, які беруть участь у бойових діях. У той час як соціально-психологічну профілактичну роботу та психолого-педагогічні заходи впливу необхідно спрямовувати на зміцнення та стабілізацію психічної стійкості військовослужбовців загалом, яка є свого роду “щепленням” проти різних форм девіантної поведінки.

За межами даної роботи залишилося коло питань, що очікують свого вирішення, а саме дослідження відстроченого ефекту впливу бойового стресу (з інтервалом у півроку, рік тощо) на стан психічної стійкості та інших регуляторних механізмів психіки, виявлення схильності до різних форм девіантної поведінки; лонгitudне дослідження, спрямоване на виявлення динаміки психічної стійкості і схильності до девіантної поведінки (до і після перебування військовослужбовців в умовах бойових дій), дослідження каузальних (причинно-наслідкових) зв'язків трансформації особистісної та професійної сфери військовослужбовців, які мають досвід бойових дій тощо.

### Список використаних джерел

1. Про національну безпеку: Закон України від 21.06.2018 р. № 2469-VIII. *Відомості Верховної України*. 2018, № 31. Ст.241 (Із змінами, внесеними згідно із Законами України 2020-2021 рр.).
2. Про Стратегію національної безпеки України: Указ Президента України від 14 вересня 2020 року № 392/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020>
3. Про Стратегію воєнної безпеки України: Указ Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1212021-37661>.
4. Vitalii Chorny, Sergii Boltivets, Mykola Korolchuk, Valentyna Korolchuk, Yurii Ivanov (2021). Motivational Preconditions of Specialist Leadership Development in the Process of Training. *Journal of Higher Education Theory and Practice*. Vol. 21 (14) 2021. P. 183–190. DOI: <https://doi.org/10.33423/jhetp.v21i14.4821>.
5. Building Psychological Resilience in Military Personnel : theory and practice / edited by Robert R. Sinclair and Thomas W. Britt. – Washington, 2013.
6. Наказ Головнокомандувача Збройних Сил України від 18.10.2021 р. № 305 “Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення особового складу Збройних Сил України”.
7. Чорний В.С. Як повернути сержанту реальний авторитет. *Філософська і соціологічна думка*. 1993. № 9–10. С. 72–78.

### References

1. Pro nacionalnu bezpeku Ukrayiny [On National Security of Ukraine]: Zakon Ukrayiny vid 21.06.2018 r. № 2469-VIII / *Vidomosti Verhovnoyi Rady (VVR)*, 31 (Iz zminamy, vnesenymy` zgidno iz Zakonamy Ukrayiny 2020-2021 rr.). (in Ukrainian).
2. Pro Strategiyu nacionalnoyi bezpeky Ukrayiny: Ukaz Prezydenta Ukrayiny vid 14 veresnya 2020 roku № 392/2020. URL: – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/392/2020>.

3. Pro Strategiyu voiennoi bezpeky Ukrainy [On the Strategy of Military Security of Ukraine]: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 25 bereznia 2021 roku № 121/2021. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/1212021-37661> (in Ukrainian).

4. Vitalii Chornyi, Sergii Boltivets, Mykola Korolchuk, Valentyna Korolchuk, Yurii Ivanov (2021). Motivational Preconditions of Specialist Leadership Development in the Process of Training. Journal of Higher Education Theory and Practice. Vol. 21 (14) 2021. P. 183–190. DOI: <https://doi.org/10.33423/jhetp.v21i14.4821>.

5. Building Psychological Resilience in Military Personnel : theory and practice / edited by Robert R. Sinclair and Thomas W. Britt. – Washington, 2013.

6. Nakaz Holovnokomanduvacha Zbroynykh Syl Ukrayiny vid 18.10.2021 r. № 305 “Pro zatverdzhennya Instruktsiyi z orhanizatsiyi psykhologichnoho zabezpechennya osobovoho skladu Zbroynykh Syl Ukrayiny”.

7. Chornyy V.S. Yak povernuty serzhantu real'nyy avtorytet. Filosofs'ka i sotsiolohichna dumka. 1993. № 9–10. С. 72–78.

### Summary

*Klochkov V. Chief of the Main Directorate for Moral and Psychological Support of the Armed Forces of Ukraine, Major General*

### MODERN VIEWS TO THE PROBLEM OF SERVICEMEN'S PSYCHOLOGICAL RESISTANCE FORMATION IN COMBAT CONDITIONS

**Introduction.** *The modern system of servicemen's training for the Armed Forces of Ukraine should train specialists with a high level of professionalism, competence, moral and volitional, leadership qualities. The implementation of these tasks must meet the regulations of the state on security and defense requirements, take into account the war conditions of the Russian Federation against Ukraine. The problem of serviceman's psychological stability formation acquires special value in combat conditions. The article substantiates the relevance of problem research about forming the psychological stability of serviceman in modern combat conditions.*

**Purpose.** *The purpose of the article is to determine and implement the problems of servicemen's psychological stability forming in combat conditions.*

**Methods:** *theoretical (analysis, synthesis, comparison and generalization of psychological scientific literature on the research problem data) – in order to study the relevance of the research problem in the war conditions of the Russian Federation against Ukraine, the conditions inherent in modern warfare: empirical (interviews, observations, questionnaires; special literature study, expert assessments) – to analyze the individual psychological stability concept in extreme conditions, to determine views to the servicemen's psychological stability concept in conditions and situations of armed struggle.*

**Originality.** *For the first time the problem of the Armed Forces of Ukraine personnel psychological stability formation in the war conditions of the Russian Federation against Ukraine is considered and analyzed. The following are determined: the urgency of the researched problem in light of the state regulations on security and defense policy requirements, the realities of the Russian Federation against Ukraine warfare; conditions inherent in modern combat. The concept of the person's psychological stability in extreme conditions is analyzed. Views to the servicemen's psychological stability formation in the conditions and situations of armed struggle are considered.*

**Conclusion.** *In the current conditions of the Russian Federation's war against Ukraine, the importance of training servicemen for the Armed Forces of Ukraine with a high level of professionalism, competence, morale, leadership skills is growing and must meet the state regulations on security and defense requirements. The problem of servicemen's psychological stability formation acquires special value in the military operations conditions. The relevance of the problem research of servicemen's psychological stability formation in the modern fight conditions is proved. Views to the servicemen's psychological stability formation in the conditions and situations of armed struggle are considered.*

**Key words:** *psychological stability; formation; serviceman; modern combat; conditions; methods; diagnosis.*

Received/Поступила: 19.05.22.

**Мороз В. М.** начальник Науково-дослідного центру гуманітарних проблем Збройних Сил України, полковник  
<https://orcid.org/0000-0003-3363-3712>

## ОГЛЯД ДОСВІДУ ФОРМУВАННЯ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ АРМІЇ США

У статті представлено досвід формування і забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців армії США. Приділено увагу участі командира у формуванні в особового складу стійких та ефективних механізмів подолання, спрямованих на попередження виникнення проблем з поведінковим здоров'ям. Розглянуто пріоритетні програми, підходи, заходи, фактори, методи для забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців.

**Ключові слова:** психологічна стійкість; резилієнс; фактори; формування; забезпечення психологічної стійкості; програми.

**Вступ.** Професійна діяльність військовослужбовців зумовлює потребу формування й забезпечення психологічної стійкості особового складу до негативного впливу різних чинників при виконанні службових завдань. Психологічна стійкість дозволяє вчасно реагувати на виникаючі складнощі, постійні, непередбачені зміни обстановки шляхом оптимального зниження рівня страху, тривоги, напруги та контролю емоційних проявів у цілому, дозволяє запобігти ризикованій для здоров'я поведінці та забезпечує ефективне виконання професійних завдань.

Вивченню проблеми формування та забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців на даний час приділяється багато уваги. Сьогодні реалії життя вимагають значних змін у психологічній підготовці військовослужбовців, діяльність яких протікає за умов реальної загрози життю та здоров'ю фахівців. Це визначає актуальність вивчення зарубіжного досвіду для розробки нових підходів та методів у системі психологічної підготовки у Збройних Силах України.

**Мета статті** полягає в розкритті підходів щодо формування психологічної стійкості та аналізі заходів, факторів, методів, програм забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в армії США, які можуть бути вивчені, скориговані та використані для подальшого

вдосконалення системи психологічної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України.

**Теоретичне підґрунтя.** В армії США доктрина та стратегія управління людським капіталом розглядає людський фактор як ключовий у забезпеченні високої боєздатності збройних сил [1]. Серед п'яти основних стратегічних пріоритетів побудови збройних сил країни, що входять до плану розвитку армії, два належать до особового складу: підготовка командної ланки з високим ступенем адаптивності та навчання високопрофесійних солдатів [4].

Як основа підтримки високої боєздатності військовослужбовців розглядається система психологічної стійкості (resilience) (від лат. *resilire* – “відстрибувати”) до негативних травмуючих факторів професійної діяльності.

Аналіз доступної літератури показує, що дослідженням та формулюванням теоретичної, емпіричної, доказової бази концепції резилієнтності займалися такі зарубіжні вчені, як А. Masten, К. Connor, J. Davidson, Р. Newman, G. Richardson, J. Obradovic, Е. Werner, L.S. Meredith, C.D. Sherbourne, S. Gaillot, L. Hansell, Н. V. Ritschard, А. М. Parker, G. Wrenn та ін. Науковцями було напрацьовано велику емпіричну базу дослідження цього феномену, створено теоретико-методичні моделі і програми з детальним описом їх практичного застосування (G. Richardson, А. Masten, (2001) К. Bolton, S. Southhhwick,

D. Charney та ін.). С Peterson(2004), С Reivich & Shatter, (2002); Seligman, (1990). (Emmons, 2007) [7; 9; 10; 14; 15; 17].

Відкриті публікації та наявна статистика феномену психологічної стійкості переконливо доводять необхідність її формування та забезпечення у військовослужбовців. Наприклад, за період 1-ї світової війни в армії США від психічного перенапруження і бойових стресів постраждало майже 100 000 військових, за період 2-ї світової війни – 1 мільйон осіб. Під час війни в Кореї безповоротні психологічні втрати американських військ склали 4, а у В'єтнамі – 7 осіб на кожні 1000 військовослужбовців. В період війни Ізраїлю проти Лівану 9 % ізраїльських солдат і офіцерів були виведені зі строю через психологічну нестійкість і втрати бойової активності.

В Іраксько-Кувейтському конфлікті загальні психологічні втрати іракських військових після масованих бойових ударів американської авіації протягом перших 3-х діб склали в регулярній армії – 45%, серед ополченців-непрофесіоналів – 68-70%.

На думку вчених, при достатній психологічній стійкості військовослужбовців і володінні ними прийомами і методами психічної саморегуляції більше половини вражених можуть бути повернені в стрій через 1-3 доби. Психологи США прогнозують, що в сучасній війні до 50 % всіх втрат можуть скласти психогенні [2].

**Методи дослідження.** Реалізуючи мету наукової статті, було використано загальнонаукові методи дослідження: аналіз наукових джерел з проблеми дослідження, системний аналіз, синтез та узагальнення наукової літератури.

**Результати і обговорення.** В науковій літературі поряд з поняттям психологічної стійкості науковці іноді використовують “стійкість до травми”, “резилієнс”, “резилієнтність”, “психологічна пружність”, “стресостійкість”, “життєстійкість”, “життєздатність” тощо.

Однак необхідно чітко розмежовувати резилієнс зі стресостійкістю, життєстійкістю, копінгом та посттравматичним зростанням і не вживати їх як синоніми резилієнсу, для точної операціоналізації і уникнення термінологічної плутанини. [6; 16; 18; 19].

Відповідно до наказу Головнокомандувача Збройних Сил України від 18.10.2021 р. № 305 “Про затвердження Інструкції з організації психологічного забезпечення особового складу Збройних Сил України”, **психологічна стійкість** визначена, як *здатність особи підтримувати необхідний рівень психологічної готовності протягом визначеного часу у конкретних умовах обстановки та швидко відновлювати свій психоемоційний стан після екстремальних (кризових) ситуацій*.

На думку L.S. Meredith, C.D. Sherbourne, S. Gaillot, L. Hansell, H.V. Ritschard, A.M. Parker, G. Wrenn (2011) **психологічна стійкість** – це здатність успішно адаптуватися в умовах ризику, критичних обставин чи змін. В Керівництві для командирів з формування психологічно стійких солдатів (The Leader's Guide to Building Resilient Soldiers), **психологічна стійкість** в армії США розуміється як *розумова, фізична, емоційна та поведінкова здатність протистояти та долати труднощі, адаптуватися до змін, відновлюватися, вчитися та рости після невдач*. [8]. Це більше, ніж індивідуальна риса особистості – це процес, що включає взаємодію між людиною, її життєвим досвідом та поточним життєвим контекстом.

Дані, які викладені у літературі щодо стійкості, часто пов'язані із дослідженням військовослужбовців, які вели бойові дії. Ці дослідження показують, що психічна стійкість пов'язана із цінуванням альтруїзму, здатністю відчувати зв'язок з групою зі спільною місією, витримувати високі рівні страху і продовжувати ефективно виконувати завдання, у той час як психобіологічні чинники відіграють не надто значну роль [5].

Психологічна стійкість відіграє важливе значення для військового співтовариства у плані підтримки

придатності військовослужбовців та командного складу до служби, а також в ракурсі захисту здоров'я та благополуччя сімей військовослужбовців [11].

Особлива увага в армії США приділяється формуванню психологічної стійкості у військовослужбовців сил спеціального призначення. Досвід діяльності невеликих підрозділів спецназу армії США показує, що високий рівень самопомогі є критично важливою складовою ефективності кожного члена команди. Підрозділ часто пишається своїм «тихим професіоналізмом» і зосередженістю на місії. Підрозділ є конкурентним середовищем, яке постійно спонукає до інтенсивного планування, підготовки та наполегливості в здобутті успіху. Відомий вислів командира загону спецназу: «Ми – організація, яка переслідує результати». [3].

Але досягнення суворих стандартів командного життя, на яких засновується отримання результатів, має починатися насамперед на індивідуальному рівні. Незважаючи на те, що фізичне здоров'я часто стоїть на передньому плані уявлень про солдатів спецназу, емоційне та психологічне здоров'я є рівноцінними основами їх загального благополуччя. Окрім постійної роботи спрямованої на те, щоб стати сильнішими, швидшими або тактично досконалішими, їм також необхідно постійно тренувати свій розум, щоб краще підготуватися до майбутнього стресу.

Саме цей аспект психічного здоров'я – підготовка до стресу та відновлення після нього – є ключовою складовою формування психологічної стійкості. Розвиваючи стійкість, можна покращити наше психічне здоров'я, якість життя та нашу ефективність в умовах високого стресу.

Важливо зрозуміти, що психологічна стійкість має надзвичайне значення не лише для солдатів, вона потрібна й у цивільному житті. Тому практикувати формування стійкості у своєму житті необхідно кожному.

Психологічні наслідки проблем з поведінковим здоров'ям та/або самогубствами солдатів також впливають

на емоційну стабільність інших солдатів, їх товаришів та родини. Якщо психопатологію, яка спричиняє ці проблеми, не лікувати, розвивається хронізація, що призводить до значних соціальних порушень, подружньої дисфункції, нестабільності в роботі, самогубств, зловживання психоактивними речовинами та насильницької поведінки. Крім того, психологічний вплив втрати побратимів може спричинити повторення циклу проблем з поведінковим здоров'ям солдатів через потенційну нездатність впоратися з втратою. Однак адаптивний і стійкий лідер здатен допомогти зменшити вплив цих проблем з поведінковим здоров'ям через різні лідерські підходи.

Включення питань, що ґрунтуються на стійкості, не скасовує основного фокусу оцінки показників ефективності, пов'язаних із основним завданням місії, але натомість розширює сферу аналізу у формі підвищення стійкості солдатів [8].

**З метою оцінки ефективності програм забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців** використовується значна кількість підходів.

Показники оцінювання індивідуального рівня пов'язані з психічним здоров'ям (відсутність таких негативних симптомів, як ПТСР, депресія, тривога та злість). Також враховуються показники благополуччя, позитивних прагнень, саморегуляції та уважності. Так само, як і показники продуктивності діяльності.

На рівні сім'ї, підрозділу та суспільства для оцінки ефективності програм, орієнтованих на ці групи, використовуються показники задоволеності сім'єю, моделей спілкування в сім'ї, залученості підрозділів, а також сприйняття організаційної підтримки [11].

В навчальних, тренувальних і консультаційних програмах, що проводяться персоналом з формування та забезпечення психологічної стійкості в армії США, військовослужбовців навчають різноманітним способам, що забезпечують адаптацію до стресу,

напруги та втрат, пов'язаних з бойовими діями. Такі способи включають фізичне тренування, підготовку до місії з чітким усвідомленням її мети та цілей, удосконалення у військовій спеціальності, набуття досвіду впевненості в командирах та довіри до співслужбовців.

Але в якій мірі ці стандартні навчальні заходи покращують можливості впоратися з важкими вимогами місії та травмами до кінця не з'ясовано.[12; 13].

Тому **метою** цілеспрямованого **тренування психологічної стійкості військовослужбовців** є підвищення та розвиток існуючих особистісних і соціальних ресурсів, а також створення нових ресурсів, які сприяють адаптації.

Далі представлено інформацію лише про частину організацій, діяльність яких спрямована на зміцнення стійкості військовослужбовців, військових підрозділів та підрозділів забезпечення, сімей і спільнот. Ця інформація дозволяє висвітлити широту та зміст роботи в армії США, спрямованої на забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців.

**Програма технічного співробітництва (The Technical Cooperation Program)**

Програма технічного співробітництва (ТТСР) – це організація, яка забезпечує офіційну структуру, яку використовують військові з п'яти країн (Австралії, Канади, Нової Зеландії, Великобританії та Сполучених Штатів) для обміну інформацією. Технічна комісія зосереджений на психологічному здоров'ї та операційній ефективності і є однією з понад 80 технічних груп ТТСР, які обмінюються дослідженнями та політичною інформацією. Робота комісії включає заходи щодо скринінгу та спостереження за психічним здоров'ям, визначення психологічної стійкості для використання в дослідженнях, покращення та оцінку програм підтримки психічного здоров'я у підрозділах, що виконують завдання за призначенням, а також пошук шляхів зменшення бар'єрів на шляху до сприяння психічному здоров'ю. Прикладом цих спільних зусиль є розробка

та впровадження програми зміцнення стійкості, яке проводиться в Сполучених Штатах, Великобританії, Канаді та Австралії.

**Центри передового досвіду сприяння психологічному здоров'ю та черепно-мозкових уражень (Defense; DCoE)Centers of Excellence for Psychological Health and Traumatic Brain Injury.**

Центри передового досвіду (DCoE) керують спільними зусиллями для оптимізації послуг з психологічного здоров'я та при травмах головного мозку Міністерства оборони США, фокусуючись на забезпеченні стійкості, відновлення та реінтеграції. Управління стійкості та запобігання (R&P) міністерства відіграє провідну роль у забезпеченні стійкості. Директорат R&P має чотиристоронній підхід до підвищення стійкості та пом'якшення стресових факторів, пов'язаних із виконанням завдань за призначенням:

1) спрямування зусиль у бік моделі, заснованій на стійкості та первинній профілактиці психологічного здоров'я;

2) сприяння міжвідомчому та міждисциплінарному співробітництву між експертами, керівниками Міністерства оборони, медичними установами та іншими допоміжними агентствами;

3) поширення передового досвіду та практичних інструментів;

4) забезпечення розробки та оцінки програми.

Діяльність DCoE з підвищення стійкості включає проведення щорічної конференції за проблемою стійкості військовослужбовців, на якій представляється найновіша інформація про програми стійкості, а також огляд проекту RAND, що аналізує програми стійкості. [24].

**Команда охорони здоров'я та готовності збройних сил.**

Команда стратегічних операцій із психологічного здоров'я (PHSO) під керівництвом офісу заступника міністра оборони з питань охорони здоров'я та готовності збройних сил відстоює ініціативи превентивного психологічного

здоров'я, що забезпечують підтримку психологічного здоров'я сил, що виконують завдання за призначенням. PHSO забезпечує психологічне здоров'я військ мирного часу, підтримує психологічне здоров'я сил, що виконують завдання за призначенням, та забезпечує психічне здоров'я військовослужбовців після виконання таких завдань до початкового оптимального рівня. PHSO бере участь у стратегічному плануванні та формуванні політики у справах охорони здоров'я Міністерства оборони США, співпрацює з Центрами передового досвіду сприяння психологічному здоров'ю та черепно-мозкових уражень, військовими службами, об'єднаним персоналом та іншими зацікавленими сторонами, у напрямку зміцнення стійкості та підвищення психологічної готовності військовослужбовців, їхніх сімей та військової спільноти.

***“Військова громадська та сімейна політика” (Military Community and Family Policy; MC&FP)***

“Військова громадська та сімейна політика” (MC&FP) несе безпосередню відповідальність за програми та політику, які створюють та підтримують програми якості життя військовослужбовців та їхніх сімей у всьому світі, підтримуючи стійкість окремих осіб та громад. Military HOME FRONT – це веб-сайт Міністерства оборони США з офіційною інформацією про програму MC&FP, призначений для допомоги військовим та їхнім родинам, командирам та постачальникам послуг. Сфери підтримки включають: особисте фінансування та перехідний період, догляд за дітьми, відновлення, роз'яснювальна робота, консультування (місцевих постачальників та сімейних консультантів військовослужбовців). Military One Source (MOS) – ще одна програма підтримки стійкості. MOS створено для того, щоб бути “єдиним місцем”, куди можна звернутися, коли військовослужбовцям або членам їх сім'ї потрібна допомога з будь-якої проблеми. [20].

***Програма жовтої стрічки (Yellow Ribbon Program; YRP)***

Метою Програми жовтої стрічки (YRP) є підтримка та сприяння військовослужбовців Національної гвардії та Резерву, а також їхніх сімей впродовж виконання завдання за призначенням, незалежно від приналежності до служби чи місця розташування. YRP надає широкий спектр навчання щодо стійкості та профілактики, а також доступ до послуг щодо вирішення широкого спектру питань і проблем, які можуть виникнути у військовослужбовців та їхніх сімей (щодо їхнього здоров'я, бонусів чи інших проблем). YRP надає консультації щодо доступу та направляє на інші відповідні сервіси через Military One Source, VAVet центри, TRICARE та інші програми. [26].

***Клінічний центр охорони здоров'я військовослужбовців, які виконують завдання за призначенням (The Deployment Health Clinical Center; DHCC)***

Клінічний центр охорони здоров'я військовослужбовців, які виконують завдання за призначенням (DHCC) пропонує покращені ресурси охорони здоров'я, пов'язані з виконанням завдань за призначенням, для постачальників, військовослужбовців та їх сімей, які сприяють стійкості військовослужбовців після виконання таких завдань. [25].

***Програма комплексної підготовки солдатів (The Comprehensive Soldier Fitness; CSF)***

Програма комплексної підготовки солдатів (CSF) являє собою інвестиції в Армію, в готовність збройних сил і якість життя солдатів, членів їх сімей і цивільних. В програмі робиться такий же наголос на емоційні, соціальні, духовні та сімейні сили, який раніше надавався фізичній силі. Програма CSF використовує збалансований, багатогранний підхід і модель навчання протягом усього життя, які використовують індивідуальне оцінювання, тренування стійкості підрозділів залежно від циклу розгортання сил, індивідуальне віртуальне навчання, аудиторне навчання на всіх рівнях армійської освіти, а також постійно діючих експертів зі стійкості для забезпечення набуття солдатами критичних навичок, необхідних їм для

вирішення будь-яких життєвих викликів. CSF – це справжня модель профілактики, спрямована на всі збройні сили (Резерву та Національної гвардії) [23].

***Армійський центр підвищення ефективності (Army Center for Enhanced Performance; ACEP)***

Програма “Армійський центр підвищення ефективності” зі штаб-квартирою в Вест-Пойнті була розроблена для підвищення академічної, спортивної та згодом й операційної продуктивності. Завдання дев'яти ACEP-осередків насамперед полягає в роботі з ветеранами та персоналом місій для покращення відновлення військовослужбовців у перехідний період. ACEP забезпечив психологічне зміцнення особового складу численних оперативних підрозділів, окремих військовослужбовців та їх родин. Навчальна програма ACEP складається з шести основних принципів: основи розумових навичок, формування впевненості, постановка цілей, контроль уваги, управління енергією та інтеграція образів. Ці саморегуляційні практики надаються разом з метою підвищення стійкості військовослужбовців, членів їх сімей та поранених воїнів, які повернулися після місії [21].

***Операційний контроль стресу BMC (Navy Operational Stress Control; OSC)***

Комплексна програма оперативного контролю стресу BMC (OSC) забезпечується військово-морською медициною, поєднуючи різноманітні напрями та ініціативи під одним началом. Цілі програми полягають у набутті стійкості моряками, підрозділами та сім'ями моряків, одночасно з вирішенням питань надання допомоги з приводу проблем психологічного здоров'я. Основою OSC є модель стресового континууму, що відповідає культурі військово-морського флоту та попереджує негативний стресовий вплив, спричинений бойовими чи іншими оперативними та військовими чинниками. Ця модель підкреслює спільну відповідальність, яку несуть усі моряки за готовність до виконання завдань. Ключову роль відіграє лідерство, активна участь має першорядне значення для успіху. OSC та відповідні

матеріали повністю інтегровані у військові підрозділи та офіційну освіту, а також у підготовку до військової служби та службі в резерві [22].

**Висновки.** На основі аналізу наукової літератури з питань психологічної стійкості суб'єкта військово-професійної діяльності армії США запропоновано визначення психологічної стійкості, пріоритетні програми, підходи, заходи, фактори, методи для її забезпечення, ефективність яких може бути перевірена під час заходів з психологічної підготовки військовослужбовців Збройних Сил України.

Розуміння психологічної стійкості військовослужбовців пов'язане з цілісними особистісними характеристиками, окремими особистісними якостями, констеляціями різних особистісних факторів, стилем поведінки та ін.

Психологічна стійкість аналізується у системі, заданій такими координатами: вимоги екстремальних подій; стрес та копінг; індивідуальні фактори; організаційні фактори; результат.

Ефективна система забезпечення психологічної стійкості в армії США дозволяє зробити висновок про доцільність створення в Збройних Силах України циклічної модульної системи психологічної підготовки, враховуючи досвід американської армії, з обов'язковим проведенням пілотних досліджень, перевірки ефективності і доступності окремих елементів програми підготовки на основі отриманих результатів та внесення коректив у окремі модулі програми. Проте, здійснення навчання і підготовки особового складу важливо покладати на військовослужбовців, які є фахівцями своєї справи, з реальним бойовим досвідом.

Забезпечення оптимального рівня психологічної стійкості у військовослужбовців Збройних Сил України до виконання службових задач, на нашу думку, можливо за допомогою комплексу заходів, які спрямовані на вивчення та, за необхідності, корекцію всіх компонентів психологічної стійкості військовослужбовців.

Список використаних джерел

1. Демкин А. Д. Медико-биологические и социально-психологические проблемы безопасности в чрезвычайных ситуациях. Обзор системы медико-психологического сопровождения в армии США / А. Д. Демкин, А. А. Марченко, А. Ю. Гончаренко. 2016. №2. С. 52–57.
2. Психологія бою : [посібник] / Грицевич Т. Л., Гузенко І. М., Капінус О. С., Мацевко Т. М., Романишин А. М.; за ред. А. М. Романишина. Львів : Видавництво “Астролябія”, 2017. 352 с.
3. Alba Cook. Building Resilience as a Special Forces Soldier. June 10, 2021 in Army, Bass Military Scholars, Leadership, Nursing. URL: <https://www.vanderbilt.edu/bass-military-scholars/2021/06/10/building-resilience-as-a-special-forces-soldier/> (дата звернення: 06.05.2022).
4. Army U. S. Army Strategic Planning Guidance. Army Plan, 2014. 158 p.
5. Charney DS. Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: implications for successful adaptation to extreme stress. *Am J Psychiatry*. 2004;161:195–216.
6. Deshields T, Heiland M, Kracen A, Dua P. Resilience in adults with cancer: development of a conceptual model. *Psychooncology*. 2015; 25(1):11-18.
7. Emmons R. A. Thanks! How the new science of gratitude can make you happier. New York, NY: Houghton Mifflin. 2007.
8. Marius Orhon. The Leader's Guide to Building Resilient Soldiers. 2020. URL: <https://www.armyupress.army.mil/Journals/NCO-Journal/Archives/2020/September/The-Leaders-Guide-to-Building-Resilient-Soldiers/> (дата звернення: 03.05.2022).
9. Masten A. S. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. (56). P. 227–238.
10. Masten A. S., Reed M. G. J. Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). New York, NY: Oxford University Press. 2002.
11. Meredith L.S., Sherbourne C.D., Gaillot S., Hansell L., Ritschard H.V., Parker A.M., Wrenn G. (2011). Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military. Center for Military Health Policy Research. 186 p. URL: [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2011/RAND\\_MG996.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2011/RAND_MG996.pdf) (дата звернення: 07.05.2022).
12. Morgan C.A., Hazlett G, Wang S, Richardson E.G., Schnurr P, Southwick S. M., Symptoms of dissociation in humans experiencing acute, uncontrollable stress: a prospective investigation. *Am J Psychiatry*. 2001;158:1239–1247.
13. Morgan C.A., Wang S, Mason J, et al. Hormone profiles in humans experiencing military survival training. *Biol Psychiatry*. 2000;47:891–901.
14. Peterson C. & Seligman, M. E. P. Character strengths and virtues: A handbook and classification. Washington, DC: American Psychological Association. 2004.
15. Reivich K., Shattre A. The resilience factor: Seven essential skills for overcoming life's inevitable obstacles. New York, NY: Broad-way Books. 2002.
16. Sanderson B, Brewer M. What do we know about student resilience in health professional education? A scoping review of the literature. *Nurse Educ Today*. 2017; 58:65-71.
17. Seligman M. E. P. Learned optimism. New York, NY: Knopf. 1990.
18. Stainton A, Chisholm K, Kaiser N et al. Resilience as a multimodal dynamic process. *Early Interv Psychiatry*. 2018; 13(4):725-32.
19. Ten Hove J, Rosenbaum P. The concept of resilience in childhood disability: Does the International Classification of Functioning, Disability and Health help us? *Child Care Health Dev*. 2018; 44(5):730-5.
20. U.S. Department of Defense. URL: <http://www.defenselink.mil/prhome/mcftp.html> (дата звернення: 03.05.2022).
21. URL: [www.acer.army.mil](http://www.acer.army.mil) (дата звернення: 19.04.2022).
22. URL: <https://www.anko.navy.mil/portal/operationsstresscontrol/operationstresscontrol> (дата звернення: 21.04.2022).
23. URL: [www.Army.mil/CSF](http://www.Army.mil/CSF) (дата звернення: 26.04.2022).
24. URL: <http://www.dcoe.health.mil> (дата звернення: 21.04.2022).
25. URL: <http://www.PDHealth.mil> (дата звернення: 27.04.2022).
26. URL: <http://www.yellowribbon.mil> (дата звернення: 22.04.2022).

# References

1. Demkin A. D. Mediko-biologicheskiye i sotsial'no-psikhologicheskiye problemy bezopasnosti v chrezvychaynikh situatsiyakh. Obzor sistemy mediko-psikhologicheskogo soprovozhdeniya v armii SSHA / A. D. Demkin, A. A. Marchenko, A. YU. Goncharenko. 2016. №2. С. 52–57. (in Russian)
2. Psykholohiya boyu : [posibnyk] / Hrytsevykh T. L., Huzenko I. M., Kapinus O. S., Matsevko T. M., Romanyshyn A. M.; za red. A. M. Romanyshyna. L'viv : Vydavnytstvo "Astrolyabiya", 2017. 352 c. (in Ukrainian)
3. Alba Cook. Building Resilience as a Special Forces Soldier. June 10, 2021 in Army, Bass Military Scholars, Leadership, Nursing. URL: <https://www.vanderbilt.edu/bass-military-scholars/2021/06/10/building-resilience-as-a-special-forces-soldier/> (дата звернення: 06.05.2022).
4. Army U. S. Army Strategic Planning Guidance. Army Plan, 2014. 158 p.
5. Charney DS. Psychobiological mechanisms of resilience and vulnerability: implications for successful adaptation to extreme stress. *Am J Psychiatry*. 2004;161:195–216.
6. Deshields T, Heiland M, Kracen A, Dua P. Resilience in adults with cancer: development of a conceptual model. *Psychooncology*. 2015; 25(1):11-18.
7. Emmons R. A. Thanks! How the new science of gratitude can make you happier. New York, NY: Houghton Mifflin. 2007.
8. Marius Orhon. The Leader's Guide to Building Resilient Soldiers. 2020. URL: <https://www.armyupress.army.mil/Journals/NCO-Journal/Archives/2020/September/The-Leaders-Guide-to-Building-Resilient-Soldiers/> (дата звернення: 03.05.2022).
9. Masten A. S. Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*. 2001. (56). P. 227–238.
10. Masten A. S., Reed M. G. J. Resilience in development. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 74–88). New York, NY: Oxford University Press. 2002.
11. Meredith L.S., Sherbourne C.D., Gaillot S., Hansell L., Ritschard H.V., Parker A.M., Wrenn G. (2011). Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military. Center for Military Health Policy Research. 186 p. URL: [https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2011/RAND\\_MG996.pdf](https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monographs/2011/RAND_MG996.pdf) (дата звернення: 07.05.2022).
12. Morgan C.A., Hazlett G, Wang S, Richardson E.G., Schnurr P, Southwick S. M., Symptoms of dissociation in humans experiencing acute, uncontrollable stress: a prospective investigation. *Am J Psychiatry*. 2001;158:1239–1247.
13. Morgan C.A., Wang S, Mason J, et al. Hormone profiles in humans experiencing military survival training. *Biol Psychiatry*. 2000;47:891–901.
14. Peterson C. & Seligman, M. E. P. Character strengths and virtues: A handbook and classification. Washington, DC: American Psychological Association. 2004.
15. Reivich K., Shattre A. The resilience factor: Seven essential skills for overcoming life's inevitable obstacles. New York, NY: Broad-way Books. 2002.
16. Sanderson B, Brewer M. What do we know about student resilience in health professional education? A scoping review of the literature. *Nurse Educ Today*. 2017; 58:65-71.
17. Seligman M. E. P. Learned optimism. New York, NY: Knopf. 1990.
18. Stainton A, Chisholm K, Kaiser N et al. Resilience as a multimodal dynamic process. *Early Interv Psychiatry*. 2018; 13(4):725-32.
19. Ten Hove J, Rosenbaum P. The concept of resilience in childhood disability: Does the International Classification of Functioning, Disability and Health help us? *Child Care Health Dev*. 2018; 44(5):730-5.
20. U.S. DepartmentofDefense. URL: <http://www.defenselink.mil/prhome/mcftp.html> (date of application: 03.05.2022).
21. URL: [www.acer.army.mil](http://www.acer.army.mil) (дата звернення: 19.04.2022).
22. URL: <https://www.anko.navy.mil/portal/operationsstresscontrol/operationstresscontrol> (date of application: 21.04.2022).
23. URL: [www.Army.mil/CSF](http://www.Army.mil/CSF) (date of application: 26.04.2022).
24. URL: <http://www.dcoe.health.mil> (date of application: 21.04.2022).
25. URL: <http://www.PDHealth.mil> (date of application: 27.04.2022).
26. URL: <http://www.yellowribbon.mil> (date of application: 22.04.2022).

Summary

*Moroz V. chief of the Scientific-Research  
Center for Humanitarian Problems of the  
Armed Forces of Ukraine, colonel*

**THE EXPERIENCE REVIEW OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE FORMATION AND  
PROVISION OF U.S.ARMED FORCES MILITARY PERSONNEL**

**Introduction.** *The professional activity of military personnel determines the need to form and ensure the personnel's psychological resilience to the negative impact of various factors in the official duties performance. Psychological resilience allows you to respond in a timely manner to emerging difficulties, constant, unforeseen changes in the environment by optimally reducing the level of fear, anxiety, stress and control of emotional manifestations in general, prevents risky behaviors for health and ensures effective performance of professional tasks.*

*Much attention is currently being paid to the study of the problem of forming and ensuring the psychological stability of military personnel. Today, the realities of life require significant changes in the psychological training of military personnel, whose activities take place in conditions of real threat to the lives and health of professionals. This determines the relevance of studying foreign experience to develop new approaches and methods in the system of psychological training in the Armed Forces of Ukraine.*

**Purpose.** *The purpose of the article is to reveal approaches to the formation of psychological resilience and analysis of measures, factors, methods, programs to ensure the psychological resilience of military personnel in the US Army, which can be studied, adjusted and used to further improve the psychological training of military personnel of the Armed Forces of Ukraine.*

**Methods:** *general scientific research methods (analysis, synthesis, comparison and generalization of data from the psychological scientific literature on the research problem) – in order to study approaches to the formation and maintenance of psychological resilience of military personnel in the US Army.*

**Originality.** *For the first time, an analysis of approaches to the formation of psychological resilience and measures, factors, methods, programs to ensure the psychological resilience of military personnel in the US Army. The urgency of the researched problem is determined, where psychological resilience is considered as a basis for maintaining high combat capability of US military personnel. The activities of organizations whose work is aimed at strengthening the resilience of military personnel, military units and support units, families and communities are revealed.*

**Conclusion.** *An effective system of psychological resilience in the US Army allows us to conclude that it is appropriate to create a cyclical modular system of psychological training in the Armed Forces of Ukraine, taking into account the experience of the US Army, checking the effectiveness and availability of individual elements of the training program based on the results obtained and making adjustments to individual modules of the program. However, it is important to entrust the studying and training of military personnel who are experts in their field, with real combat experience.*

**Key words:** *psychological resilience; resilience; factors; formation; provision of psychological resilience; programs.*

Received/Поступила: 20.05.22.

**Мороз Л. І.** доктор психологічних наук, професор,  
Уманський державний педагогічний університет  
імені Павла Тичини

<https://orcid.org/0000-0003-2840-6689>

**Діхтяренко С. Ю.** кандидат психологічних наук,  
доцент, Уманський державний педагогічний  
університет імені Павла Тичини

<https://orcid.org/0000-0003-4506-1221>

## ОСОБИСТІСНІ ДЕТЕРМІНАНТИ ГОТОВНОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ ДО ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ

У статті проаналізовано існуючі дослідження психологічних чинників та складових готовності студентів-психологів до побудови професійної кар'єри. Виокремлено кластери професійно важливих особистісних рис майбутніх психологів. У результаті емпіричного дослідження встановлено, що серед особистісних детермінант готовності до здійснення професійної кар'єри найбільш вагомими є аналітичні здібності, емпатія, мотивація, досягнення, розкутість у спілкуванні.

**Ключові слова:** особистість; особистісні детермінанти; індивідуально-психологічні властивості; психологічна готовність; професійна кар'єра; професійна самореалізація; професіоналізація; здобувач психологічної освіти.

**Вступ.** Успішна побудова кар'єри випускниками закладів вищої освіти у галузі здобутої спеціальності є пріоритетним завданням будь-якого вишу, на яку напружено працює увесь науково-педагогічний персонал випускових кафедр. Успішне завершення навчання та подальша професійна діяльність за здобутою спеціальністю є свідченням ефективності функціонування закладу освіти, абсолютної реалізації ним свого цільового призначення. Здобуття спеціальності означає остаточну сформованість складних професійних компетенцій фахівця та його функціональну спроможність здійснювати ті види діяльності, що зафіксовані у стандарті вищої освіти за відповідною галуззю знань.

Гармонійне та безбар'єрне перетікання навчально-пізнавальної діяльності «вчорашнього» студента у професійну діяльність молодого фахівця – ідеальний варіант початку побудови професійної кар'єри, ключовими умовами якого є плановірність, відсутність перерв та перешкод у професійній діяльності, особистісна готовність молодого людини до інтенсивних зусиль для продовження обраного життєвого шляху. На жаль,

сучасні українські реалії часто не дозволяють реалізувати подібний сценарій входження у професію, що зумовлюється тісно взаємопов'язаними між собою об'єктивними та суб'єктивними чинниками. Об'єктивні чинники проблематичності планової побудови кар'єри пов'язані з нестабільною соціально-політичною та економічною ситуацією у країні: відсутність потреби на ринку праці у відповідних фахівцях, наявність нездорової, неконструктивної конкуренції на робочих місцях, низька оплата праці, нечітке визначення посадових обов'язків. Серед суб'єктивних чинників можна назвати недостатню увагу до особистісного розвитку студентів під час їх перебування у закладі вищої освіти, недоліки виховної роботи з ними, що призводить до зниженої трудової мотивації, негативного самосприйняття у професії, а також недостатньої сформованості навичок цілепокладання, відсутності відпрацьованих варіантів дій у проблемних ситуаціях, які є невід'ємною частиною будь-якої професійної діяльності. Дія зазначених чинників особливо яскраво дає про себе знати у професійній діяльності фахівців, які мають гуманітарну спеціальність та будують

свою кар'єру у відповідній сфері. Станом на теперішній час доволі поширеним є такий сценарій трудового шляху молодшої людини, яка здобула психологічну освіту, як важкий пошук першого робочого місця, подальше поневіряння по різних місцях роботи, а іноді і зміна сфери зайнятості.

Провідними науковцями та освітянами вже не вперше, а останнім часом все частіше і частіше, висловлюється думка про те, що окрім формування інструментально-прикладних вмінь, необхідних для функціональної спроможності виконувати професійні обов'язки, не менш важливим є формування гармонійної, розвиненої, внутрішньо багатогранної особистості майбутнього фахівця. Таке зміщення пріоритетів стратегії сучасної освіти постулює безумовну цінність особистості та необхідність її розгляду у якості предмету формувального впливу в процесі організації навчально-пізнавальної діяльності студента. Адже особистість спеціаліста виступає фундаментом його професійної поведінки, а ступінь особистісного розвитку безпосередньо позначається на спроможності творчо підходити до вирішення професійних завдань, варіативності та свободі дій у процесі професійної діяльності. У професіях же гуманітарного циклу, до яких безумовно належить і професія психолога, особистість фахівця, окрім індикації його загальнокультурного та морального розвитку, виступає основним «інструментом» професійної діяльності, тобто фундаментальним чинником впливу на психоемоційний стан та особистість клієнта. Тому можна припустити, що сформованість комплексу професійно важливих особистісних якостей студента-психолога виступає важливим компонентом його психологічної готовності до реалізації професійної кар'єри, що зумовлює актуальність дослідження особистісних характеристик майбутніх психологів у якості важливих детермінант побудови професійної кар'єри та емпіричного визначення найбільш значущих з них.

**Метою статті** є емпіричне виявлення найбільш суттєвих особистісних властивостей здобувачів психологічної

освіти, що впливають на рівень готовності майбутніх психологів до реалізації професійної кар'єри.

**Теоретичне підґрунтя.** Аналіз літератури показав, що вже здійснено значну кількість теоретичних та емпіричних досліджень, присвячених висвітленню психологічних чинників та складових готовності студентів-психологів до професійної діяльності. Так, у вітчизняних наукових виданнях з психології практично у кожному номері журналу можна знайти статтю, в якій йдеться про ті чи інші психологічні аспекти професіоналізації студентів-психологів, підготовки та готовності майбутніх психологів до професійної самореалізації, зокрема психологічні чинники та механізми їх професіоналізації. Можна також знайти цілий ряд новітніх досліджень вітчизняних науковців, в яких саме особистісні якості розглядаються з точки зору їх значущості для майбутньої професійної діяльності здобувача психологічної освіти.

Окремої уваги заслуговують здійснені наукові дослідження, в яких предметом розгляду виступали важливі особистісні якості майбутніх психологів, аналіз яких дозволить встановити, які компоненти особистісного потенціалу здобувачів психологічної освіти вже потрапляли у поле уваги науковців. Наприклад, С. Стріхою проведено дослідження значущих індивідуально-психологічних рис майбутніх офіцерів-психологів. Не дивлячись на те, що вибірку дослідження склали майбутні працівники пенітенціарних установ, визначені важливі особистісні характеристики, на нашу думку, носять універсальний характер та будуть актуальними для дипломованих психологів багатьох сфер зайнятості. Серед індивідуально-психологічних властивостей майбутніх офіцерів-психологів пенітенціарних установ, що сприяють їх професійному саморозвитку, шляхом застосування методу ранжування дослідницею було виділено наступні: емоційно-вольова стійкість, високий рівень інтелекту, самоконтроль поведінки, наполегливість у досягненні мети [10, 93].

Е. Сколта у якості важливої ланки професійного профілю майбутнього психолога розглядає таку інтегративну особистісну якість як асертивність, розуміючи її як «вміння людини діяти самостійно та автономно, адекватно соціальній ситуації на основі самоповаги і позитивного самооцінювання» [8, 79]. Н. Сердюк зосереджується на іншій професійно важливій особистісній якості майбутнього психолога. Мова йде про атракційність як природну здатність фахівця входити у довіру до клієнтів та викликати їх симпатію. На думку дослідниці, зважаючи на необхідність притаманної професії психолога постійної міжособистісної взаємодії, саме атракційність відіграє визначну роль у професійній діяльності практикуючого психолога та, відповідно виступає важливим чинником готовності до побудови успішної професійної кар'єри [7, 71].

І. Якимчук розглядає формування особистісної зрілості майбутнього психолога як одну з ключових умов їх успішної професійної діяльності після завершення навчання. Дослідниця підкреслює, що сам зміст професії практикуючого психолога передбачає опору на власний особистісний потенціал як ключову умову успішного виконання професійних обов'язків [12, 127]. У контексті нашого дослідження важливо підкреслити, що особистісна зрілість розуміється авторкою як інтегративне психологічне утворення, що включає до свого складу цілий комплекс особистісних характеристик, а саме: самостійність, відповідальність, терпимість, емоційна стійкість, самоконтроль поведінки, впевненість у собі, рефлексивність, критичність мислення, прагнення до саморозвитку та самореалізації, емпатійність, здатність до психологічної близькості з іншими, спрямованість на значущі життєві цілі, креативність [12, 124].

Н. Гриньова у контексті забезпечення прогресивної професіоналізації здобувачів психологічної освіти розглядає психологічні механізми становлення їхньої

професійної свідомості як універсального психологічного новоутворення, що з'являється у процесі опанування професійними знаннями, вміннями та навичками, формування професійного світогляду. На основі логіко-змістовного аналізу дослідницею було визначено психологічні механізми становлення професійної свідомості майбутнього психолога: професійна установка, професійна адаптація, професійна рефлексія, цілепокладання, професійна самооцінка [3, 36].

Інші дослідники особливу увагу приділяли мотиваційній сфері майбутніх психологів та розглядали її як базову складову психологічної готовності до професійної діяльності та здійснення професійної кар'єри (О. Сафін, С. Діхтяренко, О. Столярова, Т. Рабодзей, Т. Філатова). Можна зустріти роботи, в яких сформованість мотивів трудової діяльності ототожнюється з психологічною готовністю до професійної діяльності. Однак ми переконані, що це не тотожні психологічні явища. Здійснюючи змістовний аналіз цього питання, ми дійшли до висновку, що коли мова йде про мотивацію професійної діяльності у галузі психології, то мається на увазі виключно внутрішньоособистісне утворення, що вбирає у себе такі суб'єктивні компоненти як інтерес до змісту діяльності, усвідомлення наявності професійно важливих здібностей, позитивні уявлення про себе у професії, бажання розібратися у собі та допомогти у цьому іншим людям тощо. Психологічна ж готовність до професійної діяльності окрім суб'єктивних компонентів, зокрема мотивації трудової діяльності, завжди включає наявні об'єктивні характеристики та умови здійснення професійної діяльності, оскільки саме їх змістовне наповнення безпосередньо позначається на оцінці спроможності професійної самореалізації у тій чи іншій сфері суспільної діяльності та відповідно визначає ступінь мобілізації на виконання обов'язків у рамках обраної професії, а також і певні кар'єрні звершення.

На думку О. Сафіна, С. Діхтяренко та

ін. професійна мотивація є основним чинником, який впливає на результативність здійснення трудової діяльності і готовність майбутнього психолога до професійної діяльності не зводиться лише до оволодіння спеціальними знаннями, а базується на мотиваційній сфері особистості. Відповідно сформована мотиваційна готовність до майбутньої професії підвищує вірогідність успіху та конкурентоспроможності у професійній діяльності, а особливості функціонування і розвиток мотиваційної сфери майбутнього психолога забезпечують його професійне становлення та успіх у професійній діяльності [9, 107]. На думку зазначених науковців до основних професійних мотивів психологів належать мотиви призначення професії, діяльнісно-результативні мотиви, мотиви соціального престижу професії психолога, мотиви міжособистісного спілкування, мотиви реалізації своїх вмінь у професії. Дослідники також звертають увагу на важливі ознаки професіоналізму майбутнього психолога, серед яких називаються об'єктивність при сприйнятті та аналізі складних життєвих ситуацій, вміння визначити коло доступних йому для виконання завдань, готовність застосувати власний досвід у відповідності із новими обставинами життя [9, 107].

**Методи дослідження.** Для досягнення мети дослідження використовувались як теоретичні, так і емпіричні методи. Теоретичні методи дослідження: аналіз, систематизація, узагальнення інформації з наукових джерел. Емпіричні методи дослідження: констатувальний експеримент, спрямований на визначення найбільш вагомих особистісних детермінант готовності студентів-психологів до здійснення професійної кар'єри, у ході якого використовувалися експертні оцінки та ранжування.

**Результати і обговорення.** Повертаючись до базової категорії нашого дослідження, а саме готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри, необхідно здійснити її короткий загальнотеоретичний аналіз, виокремивши

сутнісні характеристики та зв'язки з іншими психологічними явищами.

На думку С. Алмаші та С. Костю психологічна готовність студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності виступає важливою передумовою ефективності їх діяльності після завершення здобуття вищої освіти, оскільки цей специфічний стан психоемоційної мобілізації сприяє найбільш повному використанню набутих у закладі вищої освіти знань, досвіду, дозволяє краще зберігати самоконтроль та швидше адаптуватися до появи неочікуваних перешкод під час виконання професійних обов'язків [1, 7].

В. Barchi тлумачить професійне формування майбутнього спеціаліста через призму його професіоналізації. Дана категорія розуміється автором як процес поступового оволодіння професією, що охоплює сам вибір професії, здобуття відповідної освіти, увесь трудовий шлях професіонала, а також припинення професійної діяльності. Це супроводжується трансформацією особистості спеціаліста по мірі підвищення його професійної кваліфікації. На етапі професійного навчання трансформується структура самосвідомості студента, зокрема його «Я-концепція», що призводить до появи таких новоутворень як професійна ідентичність, професійна рефлексія, професійне мислення, готовність до професійної діяльності [13, 5]. В. Barchi, ще раз підтверджуючи пріоритет формування особистості фахівця як стратегічний напрям сучасної освіти, стверджує, що в процесі оволодіння професією змінюється особистість здобувача освіти, його ціннісні орієнтації, збагачуються та розширюються досвід і компетенція [13, 6]. Отже, у процесі професіоналізації відбувається розвиток професійно значущих якостей та здібностей, відбувається активне, якісне перетворення внутрішнього світу, що у наслідковому результаті призводить до принципово нового способу життя, що лежить в основі професійної самореалізації. Сформований професіонал, на думку науковця повинен бачити свою

професію у всій сукупності її широких соціальних зв'язків, знати її основні вимоги, розуміти зміст та специфіку професійної діяльності, орієнтуватися у строкатому спектрі професійних завдань та бути готовим вирішувати їх у мінливих соціальних умовах [13, 9].

Для розуміння внутрішнього влаштування психологічної готовності до здійснення професійної кар'єри важливо розглянути структуру психологічної готовності до будь-якої діяльності. Так, за В. Моляко готовність до діяльності складається з трьох блоків: 1) сенсорна організація індивіда; 2) об'єктивні характеристики різноманітних умов виконання професійної діяльності; 3) психічні властивості, стани і процеси суб'єкта діяльності [5, 184]. О. Хуртенко та І. Якимчук наголошують на існуванні двох основних підходів до визначення змісту та структури психологічної готовності особистості до діяльності: функціональний та особистісний. Дослідники визначають психологічну готовність до діяльності з точки зору особистісного підходу як «стійке, інтегральне утворення особистості, яке включає низку компонентів, адекватних вимогам змісту та умов діяльності, які у своїй сукупності дають можливість суб'єкту більш-менш успішно її здійснювати» [11, 186]. Структура ж готовності до професійної діяльності включає у якості основного компоненту стійку мотивацію діяльності, а також огортає професійно значущі якості, певну сукупність знань, умінь та навичок, характер їх застосування на практиці [11].

На думку Н. Антонової основним засобом формування готовності до професійної діяльності є самосуб'єктивація, що розуміється дослідницею як самотворення себе у якості суб'єкта життєдіяльності та суб'єкта професійної діяльності. Специфічним психологічним новоутворенням, що є індикаторами успішної самосуб'єктивації як майбутнього суб'єкта професійної діяльності виступає позиція суб'єкта професійного учіння, що згодом

трансформується у позицію суб'єкта професійної діяльності [2, 21].

Теоретичний конструкт психологічної готовності студентів-психологів до реалізації професійної кар'єри базується на ідеї необхідності включення до нього об'єктивних характеристик професійної діяльності психолога, зокрема сформованість максимально повного та реалістичного уявлення студентів про умови та зміст діяльності практичного психолога, прийняття яких, на нашу думку, виступає значущою умовою їх готовності до побудови професійної кар'єри. При цьому ми спираємось на теоретичні напрацювання О. Сироватко, яка наголошує на необхідності врахування як суб'єктивних, так і об'єктивних характеристик діяльності психолога. При цьому під об'єктивними характеристиками діяльності психолога розуміються її цілі і завдання, певні функції та види, вимоги до норм професійної діяльності та її результати, пов'язане з професійною діяльністю соціальне оточення. Суб'єктивні характеристики діяльності психолога включають знання, вміння, навички, професійні позиції, психологічні якості та акмеологічні інваріанти [6, 251-252]. О. Сироватко вторить П. Казар'ян, зазначаючи, що «систему професійної підготовки психолога неможливо побудувати без урахування соціальних витоків, соціальної «органіки» цієї професії, без аналізу особливостей включення носія цієї професії у соціум» [4, 116].

Спираючись на сучасне розуміння феномену психологічної готовності до діяльності нами було розроблено авторську модель готовності до здійснення професійної кар'єри психолога, у рамках якої шляхом рефлексії та узагальнення професійного досвіду практикуючих психологів визначено ряд значущих об'єктивних характеристик фахової психологічної діяльності, а також складові особистісного ресурсу фахівця, що дозволяють їм максимально ефективно реалізовувати функціонал професії психолога. Серед загальних об'єктивних характеристик професії психолога було виділено такі:

- обтічність, неконкретність

критеріїв досягнення мети професійної діяльності;

- необхідність органічного поєднання особистісного, гуманного, емпатичного ставлення до клієнтів з побудовою стосунків на комерційній основі та отриманням фінансової вигоди;

- значна енерговитратність у зв'язку з постійною та глибокою особистісною комунікацією з людьми;

- стресогенність професійної діяльності у сфері надання психологічних послуг;

- постійна систематизація суб'єктивних явищ внутрішнього досвіду людини, їх інтелектуальна об'єктивізація;

- поліваріативність стратегій та напрямів психологічної допомоги клієнту;

- наявність значної кількості різноякісного інструментарію для здійснення професійної діяльності;

- значна кількість ступенів свободи у процесі вибору найбільш прийнятної для фахівця теоретичної, зокрема, термінологічної бази, професійного інструментарію, методів та методик для роботи;

- значна варіативність розміру заробітної плати в залежності від характеру та якості психологічних послуг, що надаються, вміння презентувати свої професійні досягнення, а також наявності власного індивідуального почерку, авторського підходу в процесі надання психологічних послуг;

- неможливість досягнення швидкого результату;

- прихованість психологічних явищ, їх недоступність чуттєвому сприйняттю.

Психологічна готовність майбутніх психологів до здійснення професійної кар'єри залежить від сформованості у них тих особистісних якостей, що дозволяють максимально ефективно впоратися з перерахованими вище характеристиками та умовами праці психолога. Визначені нами професійно бажані особистісні характеристики майбутніх психологів можна згрупувати у декілька кластерів:

1) когнітивний кластер: толерантність до невизначеності, навички

цілепокладання, здатність до об'єктивної оцінки ситуації надання психологічної допомоги, саногенне мислення, вербальний інтелект, легкість переключення та розподілу уваги, теоретичне мислення, аналітичні здібності, висока концентрація уваги, вміння приймати рішення, загальна та професійна ерудованість, креативність;

2) емоційно-вольовий кластер: цілеспрямованість, саморегуляція, самоорганізація, самодисципліна, емпатія, емоційна експресія, емоційний інтелект, впевненість у собі;

3) мотиваційний кластер: мотивація досягнення, високі особистісні домагання;

4) комунікативний кластер: артистизм, розкутість у спілкуванні.

Пілотажне емпіричне дослідження проводилось на базі Уманського державного педагогічного університету ім. Павла Тичини. У процесі дослідження використовувалися такі методи як експертне оцінювання та ранжування. Вибірку дослідження склали здобувачі наукового ступеня доктора наук з психології та науково-педагогічні працівники, які викладають психологічні дисципліни. Загальна чисельність вибірки дослідження склала 30 осіб (23 жінки та 7 чоловіків). Основними причинами включення до складу вибірки дослідження саме такого контингенту є наявність у них повної вищої психологічної освіти, сформовані уявлення про специфіку професійної діяльності практикуючого психолога, наявність власного практичного досвіду роботи психологом. Тобто ми виходили з того, що саме вони можуть слугувати компетентними експертами при оцінці найбільш значущих особистісних детермінант готовності психологів до здійснення професійної кар'єри. Учасникам дослідження було запропоновано список перерахованих вище бажаних для психолога особистісних характеристик з проханням проранжувати їх за критерієм потужності впливу на формування готовності психологів до здійснення професійної кар'єри. Щоб врахувати можливі гендерні відмінності, кожний респондент здійснював процедуру

ранжування особистісних рис двічі – значущі особистісні якості, що зумовлюють готовність до побудови кар’єри жінками-психологинями та, відповідно, особистісні якості, що

зумовлюють готовність до побудови кар’єри чоловіками-психологами.

На наступному етапі вираховувався середній ранг кожної особистісної характеристики (табл. 1).

Табл. 1

**Результати експертного ранжування особистісних детермінант готовності майбутніх психологів до здійснення професійної кар’єри (представлено перші 10 рангів)**

| <i>Середній ранг</i> | <i>Жінки-психологи</i>              | <i>Середній ранг</i> | <i>Чоловіки-психологи</i>           |
|----------------------|-------------------------------------|----------------------|-------------------------------------|
| 1,15                 | Емпатія                             | 2,05                 | Емпатія                             |
| 2,74                 | Розкутість у спілкуванні            | 3,16                 | Аналітичні здібності                |
| 4,68                 | Аналітичні здібності                | 4,00                 | Мотивація досягнення                |
| 6,37                 | Мотивація досягнення                | 5,68                 | Розкутість у спілкуванні            |
| 7,32                 | Загальна та професійна ерудованість | 5,68                 | Загальна та професійна ерудованість |
| 9,00                 | Саногенне мислення                  | 6,58                 | Емоційний інтелект                  |
| 10,00                | Навички цілепокладання              | 7,05                 | Креативність                        |
| 11,37                | Креативність                        | 8,32                 | Навички цілепокладання              |
| 12,21                | Емоційний інтелект                  | 10,74                | Вербальний інтелект                 |
| 13,58                | Саморегуляція                       | 11,32                | Емоційна експресія                  |

Інтерпретація представлених у таблиці ієрархій особистісних детермінант готовності до реалізації професійної кар’єри психолога дозволила зробити декілька важливих узагальнень:

1) отримані ієрархії особистісних якостей виявилися досить схожими між собою, що свідчить про універсальний характер більшості наведених у таблиці індивідуально-психологічних характеристик та їх відносну свободу від гендерного чинника;

2) отримані незначні відмінності між проранжованими особистісними характеристиками підпорядковуються компенсаторному принципу. Тобто респонденти час від часу включали до списку бажаних ті особистісні якості, яких прогнозовано та традиційно не вистачає представникам чоловічої або жіночої статі. Наприклад досить показовим є те, що у «жіночій» ієрархії якостей представлена саморегуляція, у той час як до «чоловічої» потрапила емоційна експресія. Очевидно, що досліджувані виходили з того, що чоловікам часто не вистачає вміння виражати емоції, що і стало причиною включення до списку бажаних для чоловіків-психологів емоційної експресії. В той час як у відповідності до гендерних стереотипів жінки не завжди добре

контролюють свої емоції, тому на думку респондентів для успішної кар’єри їм потрібно мати розвинені навички емоційної саморегуляції;

3) на перших місцях в обох ієрархіях опинилися такі особистісні якості як аналітичні здібності, емпатія, мотивація досягнення, розкутість у спілкуванні, загальна та професійна ерудованість, що свідчить про їх найбільшу затребуваність з точки зору психологічної готовності до реалізації професійної кар’єри у лоні психології. Показовим є те, що ці особистісні характеристики охоплюють усі чотири кластери професійно важливих рис психологів – від когнітивного до комунікативного.

За результатами здійсненого емпіричного дослідження можна прогнозувати, що саме ті особистісні характеристики, які за результатами експертних оцінок мають більш високі ранги, виступають найбільш значущими психологічними детермінантами готовності здобувачів психологічної освіти до здійснення професійної кар’єри.

**Висновки.** Психологічна готовність студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності виступає важливою передумовою ефективності їх діяльності після завершення здобуття вищої освіти,

оскільки цей специфічний стан психоемоційної мобілізації сприяє найбільш повному використанню набутих у закладі вищої освіти знань, досвіду, дозволяє краще зберігати самоконтроль та швидше адаптуватися до появи неочікуваних перешкод під час виконання професійних обов'язків.

Проведене емпіричне дослідження мало в першу чергу пілотажний характер, передбачало активне використання методу експертних оцінок та було спрямовано на визначення найбільш значущих особистісних детермінант готовності майбутніх психологів до реалізації професійної кар'єри. Виявлені особистісні детермінанти в переважній більшості носять універсальний характер та мало залежать від гендерної складової. Незначні відмінності між ієрархіями особистісних

рис чоловіків та жінок, які здобуваються психологічну освіту, підпорядковуються компенсаторному принципу. Найбільш затребуваними з точки зору готовності до здійснення професійної кар'єри є такі особистісні якості як аналітичні здібності, емпатія, мотивація досягнення, розкутість у спілкуванні, загальна та професійна ерудованість.

Перспективи подальших досліджень можуть бути пов'язані з експериментальною перевіркою виявлених особистісних детермінант на вибірках студентів-психологів, а також визначення та обґрунтування психологічних індикаторів готовності майбутніх психологів до побудови професійної кар'єри, що зробить можливим валідну діагностику цього психологічного феномену.

#### Список використаних джерел

1. Алмаші С. Дослідження психологічної готовності студентів-психологів до майбутньої професійної діяльності / С. Алмаші, С. Костю // Вісник Національного університету оборони України. – 2019. – №2 (52). – С. 5-15.
2. Антонова Н. О. Психологічні основи розвитку готовності до професійної діяльності у майбутніх психологів : автореф. дис. на здобуття наук, ступеня докт. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна і вікова психологія» / Н. О. Антонова. – Київ, 2012. – 43 с.
3. Гриньова Н. В. Психологічні механізми становлення професійної свідомості майбутніх психологів у закладі вищої освіти / Н. В. Гриньова // Вісник національного університету оборони України. – 2021. – №4(62). – С. 34-40.
4. Казар'ян П. А. Професійний розвиток майбутнього психолога / П. А. Казар'ян // Актуальні проблеми психології. – 2016. – Т. 7. – Вип. 42. – С. 112-119.
5. Моляко В. О. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень : монографія / В. О. Моляко, О. Л. Музика. – Житомир : Рута, 2006. – 320 с.
6. Психологічна служба : підручник / [за ред. В. Г. Панка, А. Г. Обухівської, В. Д. Острової та ін.] – Київ : Ніка-Центр, 2016. – 362 с.
7. Сердюк Н. І. Атракційність як запорука ефективної консультативної діяльності психолога / Н. І. Сердюк // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. – 2021. – №3. – Том 32(71). – С. 70-74.
8. Сколота Е. В. Асертивність як складник професійного профілю майбутнього психолога / Е. В. Сколота // Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія. – 2020. – №4. – Том 31(70). – С. 79-83.
9. Столярова О. М. Мотиваційна готовність здобувачів вищої освіти до майбутньої професії психолога / О. М. Столярова, О. Д. Сафін, С. Ю. Діхтяренко, Т. С. Рабодзей // Вісник Національного університету оборони України. – 2021. – №6(64). – С. 105-109.
10. Стріха С. В. Визначення важливих індивідуально-психологічних рис майбутніх офіцерів-психологів пенітенціарних установ України / С. В. Стріха // Вісник Національного університету оборони України. – 2018. – №1(49). – С. 89-94.
11. Хуртенко О. В. Готовність до професійної діяльності майбутнього психолога у контексті його професійної адаптації / О. В. Хуртенко, І. П. Якимчук // Вісник Національного університету оборони України. – 2020. – №1(54). – С. 186-192.
12. Якимчук І. П. Особистісна зрілість майбутніх психологів у контексті їхньої професійної підготовки / І. П. Якимчук // Вісник Національного університету оборони України. – 2018. – №1(49). – С. 124-129.
13. Barchi B. V. Psychological features of the future specialist's professional formation / B. V. Barchi // Вісник Національного університету оборони України. – 2022. – №5 (63). – С. 5-11.

# References

1. Almashi S., Kostiu S. (2019). Doslidzhennia psykholohichnoi hotovnosti studentiv-psykholohiv do maibutnoi profesiinoi diialnosti [Research of psychological readiness of students-psychologists for future professional activity]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №2 (52). S. 5-15 (in Ukrainian).
2. Antonova N. O. (2012). Psykholohichni osnovy rozvytku hotovnosti do profesiinoi diialnosti u maibutnikh psykholohiv [Psychological bases of development of readiness for professional activity at future psychologists]. Avtoref. dys. na zdobuttia nauk, stupenia dokt. psykhol. nauk : spets. 19.00.07 «Pedahohichna i vikova psykholohiia». Kyiv, 43 s. (in Ukrainian).
3. Hrynova N. V. (2021). Psykholohichni mekhanizmy stanovlennia profesiinoi svidomosti maibutnikh psykholohiv u zakladi vyshchoi osvity [Psychological mechanisms of formation of professional consciousness of future psychologists in higher education]. Visnyk natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №4(62). S. 34-40. (in Ukrainian).
4. Kazarian P. A. (2016). Profesiinyi rozvytok maibutnoho psykholoha [Professional development of the future psychologist]. Aktualni problemy psykholohii. T. 7. Vyp. 42. S. 112-119. (in Ukrainian).
5. Moliako V. O., Muzyka O. L. (2006). Zdibnosti, tvorchist, obdarovanist: teoriia, metodyka, rezultaty doslidzhen : monohrafiia [Abilities, creativity, talent: theory, methods, research results]. Zhytomyr : Ruta, 320 s. (in Ukrainian).
6. Psykholohichna sluzhba : pidruchnyk [Psychological service]. Za red. V. H. Panka, A. H. Obukhivskoi, V. D. Ostrovoi ta in. Kyiv : Nika-Tsentr, 2016. 362 s. (in Ukrainian).
7. Serdiuk N. I. (2021). Atraktsiinist yak zaporuka efektyvnoi konsultatyvnoi diialnosti psykholoha [Attractiveness as a guarantee of effective counseling activities of a psychologist]. Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriia: Psykholohiia. №3. Tom 32(71). S. 70-74. (in Ukrainian).
8. Skolota E. V. (2020). Asertyvnist yak skladnyk profesiinoho profilu maibutnoho psykholoha [Assertiveness as a component of the professional profile of the future psychologist]. Vcheni zapysky TNU imeni V. I. Vernadskoho. Seriia: Psykholohiia. №4. Tom 31(70). S. 79-83. (in Ukrainian).
9. Stoliarova O. M., Safin O. D., Dikhtiarenko S. Yu., Rabodzei T. S. (2021). Motyvatsiina hotovnist zdobuvachiv vyshchoi osvity do maibutnoi profesii psykholoha [Motivational readiness of higher education students for the future profession of psychologist]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №6(64). S. 105-109. (in Ukrainian).
10. Strikha S. V. (2018). Vyznachennia vazhlyvykh indyvidualno-psykholohichnykh rys maibutnikh ofitseriv-psykholohiv penitentsiarnykh ustanov Ukrainy [Identification of important individual psychological traits of future officers-psychologists of penitentiary institutions of Ukraine]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №1(49). S. 89-94. (in Ukrainian).
11. Khurtenko O. V., Yakymchuk I. P. (2020). Hotovnist do profesiinoi diialnosti maibutnoho psykholoha u konteksti yoho profesiinoi adaptatsii [Readiness for professional activity of the future psychologist in the context of his professional adaptation]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №1(54). S. 186-192. (in Ukrainian).
12. Yakymchuk I. P. (2018). Osobystisna zrilist maibutnikh psykholohiv u konteksti yikhnoi profesiinoi pidhotovky [Personal maturity of future psychologists in the context of their professional training]. Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy. №1(49). S. 124-129. (in Ukrainian).
13. Barchi B. V. Psychological features of the future specialist's professional formation / B. V. Barchi // Вісник Національного університету оборони України. – 2022. – №5 (63). – С. 5-11.

# Summary

**Moroz L.** *doctor of psychological sciences, professor, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical Universit*  
**Dikhtiarenko S.** *candidate of psychological sciences, associate professor, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical Universit*

## PERSONAL DETERMINANTS OF PREPAREDNESS OF PSYCHOLOGISTS FOR PROFESSIONAL CAREERS

**Introduction.** *The formation of a set of professionally important personal qualities of a student psychologist is an important component of his psychological readiness to pursue a professional career, which determines the relevance of the study of personal characteristics of future psychologists as important determinants of professional career and empirical determination of the most important.*

**Purpose.** *Empirical identification of the most significant personal characteristics of psychological*

education seekers, which affect the level of readiness of future psychologists to pursue a professional career.

**Methods.** Both theoretical and empirical methods were used to achieve the research goal. Theoretical research methods: analysis, systematization, generalization of information from scientific sources. Empirical research methods: a confirmatory experiment aimed at determining the most important personal determinants of the readiness of psychology students to pursue a professional career, which used expert assessments and rankings.

**Originality.** Pilot empirical research was conducted on the basis of Uman State Pedagogical University. Paul Ticini. Methods such as expert evaluation and ranking were used in the research process. The sample of the study consisted of candidates for the degree of Doctor of Science in Psychology. The scientific novelty of the study is the grouping and separation of clusters of professionally important personality traits of future psychologists. The practical significance of the research results lies in the empirical determination of the most significant personal determinants of the readiness of future psychologists to pursue a professional career.

**Conclusion.** The personal determinants identified as a result of the study are mostly universal and depend little on the gender component. Minor differences between the hierarchies of personality traits of men and women receiving psychological education are subject to the compensatory principle. Personal qualities such as analytical skills, empathy, motivation to achieve, looseness of communication, general and professional erudition are the most sought after in terms of professional career readiness. Prospects for further research may be related to the experimental verification of identified personality determinants in samples of psychologists, as well as the definition and justification of psychological indicators of future psychologists' readiness to build a professional career, which will allow a valid diagnosis of this psychological phenomenon.

**Key words:** personality; personal determinants; individual psychological properties; psychological readiness; professional career; professional self-realization; professionalization; applicant for psychological education.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 21.04.22.

*Нікітіна Т. І.* курсант Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0003-4291-0064>

*Мацевко Т. М.* кандидат психологічних наук,  
 старший науковий співробітник,  
 Національна академія сухопутних військ  
 імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0002-5424-847X>

## ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ В МЕХАНІЗОВАНІЙ РОТІ

*В статті розкриваються результати емпіричного дослідження прояву організаційних конфліктів в механізованій роті. Показано, що в підрозділі конфлікти є важливою складовою функціонування підрозділу та однією з основних форм взаємодії.*

**Ключові слова:** організаційний конфлікт; соціально-психологічна технологія; військовий підрозділ; військовослужбовці.

**Вступ.** Військовослужбовцю, виконуючи завдання військової служби в районах із складною суспільно-політичною обстановкою і в пунктах постійної дислокації, доводиться зіштовхуватися зі значними труднощами й перешкодами зовнішнього і внутрішнього характеру. А це негативно позначається на самопочутті і психофізичному стані військовослужбовця, призводить до перевтоми, стресів, депресій і нервових зривів. А це, у свою чергу, провокує конфлікти, які є одним з провідних соціально-психологічних явищ військових підрозділів Збройних сил України.

**Теоретичне підґрунтя (огляд літератури і попередніх досліджень з цієї чи суміжної проблематики).** Конфлікти як соціально-психологічне явище є предметом дослідження багатьох науковців. Зокрема, американські дослідники Д. Рубін, Д. Прут та Сунг Хе Ким дотримуються думки, що в основі конфлікту лежить сприймання розбіжностей інтересів або переконання сторін у тому, що їхні прагнення не можна задовольнити одночасно. Українські вчені Г.В. Ложкін та Н.І. Пов'якськ розглядають конфлікт як зіткнення різноспрямованих сил (цінностей, інтересів, поглядів, цілей, позицій) суб'єктів – сторін взаємодії. І.В. Ващенко та С.П. Пренко розуміють конфлікт як вияв неузгодженості інтересів,

незгоду між двома або більшою кількістю сторін (особистостями чи групами), коли кожна сторона намагається зробити так, щоб була прийнята саме її позиція або цілі, спробу завадити зробити те саме іншій стороні, хворобу спілкування (нечесна, несправедлива, незрозуміла гра); серйозне розходження, гостру суперечку [5]. Тому єдиного визначення «конфлікт» як такого немає, проте підсумовуючі твердження дослідників можна сказати, що конфлікт – це стосунки між людьми, які характеризуються ворожнечею при розбіжності мотивів, потреб, інтересів, цілей, думок, поглядів тощо.

Мета роботи полягає в розкритті суті організаційних конфліктів та особливостей їх прояву у механізованій роті. Для досягнення мети необхідно розглянути поняття організаційного конфлікту та особливості його прояву у механізованій роті, провести емпіричне дослідження стану конфліктності у військовому підрозділі та визначити особливості прояву організаційних конфліктів.

### Методи дослідження.

Теоретичні – аналіз особливостей прояву організаційних конфліктів у військовому підрозділі.

Емпіричні: щодо дослідження реального стану конфліктності у військовому підрозділі (бланкова методика К. Томаса – Р. Кілмена

«Визначення типових способів реагування на конфліктну ситуацію»).

### **Результати і обговорення.**

Здебільшого, в підрозділах командири і підлеглі сприймають конфлікт як явище суто негативне. Адже конфлікт – це певною мірою припинення та розрив сталих відносин. Тому і є поширеною думка про те, що конфлікт – це явище руйнівне, це те, чого слід боятися та по можливості уникати. Проте інколи конфлікти не лише можливі, а іноді – бажані. Адже "конфлікт" означає зіткнення. І це може бути і зіткнення ідей, що демонструє співробітників як тих, які не є мовчазними і бездумними виконавцями чужої волі і наказів, а тих, хто має особисту думку, власну позицію, готовий до плідного співробітництва, сумісного пошуку рішень.

Головне для кожного – навчитися керувати конфліктом, знати закономірності його протікання та шляхи його вирішення, а також бути обізнаним у галузі психології особистості та психології людських відносин. Кожен повинен володіти мистецтвом вирішення конфліктів заради позитивного психологічного клімату в колективі, без якого не можлива творча, ефективна діяльність [3].

Організаційні конфлікти не завжди виникають внаслідок дії суб'єктивних чинників, однак їх розгортання та розв'язання залежить від безпосередніх учасників конфлікту, від сприйняття та оцінки ситуації, себе та опонентів у ситуації, їх розуміння і ставлення одне до одного, розуміння мотивів, цінностей та стратегій конфліктної поведінки. Отож, психологічне забезпечення управління конфліктами є одним із найважливіших напрямків діяльності заступників командирів з МПЗ [1].

Організаційний конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих дій учасників конфлікту, яке виникає через розбіжності інтересів, позицій, норм поведінки і ціннісних орієнтацій. Вони виникають внаслідок неспівпадіння формальних організаційних засад і реальної поведінки членів колективу [4].

Однією з основних особливостей організаційних конфліктів є те, що вони виникають лише через виконання організаційних функцій, дій чи організаційної бездіяльності. Організаційні конфлікти є причинними у діяльності підрозділу, оскільки вони впливають на виникнення конфліктів у підпорядкованому особовому складу.

Організаційний конфлікт виникає за умови наявності управлінського елемента: суб'єкта управління (командирів, начальників), результату управління (управлінські рішення) та управлінського середовища [2].

Іншою особливістю організаційного конфлікту є те, що всі учасники зацікавлені у розвитку підрозділу та максимізації його діяльності, винятком є певна поведінка командирів, яка полягає в тому, що командири зумиснопроводять політику стримування зростання підрозділу або його знищення. Однак за нормальних умов та позитивного СПК колективу усі спрямовують свої дії та зусилля на підтримання процесу зростання, хоч різняться бачення та способи досягнення максимізації діяльності підрозділу, тому і виникають організаційні конфлікти. В управлінні конфліктами цей факт необхідно практично використовувати, показувати командирам підрозділів, що вони мають однакові цілі, й вести пошук лише ефективніших способів їх досягнення.

Організаційні конфлікти виникають :

1) коли підлеглий не виконує, ігнорує вимоги, що пред'являються йому з боку керівництва. Наприклад, прогули, порушення виконавської, військової дисципліни, неякісне виконання своїх обов'язків і т.п.;

2) коли вимоги, що пред'являються до підлеглого, суперечливі, неконкретні. Наприклад, низька якість посадових інструкцій, непродуманий розподіл посадових обов'язків і т.п. може привести до конфлікту;

3) коли є посадові, функціональні обов'язки, але саме їх виконання залучає учасників трудового процесу в конфліктну ситуацію. Наприклад, виконання функцій

механіка-водія замість навідника оператора [4].

Тому вдале вирішення конфліктних ситуацій в підрозділі потребує усвідомлення природи конфлікту з боку командирів, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації, що виникають при довготривалих взаєминах. Контроль за конфліктною ситуацією є тим інструментом, оволодіти яким може кожен, а це допоможе вирішити практично будь-яку проблему.

Згідно з розглянутими вище теоретичними положеннями щодо особливостей прояву організаційних конфліктів у військовому підрозділі, ми вирішили здійснити експериментальне дослідження з метою реального стану конфліктності у військовому підрозділі.

Базою дослідження стала окремі військові підрозділи 56 ОМПБр.

Загальна вибірка складала 60 військовослужбовців і мала такі характеристики:

1. за віком:

- від 20 до 30 років: 18 осіб (30 %);
- від 30 до 40 років: 39 осіб (65 %);
- старше 40 років: 3 особи (5%).

2. за статтю:

- жіноча: 9 осіб (15 %);
- чоловіча: 51 особа (85 %).

3. за досвідом:

- I контракт: 9 осіб (15 %);
- II контракт: 30 осіб (50 %);
- III контракт: 21 особа (35 %).

4. Усі в/сл, які були учасниками дослідження, брали участь у бойових діях.

Для діагностики конфліктності у військовому підрозділі ми використовували такі методики:

- бланкова методика К. Томаса – Р. Кілмена (адаптація Н.В. Гришиної) «Визначення типових способів реагування на конфліктну ситуацію»;
- анкетування.

Тест «Визначення типових способів реагування на конфліктну ситуацію» дає можливість виявити стиль поведінки в конфліктній ситуації. К.Томас запропонував тлумачення співвідношення

в поведінці конкретної людини двох показників: сконцентрування уваги на задоволення власних інтересів та сконцентрування уваги на задоволення інтересів іншої людини. Відповідно до цих співвідношень, він виділив п'ять основних типів поведінки особистості в конфліктній ситуації [6]:

- відхід від конфлікту;
- поступливість;
- боротьба;
- компроміс;
- співробітництво.

Під час застосування методики К. Томаса – Р. Кілмена «Визначення типових способів реагування на конфліктну ситуацію» ми отримали такі результати.

Значна кількість військовослужбовців, зокрема 36 осіб (60 %), яскраво продемонстрували лише один тип поведінки реагування на конфліктну ситуацію. Ці результати представлені у таблиці 1.

Табл. 1  
Результати проведення методики К. Томаса – Р. Кілмена

| Тип поведінки        | Кількість осіб | Відсоткове співвідношення |
|----------------------|----------------|---------------------------|
| Відхід від конфлікту | 3              | 5 %                       |
| Поступливість        | 15             | 25 %                      |
| Боротьба             | 3              | 5 %                       |
| Компроміс            | 12             | 20 %                      |
| Співробітництво      | 3              | 5 %                       |

Аналіз результатів свідчить про те, що більшість людей під час конфлікту використовують лише один тип поведінки. В тому числі найбільше людей проявили поступливість (25 %) та компроміс (20 %) у цьому підрозділі. Таким чином, переважна кількість будуть або поступатися, жертвуючи власними інтересами, або шукати шляхи вирішення таких ситуацій, намагатимуться знайти взаємодію, компроміс з іншою людиною. Також невелика чисельність в/сл продемонстрували такі типи поведінки, як відхід від конфлікту, боротьба або ж співробітництво. Тобто, одні не звертатимуть уваги на конфліктну ситуацію, вважатимуть, що вона зникне сама по собі, після чого ні одна із сторін не отримає нічого. Другі – будуть йти до

кінця, наполягати на своєму, при цьому не враховуватимуть позиції, інтереси інших людей. Треті ж, використовуватимуть співпрацю, що є найбільш позитивним вирішенням конфліктних ситуацій, вони враховуватимуть як власні інтереси, так і інтереси інших.

Третина особового складу (21 особа (35 %)) використовують декілька переважних типів поведінки реагування на конфліктну ситуацію. Більш детальні результати представлені у таблиці 2:

Табл. 2

Характеристика військовослужбовців, які мають декілька типів реагування на конфліктну ситуацію

| Тип поведінки                    | Кількість осіб | Відсоткове співвідношення |
|----------------------------------|----------------|---------------------------|
| Відхід від конфлікту / боротьба  | 3              | 5 %                       |
| Відхід від конфлікту / компроміс | 9              | 15 %                      |
| Співробітництво / компроміс      | 6              | 10 %                      |
| Співробітництво / поступливість  | 3              | 5 %                       |

Таким чином, 15 % (9 осіб) використовують в залежності від ситуації такі типи поведінки, як відхід від конфлікту та компроміс, а 10 % (6 осіб) співробітництво і також компроміс. Різниця полягає в тому, що ці 15 % при не сприятливому перебігу конфлікту прагнуть ухилитися від нього, що означає перенесення його на невизначений термін і, водночас, погано впливає на СПК у підрозділі. А 10 %, під час таких самих умов, прагнуть знайти певні шляхи вирішення таких ситуацій, намагатимуться знайти взаємодію, компроміс з іншою людиною.

Також є 5 % особового складу (3 осіб), які нетипово поведуться, а саме відхиляються від конфлікту або борються. Такі люди, які бачать свою слабкість, нездатність перемогти, ухиляються від входження у конфліктну ситуацію. Вони приховують свої почуття, думки, інтереси на невстановлений час і чекають такої ситуації, коли будуть впевнені в своїх знаннях, силах. Більш позитивними

результатами поведінки є у 5 % військовослужбовців (3 осіб), які обирають співпрацю чи відхід від конфлікту. Адже співпраця – це максимальне задоволення в конфліктній ситуації як власних інтересів, так і інтересів іншої людини, у будь-якому разі у вигравшій опиняться всі. А ухилення в цьому випадку сприймається більше з позитивної сторони, коли ці особи поступаються своїми інтересами, заради інших.

У той же час, є 3 осіб (5 %), які продемонстрували більшість типів поведінки, зокрема або відхід від конфлікту, або поступливість, або боротьба, або співробітництво. Ці результати свідчать про те, що ці люди володіють різними типами поведінки в залежності від ситуації, обстановки, використовують так званий ситуативний підхід. Вони є гнучкими, легко пристосовуються до оточення, діяльності, як правило, спрямовані на позитивний результат під час конфлікту.

Таким чином, в результаті дослідження за методикою К. Томаса – Р. Кілмена ми можемо охарактеризувати підрозділ. Більшість особового складу механізованої роти 56 окремої мотопіхотної бригади (військова частина А0989) яскраво проявляють компроміс та поступливість. Також є окремі прояви відходу від конфлікту. Це, з одного боку, позитивно впливає на недопущення деструктивних конфліктів, а з іншого – не дуже добре впливає на внутрішньо-групове вирішення конфліктних ситуацій. Адже поступливість, компроміс, відхід від конфлікту не дають повного розв'язку проблеми, а лише або зволікають, відтягуючи час, або вирішують не до кінця, не повною мірою задовольнивши власні інтереси, жертвуючи чимось, що негативно впливає на СПК. Проте є в/сл, які вміють вибирати певний тип поведінки в залежності від ситуації, своєї позиції. Це позитивно впливає на організаційний клімат, адже не створює перешкод щодо проходження військової служби.

Для вивчення конфліктності нами була розроблена анкета, яка складається з 11 питань, які в свою чергу поділялися

наособисті, закриті, відкриті питання та оціночну шкалу. Зокрема, ми намагалися з'ясувати наскільки дружній підрозділ, про випадки конфліктів, чи траплялися вони, їх частота, хто був ініціатором, причини конфліктів, випадки застосування фізичної сили, погроз, морального приниження, зброї, нанесення шкоди здоров'ю, а також поведінку військовослужбовців під час конфліктної ситуації. Для нас було важливо зрозуміти, чи траплялися конфлікти, їх причини та поведінку кожного в/сл. Особливе значення набуло формування загальної картини конфліктності між солдатським, сержантським та офіцерським складом. І в ході цієї анкети ми отримали такі результати.

Відповідно до питання, що передбачало характеристику колективу, ми отримали наступні результати, зображені у таблиці 3.

Табл. 3

Характеристика згуртованості колективу

| Кількість особового складу, % | Рівень згуртованості підрозділу (%) |
|-------------------------------|-------------------------------------|
| 21 особа (35 %)               | 70                                  |
| 11 осіб (18,3 %)              | 50                                  |
| 9 осіб (15 %)                 | 60                                  |
| 9 осіб (15 %)                 | 80                                  |
| 6 осіб (10 %)                 | 100                                 |
| 2 особи. 3,3 %                | 30                                  |
| 2 особи (3,3 %)               | 40                                  |

Результати показують, що більшість особового складу вважають свій підрозділ згуртованим. Проте є частина військовослужбовців, які думають, що їхній колектив недостатньо дружній (менше 40 %). Тобто згуртованість особовим складом оцінюється неоднозначно, це свідчить про те, що військовослужбовці, виконуючи різні ролі, обов'язки, по різному оцінюють стан згуртованості в підрозділі. Тому, і стан конфліктності особовий склад оцінюватиме неоднаково.

Наступне питання було спрямоване на те, чи чули військовослужбовці про випадки конфліктів. Результати на цей запит представлені на рисунку 1.

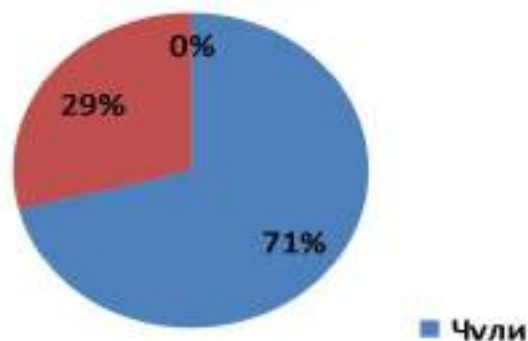


Рис. 1. Випадки конфліктів

Отримані результати свідчать, що переважна більшість особового складу чули про наявність випадків конфлікту. Тобто у цьому підрозділі наявні конфлікти, що показує достатню відвертість особового складу під час проведення опитування.

Результати щодо частоти конфліктів у підрозділі представлені на рисунку 2.

■ Ніколи ■ Рідко ■ Час від часу ■ Постійно

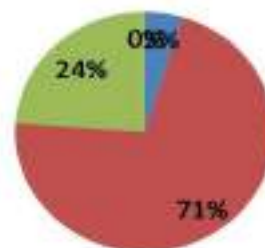


Рис. 2. Частота конфліктів

Так, 71 % відповіли, що конфлікти трапляються рідко, 24 %—час від часу, 5 %—ніколи та 0 %—постійно. Це свідчить про те, що конфлікти є важливою складовою функціонування підрозділу та однією з основних форм взаємодії. Також це дало можливість визначити показник стабільності виникнення конфліктів.

Наступне питання було спрямоване на визначення учасників конфлікту, результати якого представлені у таблиці 4.

Табл. 4

Визначення учасників конфлікту

| Учасник конфлікту  | Відсоткове співвідношення |
|--------------------|---------------------------|
| Колеги             | 76 %                      |
| Сержантський склад | 10 %                      |
| Командири          | 14 %                      |

Варто зазначити, що саме солдатський склад є ініціатором конфліктних ситуацій, оскільки мають недостатнє або не правильне розуміння положень статутів Збройних сил України, законів України, а

також інших нормативно-правових актів, які регулюють діяльність військовослужбовців. Тому неправильно тлумачать свої обов'язки та завдання, які на них покладено, та із-за цього, як правило, виникають конфліктні ситуації. Також це визначає на кого слід більше звертати увагу і з ким більше працювати.

Проаналізувавши відповіді на питання щодо причин конфліктів, ми отримали такі показники, що зображені в таблиці 5.

Табл. 5

| Причини конфліктів                                     |                           |
|--------------------------------------------------------|---------------------------|
| Причини конфліктів                                     | Відсоткове співвідношення |
| Розбіжності в інтересах                                | 36 %                      |
| Різні цінності, пріоритети                             | 29 %                      |
| Відсутність об'єктивних критеріїв оцінювання роботи    | 25 %                      |
| Не можуть знайти спільне мову з колегами, керівництвом | 10 %                      |

Вищевикладені результати підтверджують той факт, що більшість особового складу мають розбіжності в інтересах. Тобто відсутня єдина мотивація, що здатна зробити роботу приємним заняттям військової служби. Також це допомагає нам зрозуміти і прийняти відповідні заходи щодо вирішення конфліктів.

Аналізуючи сьоме – десяте питання щодо випадків застосування фізичної сили, погроз, морального приниження, зброї, нанесення шкоди здоров'ю, то ми отримали такі результати, які представлені на рисунку 3.

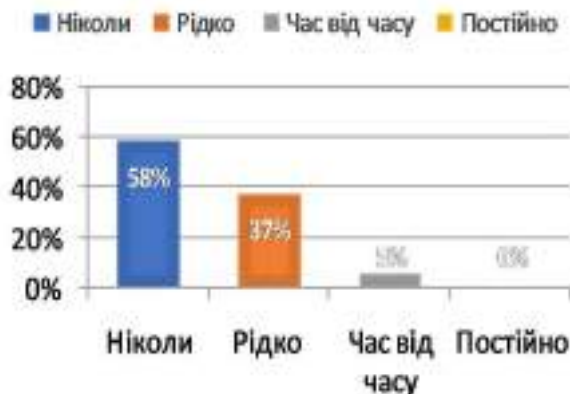


Рис. 3. Випадки застосування нестатутних взаємовідносин

Таким чином, є частина особового складу, яка або рідко, або час від часу чули

про такі випадки. Вони негативно впливають на взаємовідносини, морально-психологічний клімат у підрозділі. Проте більшість військовослужбовців (58 %) не чули про існування випадків щодо порушення статутних норм взаємовідносин. Що позитивно впливає на морально-психологічний клімат у підрозділі, а також засвідчує сприятливе вирішення конфліктних ситуацій.

За допомогою крайнього питання ми з'ясували поведінку військовослужбовців під час конфліктної ситуації. Отримані результати наведені у таблиці 6.

Табл. 6

Поведінка військовослужбовців під час конфліктів

| Дії під час конфлікту                             | Відсоткове співвідношення |
|---------------------------------------------------|---------------------------|
| Намагаються бути посередником                     | 23,8 %                    |
| Намагаються відійти від конфліктуючих сторін      | 47,6 %                    |
| Беруть безпосередню участь у конфліктній ситуації | 14,3 %                    |
| Спостерігають                                     | 14,3 %                    |
| Доповідають старшому начальнику                   | 0 %                       |

Це свідчить про те, що більшість особового складу (47,6 %) намагаються відійти від конфліктуючих сторін. Це, з одного боку, добре впливає на обстановку в підрозділі, адже не створює ситуацій з не раціональним використанням енергії, ресурсів. А з іншого – не дуже, адже інколи у колективі є потреба у конфлікті, бо це допомагає усунути наявні недоліки і вчасно вирішити назріваючий у підрозділі іншу суперечку.

Загалом, аналізуючи результати анкетування, можна зазначити, що в підрозділі конфлікти є важливою складовою функціонування підрозділу та однією з основних форм взаємодії.

**Висновки.** У підсумку зауважимо наступне:

1. Конфлікти науковцями розглядається як стосунки між людьми, які характеризуються ворожнечею при розбіжності мотивів, потреб, інтересів, цілей, думок, поглядів тощо. Організаційні

конфлікти виникають через виконання організаційних функцій, дій чи організаційної бездіяльності. Вони є причинними у діяльності підрозділу, оскільки вони впливають на виникнення конфліктів у підпорядкованому особовому складу.

2. Результати нашого емпіричного дослідження, демонструють, що конфлікти є важливою складовою функціонування підрозділу та однією з основних форм взаємодії. Більшість військовослужбовців яскраво проявляють компроміс та поступливість. Також є окремі прояви відходу від конфлікту. Це, з одного боку, позитивно впливає на недопущення деструктивних конфліктів, а з іншого – не дуже добре впливає на внутрішньогрупове вирішення конфліктних ситуацій. Адже поступливість, компроміс, відхід від конфлікту не дають повного розв'язку проблеми, а лише або зволікають, відтягуючи час, або вирішують не до кінця, не повною мірою задовольнивши власні інтереси, жертвуючи чимось, що

негативно впливає на соціально-психологічний клімат. Проте є військовослужбовці, які вміють вибирати певний тип поведінки в залежності від ситуації, своєї позиції. Це позитивно впливає на організаційний клімат, адже не створює перешкод щодо проходження військової служби.

3. Зважаючи на отримані результати, ми відзначили, що для вчасного корегування конфліктності у військовому підрозділі, необхідно застосовувати корекційну програму, зокрема, проводити індивідуальні та групові роботи з військовослужбовцями та реалізувати це за допомогою тренінгу.

4. Напрямами подальших досліджень є:

- розширення вибірки дослідження, для отримання статистично значимих результатів;
- розширення прийомів корегування прояву конфліктів і дослідження ефективності їх корекційного впливу.

### Список використаних джерел

1. Карамушка Л. М. Технологія запобігання та розв'язання організаційних конфліктів / Л. М. Карамушка., 2005. – 366 с.
2. Ковальчук Г. Р. Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств: дис. канд. ек. наук / Ковальчук Галина Романівна – Львів, 2016. – 192 с.
3. Конфлікт у розвитку організації [Електронний ресурс]. – 2011. – Режим доступу до ресурсу: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15190/>.
4. Поняття і види конфліктів у суспільстві [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://ukrbukva.net/page,4,11035-Ponyatie-i-vidy-konfliktov-v-obshestve.html>.
5. Психологія конфлікту: комплекс навчально-методичного забезпечення підготовки бакалаврів всіх спеціальностей. Укл.: Кононець М.О. – К.: НТУУ «КПІ ім. Ігоря Сікорського», 2017. – 48 с
6. Тест Томаса - типи поведінки в конфлікті [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://psychologis.com.ua/test\\_tomasa\\_-\\_tipy\\_povedeniya\\_v\\_konflikte.htm](http://psychologis.com.ua/test_tomasa_-_tipy_povedeniya_v_konflikte.htm).

### References

1. Karamushka L. M. Tekhnolohiia zapobihannia ta rozv'iazannia orhanizatsiinykh konfliktiv / L. M. Karamushka., [Technology of prevention and resolution of organizational conflicts / L. M. Karamushka] 2005. – 366 s. (in Ukrainian)
2. Kovalchuk H. R. Otsiniuvannia ta zapobihannia upravlinskykh konfliktiv u diialnosti mashynobudivnykh pidpriemstv: dys. kand. ek. nauk / Kovalchuk Halyna Romanivna [Estimation and prevention of administrative conflicts in the activities of machine-building enterprises / Kovalchuk Halyna Romanivna] – Lviv, 2016. – 192 s. (in Ukrainian)
3. Konflikt u rozvytku orhanizatsii [Elektronnyi resurs]. [Conflict in the development of the organization] – 2011. – Rezhym dostupu do resursu: <https://osvita.ua/vnz/reports/management/15190/>.
4. Poniattia i vydy konfliktiv u suspilstvi [Elektronnyi resurs] [Concepts and types of conflicts in society] – Rezhym dostupu do resursu: <https://ukrbukva.net/page,4,11035-Ponyatie-i-vidy-konfliktov-v-obshestve.html>.

5. Psykholohiia konfliktu: kompleks navchalno-metodychnoho zabezpechennia pidhotovky bakalavriv vsikh spetsialnostei. Ukl.: Kononets M.O.[Psychology of conflict: a set of educational and methodological support for the training of bachelors of all specialties.] – K.: NTUU «KPI im. Ihoria Sikorskoho», 2017. – 48 s (in Ukrainian)

6. Test Tomasa - typy povedinky v konflikti [Elektronnyi resurs] [Thomas test - types of behavior in conflict]– Rezhym dostupu do resursu: [http://psychologis.com.ua/test\\_tomasa\\_-\\_tipy\\_povedeniya\\_v\\_konflikte.htm](http://psychologis.com.ua/test_tomasa_-_tipy_povedeniya_v_konflikte.htm).

#### Summary

**Nikitina T.** cadet National Academy of Army Forces  
n.a. hetman Peter Sagaydachny

**Matsevko T.** Ph.D., Candidate of Psychological Sciences,  
senior researcher, National Academy of Army Forces  
n.a. hetman Peter Sagaydachny

#### PECULIARITIES OF MANIFESTATION OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS IN A MECHANIZED MOTION

**Introduction.** While performing military service in areas with a difficult socio-political situation and in permanent locations, a serviceman has to face significant difficulties and obstacles of an external and internal nature. And this negatively affects the well-being and psychophysical condition of the serviceman, leads to fatigue, stress, depression and nervous breakdowns. And this, in turn, provokes conflicts, which are one of the leading socio-psychological phenomena of military units of the Armed Forces of Ukraine.

**Purpose.** To reveal the essence of organizational conflicts and features of their manifestation in a mechanized company.

**Methods.** Theoretical methods - analysis of the peculiarities of the manifestation of organizational conflicts in the military unit. Empirical methods: on the study of the real state of conflict in a military unit (blank method of K. Thomas - R. Kilman "Determination of typical ways of responding to a conflict situation").

**Originality.** Peculiarities of organizational conflicts in a mechanized company are determined.

**Conclusion.** The results of our empirical study show that conflicts are an important component of the functioning of the unit and one of the main forms of interaction. Most servicemen are empathetic and accommodating. There are also some manifestations of withdrawal from the conflict. This, on the one hand, has a positive effect on the prevention of destructive conflicts, and on the other - does not have a very good effect on intra-group resolution of conflict situations. After all, flexibility, compromise, withdrawal from the conflict do not give a complete solution to the problem, but only either procrastinate, delaying time, or decide not to the end, not fully satisfying their own interests, sacrificing something that negatively affects the socio-psychological climate. However, there are servicemen who know how to choose a certain type of behavior depending on the situation, their position. This has a positive effect on the organizational climate, as it does not create obstacles to military service.

Based on the results obtained, we noted that in order to timely correct conflicts in the military unit, it is necessary to apply a correctional program, in particular, to conduct individual and group work with servicemen and implement it through training.

**Keywords:** organizational conflict; socio-psychological technology; military staff; servicemen.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 09.05.22.

**Perepeliuk T.** PhD of Psychological, professor,  
Associate Professor of the Department of Psychology  
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University  
<https://orcid.org/0000-0001-6313-2279>

**Hrynova N.** PhD of Psychological, associate professor  
of the Department of Psychology Pavlo Tychyna Uman  
State Pedagogical University  
<https://orcid.org/0000-0001-7261-9871>

**Olkhovetskyi S.** PhD of Psychological, associate  
professor  
of the Department of Psychology Pavlo Tychyna  
Uman State Pedagogical University  
<https://orcid.org/0000-0001-9135-4872>

## PERSONALITY MOTIVATION AS A COMPONENT OF CREATIVE ABILITIES OF HIGHER EDUCATION STUDENTS

*Creating conditions for the formation of creative personality of higher education and teacher, realization and self-realization of their opportunities in the educational process is a strategic task for further development of creative abilities. In the professional training of future psychologists and social educators, special attention is paid to developing a creative personality, particularly as a future researcher. Training such a specialist is an important component of higher education because a person who has the flexibility of thinking, academic and professional motivation, creativity, ability to solve non-standard problems, and constantly occurring societal changes, the educational environment can find adequate forms of organization. Which is that updating their knowledge skills improves professional qualities and qualities.*

**Keywords:** motive; creative abilities; creative development; applicants for higher education; professional training.

**Introduction.** Today demands to overcome the everyday situation and solve urgent problems related to developing personality, creative abilities, professional qualities, personal qualities, etc. Educational and professional activities, self-study, self-education, and self-development involve the mandatory solution of creative tasks, making creative decisions, and creating conditions for activating the individual's creative process.

**Purpose.** One of the strategic tasks of education reform is to create conditions for forming a creative personality of the applicant and teacher and the implementation and self-realization of their capabilities in the educational process. This task is designed to promote the dynamics of the modern socio-political life of the country, its economic development, informatization of society, and more.

The dynamics of reforming the educational system determine the need to improve the theoretical and methodological, methodological, and technological bases, which

will reflect these achievements in the theory and practice of vocational education. The orientation of the educational process on the formation of creative personality causes changes in modern psychological and pedagogical activities, which is determined by the level of readiness of the teacher to develop creative thinking of the applicant, which takes place in the educational environment of higher education.

**Theoretical basis.** In the high-speed development of modern society and personality, especially urgent problems are the study of creative personality, potential, abilities, properties, and characteristics (B. Ananiev, V. Andreev, F. Barron, M. Berdyaev, B. Bibler, O. Bogdanova, D. Bogoyavlenskaya, J. Guilford, V. Druzhinin, G. Zhuravlyov, V. Zagvyazinsky, E. Ilyin, I. Kant, I. Lerner, O. Luk, A. Markova, O. Matyushkina, V. Molyako, M. Nikadrov, J. Ponomareva, F. Ratner, J. Renzulli, V. Rybalka, L. Ruvinsky, R. Sternberg, P. Torrens, O. Yakovleva, etc.); specifics of forms and methods of development of creative personality

in the educational process (Sh. Amonashvili, M. Bogdanovich, I. Volkov, L. Dashevskaya, N. Istomina, L. Kochina, S. Logachevskaya, Z. Slepkan, V. Sukhomlinsky); formation of the spiritual potential of student youth in the process of professional training (V. Voevodin, O. Oleksyuk, M. Tkach, etc.).

Philosophical and methodological problems of creativity were considered in the works of G. Hegel, N. Berdyaev, B. Gershunsky, A. Spirkin, I. Franko, etc.; creativity as the highest form of human activity is revealed in the research of K. Abulkhanova-Slavskaya; creativity as a new result was analyzed by psychologists D. Bogoyavlenskaya, L. Vygotsky, P. Halperin, J. Ponomarev, S. Rubinstein, and others.

More and more attention to personality development has been paid to higher education institutions (HEI). In this regard, are they increasing attention to the qualities of the learning environment: what should be the environment, environment, classroom atmosphere, and interaction with teachers and classmates to promote creative abilities?

In the professional training of future psychologists and social educators, special attention is paid to developing a creative personality, particularly as a future researcher. Training such a specialist is an important component of higher education because a person has the flexibility of thinking, academic and professional motivation, creativity, ability to solve non-standard problems and changes constantly occurring in society and educational environment, and find adequate forms of organization. This updates their knowledge and skills and improves professional qualities and qualities.

The model of creative development of the individual in the institution of higher education of Smirnov S. seems to be quite complete; he puts forward the following conditions: not to suppress the intuition of the applicant; to form self-confidence; use positive emotions while learning; support learning motivation; to stimulate the desire for independent choice of tasks, goals, means of performing tasks; to prevent the formation of conformal behavior; to develop the ability to identify contradictions, to formulate them; use open-ended tasks; use problem-based learning methods; to practice joint research activities with the teacher; encourage the applicant's desire to be himself [5].

Volkonskaya S., in the structure of the creative potential of the individual, identifies the following components:

1. Intellectual component (intellectual-logical; intellectual-heuristic; fluid intelligence).

2. Creative component (syntetic, analytical, practical-contextual abilities).

3. Motivational component (curiosity, enthusiasm, desire to be the first, including creativity, an incessant need for knowledge, and the desire to recognize personal success by others).

4. Communicative component (ability to cooperate, organize collective activities, accept other people's opinions, persuade and resolve conflicts).

5. Worldview component (belief in the rightness, the ability to defend their position, awareness of values and adherence to them, internal maturity).

6. Individual component (persistence, honesty, directness, openness, immediacy, determination, courage, bravery, independence, ability to self-esteem, diligence, etc.) [3].

All structural components of the creative potential of the personality of the future specialist are in an organic unity, interconnected and complementary. Regarding the combination of components, it can be hypothesized that creativity is more than just a set of personal levels achieved in the functioning of each component. First, for some components, there may be a marginal effect (for example, in knowledge); this threshold is a limit of a certain kind because, regardless of the levels reached by other components, creativity in a field about which a person knows very little or knows nothing is simply impossible. Second, some kind of compensation is possible among the components when the strength of one component (e.g., motivation) compensates for the weakness (e.g., environment). Third, components can begin to interact (e.g., intelligence and motivation); this interaction can lead to a nonlinear increase in the effect [3]. Thus, motivation plays a significant role in forming a creative personality.

The motivational component is a system of motives that express conscious motivations for activity, including educational and creative, the totality of all mental aspects that determine human behavior in general, and what motivates human activity, for which it improves.

The content of motivation is: curiosity, and interest in creative activities, which characterize

the individual's needs for knowledge, mastery of new ways of activity, manifested in the curiosity of the mind, and the desire to learn more about what is again observed or analyzed, as well as asking questions. Motivation includes feelings of enthusiasm, the joy of discovery; desire for creative achievements; desire for leadership; the desire to receive high marks, and recognition of success in educational and creative activities.

**Methods.** In order to determine the professional life of the seeker of motivation in the structure of creative abilities of applicants for higher education. We conducted a study using psychodiagnostic methods «Determination of social creativity of the individual» V. Druzhinin and self-assessment of motivation as a component of creative development of personality [4].

**Originality.** «Determination of social creativity of the individual» V. Druzhinin, with self-assessment of behavior in non-standard situations, allows you to determine the level of social creativity. In the proposed form, it is necessary on a 9-point scale to conduct a self-assessment of the frequency of their manifestation in given situations. Based on the total number of points, the levels of the creative potential of the individual are determined:

1. 18-39 points - very low level;
2. 40-54 points - low level;
3. 55-69 points - below average;
4. 70-84 points - slightly below average;
5. 85-99 points - average level;
6. 100-114 points - slightly above average;
7. 115-129 points - above average;
8. 130-142 points - high level;
9. 143-162 points - a very high level.

According to V. Druzhinin, creativity is an integrative quality of the human psyche, which provides productive transformations in its

activities and allows to meet the needs of the individual in research Activity. Creativity can be a purely situational characteristic – a reaction; in order for it to develop as a deep (personal) quality, not just behavioral (situational), the formation must take place under the influence of environmental conditions [4, p. 102].

V. Druzhinin's approach to the criteria of creativity is the idea of the presence of awareness, which is perceived by others. In contrast to the frequency criterion, the semantic criterion allows for the distinction between productive (creative) and unproductive (deviant) manifestations of human activity. V. Druzhinin emphasizes that the «semantic criterion» allows testing to divide the behavioral manifestations of the test subject into reproducible (stereotypical), original (creative), and unconscious. The person gives original answers, highlighting some properties of objects and ignoring others. The selection of non-obvious, hidden features changes the semantic hierarchy of their significance, and the subject appears in a new light, which creates the effect of surprise and originality. However, original are those associations that are not too far removed from the obvious signs. Thus, the original answers are intermediate between reproducing (stereotypical) and meaningless answers. The original answers signify creativity» [4, p. 103]. However, according to V. Druzhinin, modern creativity tests can identify a creative personality faster but do not accurately identify uncreatively. He sees that the manifestation of creativity is spontaneous and does not depend on external and internal regulation [4]. The results of the self-assessments of social creativity of the personality of applicants for higher education according to V. Druzhinin are presented in Fig. 1.

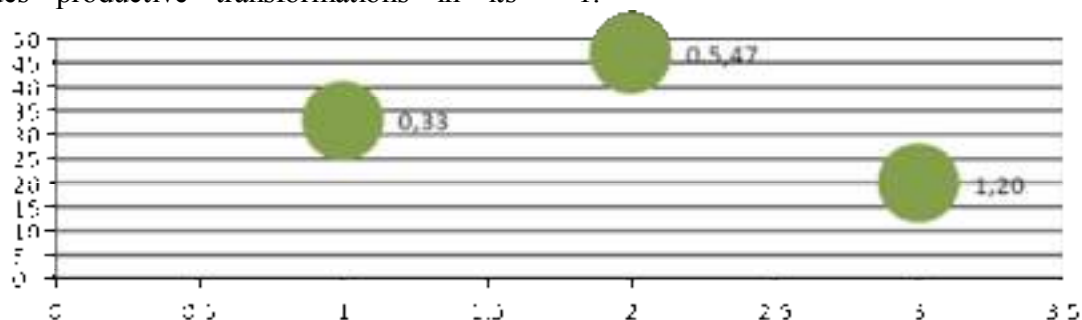


**Fig. 1. Levels of social creativity of the individual, «Levels of social creativity of the individual» V. Druzhinin.**

Thus, the study of social creativity results claims that respondents rate their level as high –

20%, medium – 47%, and low – 33% of applicants. Thus, the applicants have the

following components of social creativity: a general ability for self-actualization; social motivation (the need of the individual for constant social contact and motivational attitudes to communicate with other people); communicative sensitivity; social imagination, which allows you to model the further development of the social situation based on feedback. However, the degree of their expression is high in only 20% of respondents.

We are impressed by the idea of scientist O. Vozniuk that «social creativity is a complex quality of personality that allows you to identify

constructive and original solutions. The structure of interconnected elements of social creativity reveals the unity of communicative, motivational, emotional, intellectual, and existential parameters, each separate block of personal characteristics and manifestations. In this regard, we can assume that the overall level of development of social creativity of the subject is determined by the level of development of each of these components of its structure» [2].

The self-assessment results of higher education seekers' motivation components are presented in Fig. 2

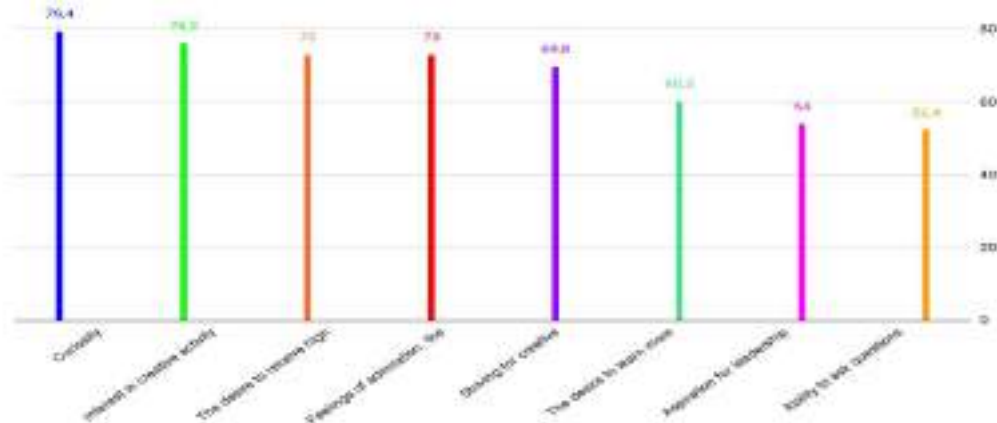


**Fig. 2. Component motivations are based on the results of self-assessment.**

Thus, the obtained data show that «curiosity» is estimated at 5 points in 42.9% of respondents, in 4 points – 36.5%, and 3 – 17.5%. «Interest in creative activity» received the following estimates: 5 points – 42.9%, 4 points – 33.3%, 3 points – 12.7%, 2 points – 9.5% of respondents. «The desire to learn more about something that is again observed or analyzed» was rated at 5 points – 23.8%, 4 points – 36.5%, 3 points – 31.7%, 2 points – 6.3% of respondents. «Ability to ask questions» received 5 points in 15.9% of elections, 4 points – 36.5%, 3 points – 33.3%, 2 points – 11.1% of respondents. «Feelings of enthusiasm, joy of

discovery» was rated at 5 points – 31.7%, 4 points – 41.3%, 3 points – 19%, 2 points – 7.9% of respondents. «The desire for creative achievement» was rated by students at 5 points – 38.1%, 4 points – 31.7%, 3 points – 20.6%, 2 points – 7.9% of respondents. «Aspiration for leadership» was rated at 5.4.3 points equally by 27% of respondents, at 2 and 1 point – equally by 9.5% of students. «The desire to receive high marks, recognition, success in educational and creative activities» was rated at 5 and 4 points by 36.5%, 3 points – by 20.6%, and 2 and 1 point – by 3.2% of respondents.

**Table 1.**

| Ranking of components of motivation |                                                                                                   |                        |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| №                                   | The name of the ability                                                                           | Number of choices in % |
| 1                                   | Curiosity                                                                                         | 79,4                   |
| 2                                   | Interest in creative activity                                                                     | 76,2                   |
| 3                                   | The desire to receive high marks, recognition, and success in educational and creative activities | 73                     |
| 4                                   | Feelings of admiration, the joy of discovery                                                      | 73                     |
| 5                                   | Striving for creative achievements                                                                | 69,8                   |
| 6                                   | The desire to learn more about something that is being observed or analyzed again                 | 60,3                   |
| 7                                   | Aspiration for leadership                                                                         | 54                     |
| 8                                   | Ability to ask questions                                                                          | 52,4                   |

**Conclusion.** Thus, the self-assessment results of applicants' motivation show that the most developed abilities are curiosity and interest in creative activities, the desire to receive high marks and recognition in educational and creative activities, and a sense of enthusiasm and joy in discovery.

Further research and prospects of our research see in the diagnosis of situational and personal self-actualization and self-realization to create psychological recommendations for professional development prospects during higher education and during adaptation in the workplace.

#### References

1. Vlasova O. Psychology of social abilities: structure, dynamics, factors of development: monograph. K. : Publishing and Printing Center «Kyiv University», 2005. 308 p.
2. Vozniuk O. Social creativity: basic approaches to conceptualization and psychological conditions for the development of social creativity. [http://zippo.net.ua/data/files/2018/metod\\_rob/psihol/veresenj\\_2018\\_voznyuk.pdf](http://zippo.net.ua/data/files/2018/metod_rob/psihol/veresenj_2018_voznyuk.pdf) (access date: 26.01.2022).
3. Volkonska S. Intra-university management system of formation and development of students' creative potential: dis. of Economics: 05.13.10 / Penza State University of Architecture and Construction. Penza, 2006. 214 p.
4. Druzhinin V. Psychology of creativity. Psychological Journal. 2005. №5 pp. 101–109.
5. Smirnov E. Modern leader: strategies of life and activity. M. : Izd-vo MGU, 2002. 208 s.
6. Perepeliuk Tetiana, Hrynova Nataliia. Examining the pandemic on students. Innovative activities for personal development and promotion of health. Monographic series «European Science». Book 4. Part 10. 2021. 105-113.

#### Резюме

**Перепелиук Т. Д.** кандидат психологічних наук, професор, доцент кафедри психології Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
**Гриньова Н. В.** кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
**Ольховецький С. М.** кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини

#### МОТИВАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВА ТВОРЧИХ ЗДІБНОСТЕЙ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Створення умов для формування творчої особистості здобувача вищої освіти, так і викладача, реалізації та самореалізації власних можливостей в освітньому процесі є стратегічним завданням. Дане завдання покликане сприяти динаміці сучасного суспільно-політичного життя та професійного становлення здобувача вищої освіти, зокрема майбутнього психолога, формуванню його мотиваційної сфери для подальшого розвитку творчих здібностей. У ході професійної підготовки майбутніх психологів, соціальних педагогів, особлива увага приділяється розвитку творчої особистості, зокрема як майбутнього дослідника. Підготовка такого фахівця є важливою складовою вищої освіти, тому що особистість, яка володіє гнучкістю мислення, вирізняється навчальною й професійною мотивацією, креативністю рішення, здатна нестандартно вирішувати задачі та зміни, які постійно відбуваються у соціумі, освітньому середовищі, здатна знаходити адекватні форми організації процесу в якому перебуває, оновлює власні знання, уміння, вдосконалює професійні якості та властивості.

**Ключові слова:** мотив; творчі здібності; творчий розвиток; здобувачі вищої освіти; професійна підготовка.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.  
Received/Поступила: 18.05.22.

*Свідерська О. І.* кандидат політичних наук,  
доцент кафедри теоретичної та практичної психології  
Національний університет «Львівська політехніка»  
<https://orcid.org/0000-0001-6618-0559>

*Гупало С.Р.* магістр психології  
Національний університет «Львівська політехніка»  
<https://orcid.org/0000-0002-1377-8634>

## ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СПРИЙМАННЯ МОВИ ВОРОЖНЕЧІ

У статті досліджуються психологічні особливості сприймання мови ворожнечі серед українського населення. Акцентовано, що мова ворожнечі здебільшого поширюється за допомогою пропаганди, в тому числі цифрової, спрямованої на дискредитацію мовної, релігійної чи етнічної ознаки. Підкреслено, що не зважаючи на численні дослідження, поняття мови ворожнечі є достатньо розмитим, що залишає його актуальним для наукового дискурсу.

**Ключові слова:** пропаганда; мова ворожнечі; політична психологія; культурні тренди; іллокувне мовлення.

**Вступ.** Функціонування сучасного суспільства супроводжується цілою низкою трансформацій та ризиків, які торкаються усіх сфер життя людини. З одного боку цифрова ера відкриває більше можливостей для пошуку інформації, самореалізації та формування у постсучасної особи культ індивіда, який має право вибирати індивідуальну траєкторію як особистісного розвитку, так і ціннісної системи, яка є його основою. З іншого боку інформаційний потік, який постійно змінюється відповідно до трендів та «культурної моди» дещо спотворює відчуття реальності та концептуалізацію поняття правди: правдиве не те, що істинне, а те, що модне, те що у тренді, те, що домінує, те що алгоритми пошукових систем видають у перших рядках. За цією логікою, як слушно підкреслює К. Вілбер, ми боремося із расизмом, сексизмом, євроцентризмом, ненавистю, жорстоким поведінням з тваринами, агресією у залежності від того наскільки ця проблема є публічною, наскільки вона розрізняється системними алгоритмами як «важлива» для суспільства до якого ми належимо [1]. Із тієї тези актуалізуються дві важливі проблеми, які потребують вирішення. По-перше, необхідність усвідомлення наскільки інформаційний простір є взаємопов'язаним із образами, ідеалами, переконаннями, мотивами, а відтак

діяльністю особи. По-друге яким чином використання цифрової пропаганди у ХХІ ст. відображається на сприйнятті тих чи інших наративів, в тому числі – мови ворожнечі.

**Мета і завдання статті.** Метою статті є окреслити психологічні особливості сприймання пропаганди мови ворожнечі серед українського населення. У ході дослідження поставлено такі завдання: окреслити питання мови ворожнечі, та здійснити теоретичний аналіз щодо вивчення даної проблеми у міждисциплінарному науковому дискурсі; провести емпіричне дослідження; на основі отриманих даних здійснити кореляційний аналіз задля визначення основних взаємозв'язків ставлення до мови ворожнечі та психологічними характеристиками респондентів. Методологічну основу склали дослідження зарубіжних вчених, які в основному присвячені проблематиці мови ворожнечі, концептуалізації даного поняття, виокремлення основних питань, які пов'язані із визначенням причинно-наслідкових зв'язків поширення даного явища. У роботі проаналізовано доробки З. Баумана, К. Вілбер, Т. Мура, І. Лаповської, С. Кунц та ін.

**Методи дослідження.** У роботі використано загальнонаукові і спеціальні методи дослідження: теоретичні – аналізу

й синтезу, при дослідженні поняття мови ворожнечі, та особливостях дослідження цього методу впливу на масову свідомість українських громадян; індукції та дедукції – через призму спостереження за особливостями зміни особливостей здійснення політичного вибору під дією пропаганди; абстрагування, через призму дослідження впливу реакції на неї через соціальні мережі; науково-аналітичний метод, вивчення наукової соціально-психолого-політологічної та навчально-методичної літератури з теми дослідження; емпіричні: метод анкетування й опитування, також для опрацювання результатів дослідження використовувались якісний аналіз й методи програми Statistica версії 8.0. Серед методів статистичної обробки результатів використано метод кореляційного аналізу за критерієм Пірсона. Для проведення емпіричного дослідження застосовано авторську анкету для визначення рівня залежності людей від думок оточуючих, «Шкалу соціальної тривожності Лібовіца (Lsas-sr)», «Шкалу страху негативної оцінки Лірі». Визначення сприйняття мови ворожнечі здійснювалося за допомогою використання методу семантичного диференціалу із використанням 8 пар тверджень до кожного запропонованого зображення: сильний – слабкий; важливий – безсенсовний; потрібний – даремний; конструктивний – деструктивний; добровільний – примусовий; колективний – індивідуальний, безпечний – загрозливий, мирний – агресивний.

**Результати і обговорення.** Передусім нагадаємо, що пропаганда – це один із методів зміни як глобальної суспільної думки, так і когнітивних функцій психіки постсучасної особи. Під її впливом людина може втратити ідентичність, вона здатна розмити та спотворити переконання, потреби, емоційні переживання, здійснити підміну достовірних актів мислення, почуттів та бажань, а відтак призвести до формування «псевдоособистості». Дуже влучними у цьому контексті є розмірковування З. Баумана про те, що у сучасної людини під впливом зовнішніх умов суспільства часто формуються

неправдоподібні бажання самореалізації та міфічні уявлення особистісного вибору: «Здатність індивідуалізованих людей до самоствердження, зазвичай не відповідає потребам їхньої справжньої самореалізації» [2, с. 61]. Мова здебільшого йде саме про вплив інформаційного суспільства, про особливості формування особистісних відносин у рамках технічного прогресу, про переважання механічного і раціоналістичного над традиційними цінностями. На думку американського психотерапевта Т. Мура існує необхідність у розумінні поняття «психологічного модернізму», як одного із розладів сучасної людини, у якій відсутня критика по відношенню до цінностей сучасного світу: «Йдеться про сліпу віру в технології, незвичайну прив'язаність до пристроїв і матеріальних зручностей, некритичне сприйняття наукового поступу, відданість електронному середовищу, а також стиль життя, визначений рекламою» [3, с. 289]. Отже, зважаючи на зазначені зовнішні умови формування сучасної особистості, вважаємо, що мова ворожнечі у сьогоденні переважно поширюється через соціальні мережі, зокрема завдяки використанню технології цифрової пропаганди, й закріплюється відповідно до тих наративів які містяться у повідомленнях, що відповідають популярності, моді, й ціннісній системі людини, яка у свою чергу, їх приймає й ретранслює для зовнішнього середовища.

Згідно стенфордського словника, мова ворожнечі – це поняття, яке використовується для визначення певного класу фраз та виразів. Його також можна трактувати як оцінковий термін, який описує референта виключно з негативного боку [4]. Таким чином, використання мови ворожнечі з метою маніпуляції людською свідомістю може мати досить серйозні наслідки. Разом з тим розуміємо, що попри те, що достатньо велика кількість людей може сприймати поняття «мови ворожнечі» на інтуїтивному рівні, а ціла низка країн почала врегульовувати це питання на інституційному рівні, суперечливий та достатньо розмитий

характер цього поняття не змінився, більше того, достатньо часто мову ворожнечі взагалі заперечують як цілісне поняття [4]. У Міжнародній конвенції ООН «Про ліквідацію всіх форм расової дискримінації» мова ворожнечі має достатньо зрозумілий зміст та окреслені шкідливі наслідки її використання. Зокрема поняття «расова дискримінація» означає будь-яке розрізнення, виняток, обмеження чи перевагу, основані на ознаках раси, кольору шкіри, родовому, національному чи етнічному походженні, метою або наслідком яких є знищення або применшення визнання, використання чи здійснення на рівних засадах прав людини та основних свобод у політичній, економічній, соціальній, культурній чи будь-яких інших галузях суспільного життя [5].

У контексті нашого дослідження ми розуміємо мову ворожнечі як свідому чи несвідому дію особи, яка виражає, заохочує, або розпалює ненависть проти певної групи осіб (за однією, або кількома ознаками, такими як раса, етнічна приналежність, стать, релігія, мова, національність та сексуальна орієнтація), що реалізується завдяки публічним висловлюванням, публікаціям, інтернет-блогерству, ЗМІ та іншим видам комунікації. Однією із властивостей мови ворожнечі є те, що вона дозволяє здійснювати поділ на «чорне та біле», вносячи тим самим корективи у формування колективної ідентичності. Опозиційне «Ми та «Вони», формують уявлення де «Інші» сприймаються крізь опозицію «свої – чужі» та усвідомлюються як небезпечні. Особливо загрозливим таке сприйняття «Іншого» є у суспільствах із яскраво вираженою диктатурою. Адже це, як наслідок може сформувати образ «ідеологічного ворога», так званого «бандерівця» для росіян.

Ще однією властивістю мови ворожнечі є використання її під час проведення інформаційно-психологічних операцій як на локальному (внутрішньодержавному) так і міжнародному рівнях. Ідея про те, що пропаганда у якості психологічних операцій добре лягає на

концепцію інформаційного суспільства відображена й у доктрині НАТО «Про проведення психологічних операцій». У документі підкреслено, що доступ та швидкість інтернету дозволяють залучити мільйони користувачів за лічені секунди, у той час як інструменти для редагування фотографій, відео та аудіо є чудовими засобами здійснення глибоко психологічного впливу зі сторони пропагандиста [6].

Завдяки використанню технології цифрової пропаганди мову ворожнечі можна транслювати через дискредитуючі меми, відео, та аудіо продукти. Яскравим прикладом є ретвіти Д. Трампа, колишнього президента США. У 2017 році його дописи у мережі Twitter, які пов'язані із британською антимусульманською групою ненависті, змусили багатьох дослідників провести паралелі із дописами, зробленими у 1929 році нацистським пропагандистським таблоїдом Der Stürmer (карикатурою на уявну групу євреїв які «видиралися на машину після того, як «наїхали» на німецького хлопчика») та 1942 року нацистського памфлету Der Untermensch, який звинувачував євреїв у «насолоті від руйнування церков» із підписом: «Для євреїв і нелюдів найбільше задоволення приносить руйнування церков!». У 2017 році Д. Трамп ретвітить відео із фейковим підписом: «Мусульманський мігрант б'є голландського хлопчика на милицях!» та відео, на якому бородатий мусульманин розбиває світлошкіру статую Діви Марії з підписом: «Мусульманин знищує статую Діви Марії!». Як зазначає публіцистка І. Лаповські: «Для багатьох американців ці відео здавалися надмірно ненависними, а у випадку з відео про хлопчика на милицях – шахрайським» [7].

Однак, враховуючи численні дослідження пропаганди та мови ворожнечі, які є сьогодні, можемо погодитися із дослідниками, що кожна трагедія людства має свою передісторію, яка може бути не достатньо виразною. Адже, як правило люди не замислюються над тим, що вони репостять у соціальних мережах і до яких наслідків це може

призвести. Здебільшого будь-який мем віртуальна маса сприймає як щось розважливе, або не важливе, щось що не може мати особливого впливу на історію. Однак, і про це також наголошує авторка статті, такі руйнівні міфи та стереотипи, які поширювалися колись переважно через друковані ЗМІ, сьогодні мають можливість бути поширеними серед мільйонів людей по своїй планеті.

Авторка книги «Нацистське сумління», К. Кунц не тільки наголошує на тому, що попри те, що переважно всі знають, що карикатури перебільшують, існує певна категорія довірливих (інфантильних) користувачів, ймовірно до яких належить також і Д. Трамп, які сприймають такі відео чи зображення як реальність. Отже, це не просто мультфільми, заголовки чи зображення, це, передусім інформація, яка зберігається у пам'яті мільйонів фоловерів. Окрім того, дослідниця пропаганди наголошує на тому, що нацистам ще до Другої світової війни та Голокосту вдалося самостійно створити збочений етичний консенсус у Німеччині, проповідуючи страх перед расовою слабкістю разом із гордістю та прихильністю до нового морального порядку. Самовпевнені лідери думок сформували етнічний фундаменталізм, якого просто не зауважили у світі. Зокрема, виправдовуючи німецьку територіальну експансію та ліквідацію євреїв Гітлер формував собі образ «єдиного морального арбітра для свого народу, який воює на двох фронтах: расовому та геополітичному [8, 255].

Водночас інша дослідниця К. Бянчі підкреслює важливість не тільки того що закладає пропагандист у повідомлення із мовою ворожнечі, але й аудиторії, яка це повідомлення сприймає. У своїй розвідці вона опирається на дослідження мовних іллокуцій Ленгтона, який екстраполює на мову ворожнечі ідею промови, що створює або підкріплює ієрархічні взаємовідносини між оратором та його аудиторією, та виокремлює три класи іллокуцій: *мовні акти*, *схожі на напад* (переслідування або приниження гідності), наприклад: «проклятий терорист», «кляті москалі»,

*мовні акти як пропаганда дискримінації, ненависті або насильства*, яка використовується за допомогою третьої особи, наприклад: «Том – клятий терорист»; *мовні акти*, у яких здійснюється *пропаганда підкорення авторитетному (або інституційному) лідеру, чи нормі*, наприклад: «російська мова впізнаваніша», «для українців російська мова – рідна» і т. д. Останні іллокуції є, на переконання дослідника прикладом соціального гноблення або загалом дискримінаційної політики [9, с. 404].

Одним із беззаперечних досягнень цього дослідження, на думку, К. Бянчі є те, що його результати підкреслюють нормативну силу мови ворожнечі: «йдеться про те, що не тільки мова ворожнечі шкодить людям, але й про те, що й самі люди конституують мову ворожнечі», водночас дуже часто жертвами мовних актів ворожнечі стають не тільки особи, на яких спрямована пропаганда, але й ті, хто стає випадковим споживачем інформації [9, с. 416]. Це підкреслює наше розуміння поширення мови ворожнечі як наслідку свідомої (цільової) та несвідомої (мимовільної) діяльності людини.

До останніх, дискримінаційних мовних актів ми можемо віднести і нівелювання української мови в українському суспільстві протягом кількох десятиків років, зокрема у тезах «російська більш модна», «українською розмовляють тільки на периферії», «не існує такої мови як українська», «я українка, і говорю на рідній мові – російській», «російська мова для України – рідна», зрештою до цього переліку можемо віднести і достатньо скандальну ситуацію, із українською телеведучою Н. Мосейчук, яка у травні 2019 року у прямому ефірі «Право на владу» промовила фразу: «Мова не нагодує», що вмить набуло ознак вірусності. До слова, такі тези є підставою для формування у суспільстві стійкої думки про те, що в Україні використання української мови не є важливим, а тому й серед молоді побутує думка, про те, що українську мову потрібно «більше

просувати і робити її модною». Зрозуміло, що частина цієї пропаганди десятками, чи не сотнями років шириться саме зі сторони Росії для того, аби максимально втримати контроль і над свідомістю українців, і над територіями, про що свідчить й сьогоднішня ситуація. Це приносить нищівну шкоду для становлення політичної культури та свідомості української нації, адже розмиває національну ідентичність пересічного українця.

Разом з тим, намагаючись дослідити психологічні особливості сприймання мови ворожнечі нами було здійснено дослідження восени 2021 року. Мову ворожнечі досліджували через призму цифрової пропаганди за ознакою мовної дискримінації. Загалом у дослідженні взяло участь 60 осіб, віком від 16 до 50 років. Нами було вибрано три зображення мови ворожнечі, спрямовані на конфлікт використання української та російської мови в Україні: «Девочка, подвинься, ты меня притесняешь», «Я украинка и говорю на родном языке – русском», «Русский язык для Украины – родной». До слова, виокремлюємо окремо той факт, що ці зображення спрямовані на формування уявлення про поділ України на тих хто хоче розмовляти російською мовою і тих хто умовно змушує розмовляти всіх українською мовою. Із результатів дослідження бачимо, що 31, 7% респондентів визначили сильною пропаганду мови ворожнечі «Девочка, подвинься, ты меня притесняешь», 50% визначили слабкою пропаганду «Я украинка и говорю на родном языке – русском», для 38, 9% слабкою видається також пропаганда «Русский язык для Украины – родной». Стосовно другого та третього зображення визначено, що у середньому 50% респондентів вважають цю пропаганду безсенсовною, даремною, деструктивною, примусовою, індивідуальною, загрозовою та агресивною.

Результати кореляційного аналізу за критерієм Пірсона виявлено цілий ряд взаємозв'язків. До прикладу пропаганду «Девочка, подвинься, ты меня притесняешь», особи, які мають високий

рівень навіюваності визначають як слабку ( $r = 0, 33; p < 05000$ ), безсенсовну ( $r = 0, 32; p < 05000$ ), даремну ( $r = 0, 39; p < 05000$ ), індивідуальну ( $r = 0, 26; p < 05000$ ). Чим вищим є рівень страху отримати негативну оцінку з боку соціуму тим більше респонденти визначають дану пропаганду як індивідуальну ( $r = 0, 32; p < 05000$ ) та загрозову ( $r = 0, 33; p < 05000$ ). Особи із високим загальним рівнем навіюваності визначають цей зразок пропаганди визначають як безсенсовний ( $r = 0, 31; p < 05000$ ), даремний ( $r = 0, 44; p < 05000$ ), індивідуальний ( $r = 0, 44; p < 05000$ ), примусовий ( $r = 0, 44; p < 05000$ ), загрозовий ( $r = 0, 44; p < 05000$ ), агресивний ( $r = 0, 39; p < 05000$ ). Визначено, що чим вищими є показники загальної продуктивності. Тим більше особа оцінює дану пропаганду як безсенсовну ( $r = 0, 33; p < 05000$ ), даремну ( $r = 0, 43; p < 05000$ ), індивідуальний ( $r = 0, 43; p < 05000$ ), примусову ( $r = 0, 44; p < 05000$ ), загрозовий ( $r = 0, 43; p < 05000$ ) та агресивну ( $r = 0, 35; p < 05000$ ).

Дещо схожими є кореляційні зв'язки із показником соціальної взаємодії. Отже, чим більшими і відкритішими у своїх соціальних контактах є респонденти, тим більше для них дана пропаганда видається безсенсовною ( $r = 0, 27; p < 05000$ ), даремною ( $r = 0, 43; p < 05000$ ), індивідуальною ( $r = 0, 43; p < 05000$ ), примусовою ( $r = 0, 42; p < 05000$ ), загрозовою ( $r = 0, 42; p < 05000$ ), агресивною ( $r = 0, 42; p < 05000$ ) та слабкою ( $r = 0, 26; p < 05000$ ).

Для пропаганди мови ворожнечі «Я украинка и говорю на родном языке – русском» визначено, що дане зображення по-різному оцінюється в залежності від віку респондентів. Так, доведено, що для молодших респондентів дана пропаганда виглядає даремною ( $r = - 0, 28; p < 05000$ ), деструктивною ( $r = - 0, 41; p < 05000$ ), загрозовою ( $r = - 0, 36; p < 05000$ ), агресивною ( $r = - 0, 44; p < 05000$ ).

Особи із високим показником загального рівня навіюваності визначають це зображення як слабке ( $r = 0, 26; p < 05000$ ), даремне ( $r = 0, 31; p < 05000$ ), індивідуальне ( $r = 0, 39; p < 05000$ ),

загрозливе ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,0005$ ) та агресивне ( $r = 0,27$ ;  $p < 0,0005$ ). Чим вищими є показники соціальної взаємодії, тим вище респонденти оцінюють дану пропаганду за такими критеріями, як слабка ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,0005$ ), даремна ( $r = 0,36$ ;  $p < 0,0005$ ), індивідуальна ( $r = 0,39$ ;  $p < 0,0005$ ), загрозлива ( $r = 0,30$ ;  $p < 0,0005$ ) та агресивна ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,0005$ ).

Також виявлено ряд статистично значимих показників щодо пропаганди мови ворожнечі «Русский язык для Украины – родной». Зокрема доведено, що молодшим за віком респондентам видається дана пропаганда безсенсовною ( $r = -0,36$ ;  $p < 0,0005$ ), даремною ( $r = -0,37$ ;  $p < 0,0005$ ), деструктивною ( $r = -0,45$ ;  $p < 0,0005$ ), примусовою ( $r = -0,31$ ;  $p < 0,0005$ ), загрозливою ( $r = -0,35$ ;  $p < 0,0005$ ) та агресивною ( $r = -0,34$ ;  $p < 0,0005$ ). Особи, які мають високий страх негативної оцінки визначають цю пропаганду як слабку ( $r = 0,28$ ;  $p < 0,0005$ ), безсенсовну ( $r = 0,33$ ;  $p < 0,0005$ ), індивідуальну ( $r = 0,32$ ;  $p < 0,0005$ ), загрозливу ( $r = 0,26$ ;  $p < 0,0005$ ). Чим вищими є показники у респондентів за шкалою соціальної взаємодії тим більше вони оцінюють дану пропаганду як слабку ( $r = 0,28$ ;  $p < 0,0005$ ), індивідуальну ( $r = -0,26$ ;  $p < 0,0005$ ), примусову ( $r = 0,31$ ;  $p < 0,0005$ ). Отже, пропаганда мови ворожнечі має достатньо емоційне забарвлення для більшості опитаних респондентів. Проведений кореляційний аналіз дав змогу виокремити цілий ряд взаємозв'язків між ставленням до мови ворожнечі та психологічними характеристиками осіб. Ґрунтуючись на аналізі теоретичного та емпіричного матеріалу можемо виокремити певні психологічні особливості сприймання мови ворожнечі за мовною ознакою. Зокрема це стосується рівня соціальної активності, вікового показника (виявлено, що важливою пропаганда мови ворожнечі є більше для осіб старшого віку), рівня сугестивності, тобто того, наскільки легко людина входить у залежність від думки оточуючих, наявності у людини страху бути засудженою з боку соціуму, не

відповідати соціальним очікуванням, жити за принципом, «а що люди скажуть».

**Висновки.** Підсумовуючи викладене, хочемо акцентувати на двох важливих моментах, які підкреслюють вагомість мовного питання в Україні. По-перше, пропаганда мовної дискримінації у переважній більшості передусім зосереджена на індивідуалізації, а отже це підкреслює тезу про те, що респонденти до вибору мови спілкування ставляться (принаймні так було до 24 лютого) як до персональної свободи вибору, а відтак і персональної відповідальності за цей вибір. До прикладу ми можемо говорити – мова це твій спосіб самовираження, і індивідуальний вибір та відповідальність. По-друге, все-таки результати дослідження вказують на те, що оцінка пропаганди мови ворожнечі є негативно забарвленою, а отже, вважаємо, що у політичному полі пропаганда мови ворожнечі, зокрема тієї, що має на меті здійснювати штучну видимість розколу на два ворожі табори україно та російськомовних може бути потужним інструментом для здійснення будь якого політичного маніпулювання. А відтак задля уникнення подальших штучних розколів українського населення різними політичними акторами, в тому числі і російським агресором, позаяк останній переважно і є кінцевим бенефіціаром цього розколу, необхідно у більшій мірі пропагувати українську мову, шляхом побудови образу позитивної, трендової та модної, а не вимушеної та неважливої. Зважаючи на повномасштабну військову агресію з боку Росії, а також те, що мовне питання знову і знову піднімається у соціальних мережах, необхідно навчати громадян, особливо тих, які досить тривалий час були споживачами саме російського медіа, виробляти звичку до інформаційної грамотності та критичного мислення, що у багатьох моментах зменшить емоційне навантаження, яке можуть зараз відчувати як носії української так і носії російської мови. Перші – через масове поширення соціального міфу, що активна війна розпочалася через носіїв російської мови:

«російська вбиває», другі – через розширити та однозначно зробити заміри після отримання перемоги, адже впевнені, що деякі показники можуть мати суттєву відмінність із сьогоdnішніми.

### Список використаних джерел

1. Вілбер К. Трамп і епоха постправди. Львів: Terra Incognita, 2019. 135 с.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. Москва: Логос. 2002. 390 с.
3. Мур Т. Піклування про душу: як сповнити глибиною і сенсом щоденне життя. Львів: Астролябія. 2020. 448 с.
4. Stanford Encyclopedia of Philosophy. *Hate Speech* URL: <https://cutt.ly/6GgvX4W>
5. Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм расової дискримінації URL: <https://cutt.ly/JGgv1g2>
6. Allied joint doctrine for psychological operations. URL: <https://cutt.ly/wGgv5r0>
7. Lapowsky I. Trump and the Risks of Digital Hate. 2017. URL: <https://cutt.ly/vGgbdab>
8. Koonz C. The Nazi Conscience. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press. 2003. 362 p.
9. Bianchi Claudia Asymmetrical Conversations Acts of Subordination and the Authority. *Problem grazer philosophische studien* 96 (2019). P. 401-418.

### References

1. Wilber K. Trump i Epoha post-pravdy [Trump and A Post-Truth World]. Lviv: Terra Incognita, 2019. 135 c. (in Ukrainian).
2. Bauman Z. Individyalizirovanoje obchestvo [The Individualized society]. Moskva: Logos. 2002. 390 c. (in Russian).
3. Moore T. Pikluvannia pro dushu: jak spovnyty hlybynoju I sensom schodenne zyttia [Care of The Soul: How to add Depth and Meaning to your everyday Life]. Львів: Astroliabia. 2020. 448 c. (in Ukraine).
4. Stanford Encyclopedia of Philosophy. Hate Speech URL: <https://cutt.ly/6GgvX4W> (in English).
5. International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination URL: <https://cutt.ly/JGgv1g2> (in Ukraine).
6. Allied joint doctrine for psychological operations. 2007. URL: <https://cutt.ly/wGgv5r0> (in English).
7. Lapowsky I. Trump and the Risks of Digital Hate. URL: <https://cutt.ly/vGgbdab> (in English).
8. Koonz C. 2003. The Nazi Conscience. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press. 2003. 362 p. (in English).
9. Bianchi C. 2019. Asymmetrical Conversations Acts of Subordination and the Authority. *Problem grazer philosophische studien*. 96 (2019). P. 401-418 (in English).

### Summary

**Sviderska O.** Ph.D in Political Science, Associate professor,  
Department of Theoretical and Practical Psychology  
National Lviv Polytechnic National University

**Gupalo S.** Master of Psychology  
National Lviv Polytechnic National University

### PSYCHOLOGICAL FEATURES OF PERCEPTION OF HATE SPEECH

*The aim of the article is to outline the psychological features of the hate speech perception among the Ukrainian population. In the research the following tasks were set: to outline the issue of the hate speech and to carry out a theoretical analysis of the study of this problem in the interdisciplinary scientific discourse; to conduct empirical research; to carry out the correlation analysis for defining the basic interrelations of the attitude to the hate speech and psychological characteristics of the respondents on the basis of the received data. The researches of foreign scholars which are mainly devoted to the issue of the hate speech, conceptualization of this concept, highlighting the main issues related to determining the cause and effect of this phenomenon dissemination are the methodological basis. The works of Z. Bauman, K. Wilber, T. Moore, I. Lapovska, S. Kuntz and others are analyzed in the research.*

**Research methods.** The work uses general and special research methods: theoretical - analysis and synthesis in the studying of the concept of hate speech and the peculiarities of the studying of this method of influence on the mass consciousness of the Ukrainian citizens; induction and deduction - through the observation prism of the peculiarities of changing the peculiarities of the political choice making under the influence of propaganda; abstraction, through the prism of the study of the impact of the reaction to it through social networks; scientific-analytical method, studying of scientific socio-psychological, political and educational-methodical literature on the research topic; empirical: the method of questionnaires and surveys; for processing the results of the study the qualitative analysis and methods of Statistica version 8.0 were used. Among the methods of statistical processing of the results the method of correlation analysis by Pearson's criterion was used. To conduct an empirical study the author's questionnaire was used to determine the level of people dependence on the opinion of others; "Libowitz Social Anxiety Scale (Lsas-sr)"; "Leary's scale of fear of negative evaluation". Determining the perception of the hate speech was carried out with the help of semantic differential technique using 8 pairs of statements for each proposed image: strong - weak; important - meaningless; necessary - useless; constructive - destructive; voluntary - forced; collective - individual, safe - threatening, peaceful – aggressive.

**Results of the research.** In this article we discuss the concept of hate speech, the main doctrines that prohibit its usage, historical examples of its usage by political actors in the past and present. It is emphasized that the hate speech is mainly spread with the help of propaganda including digital propaganda as well. In our study, the hate speech is seen as conscious or unconscious action of a person who expresses, encourages, or incites hatred against a group of people (on one or more grounds such as race, ethnicity, gender, religion, language, nationality, and sexual orientation) which is implemented through public speaking, publications, internet blogging, media and other forms of communication.

**The novelty of the research** is to study psychological characteristics of the hate speech perception in the context of the constant change of information flow in accordance with trends and "cultural fashion". It is emphasized that digital propaganda as a tool of spreading the hate speech somewhat distorts the sense of reality and conceptualization of the concept of truth: true is not what is real, but what is fashionable, what is in trend, what dominates, what search engine algorithms pretend to be relevant.

**Conclusions and prospects for further research.** Based on the analysis of theoretical and empirical materials, we can identify certain psychological features of the hate speech perception on the basis of linguistic background. In particular, it is applied to the level of social activity, age (found that the promotion of the hate speech is more important for the elderly), the level of suggestibility, namely how easily a person can become dependent on the opinion of others, a person's fear of being condemned by society, do not meet social expectations, live by the principle "what people say".

In the future, this study requires expanding of the audience and methodology of the study, comparing indicators of hate based on the linguistic background as well as the introduction of the research results in the course of media psychology.

**Key words:** propaganda; hate speech; political psychology; cultural trends; illokuvu speech.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 25.04.22.

*Столярова О. М.* здобувачка PhD, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини  
<https://orcid.org/0000-0003-4320-7370>

## ДОСЛІДЖЕННЯ СПОСОБІВ ВПЛИВУ НА МОТИВАЦІЙНУ СФЕРУ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

*У статті висвітлені сучасні погляди дослідження способів впливу на мотиваційну сферу здобувачів вищої освіти. Проаналізовано теоретичні аспекти розвитку мотиваційної сфери. Визначено, що вплив на мотиваційну сферу здобувачів вищої освіти є однією із завдань для успішного навчання та професійного становлення здобувачів.*

**Ключові слова:** *способи впливу; мотиваційна діяльність; навчальна діяльність; потреби; мотиви; здобувач вищої освіти.*

**Вступ.** Мотивація як провідний фактор регуляції активних дій особистості, її поведінки та будь якої діяльності являє собою виключний інтерес для всіх науковців у сфері психології. Мотивація навчальної діяльності здобувачів вищої освіти стає однією з пріоритетних проблем в умовах сучасних перетворень української освіти. На думку Є. Ільїна, саме вона є сьогодні фундаментальною в психолого-педагогічній науці [5]. Здобути знання, засвоєний учбовий матеріал, пройшовши під впливом особистісних, емоційних, інтелектуальних, когнітивних структур стає набутком особистості, її майбутнім професійним ресурсом. Тому процес навчання повинен бути внутрішньо мотивованим і наповненим та збагаченим змістовною діяльністю. Це вимагає нових підходів до організації навчальної діяльності для здобувачів вищої освіти. Діяльність викладача стає все більш складною. У сучасному інформаційному світі загальний обсяг знань стрімко зростає і постійно оновлюється. Тому передати увесь інтелектуальний потенціал та знання, весь досвід не так просто. Оскільки методи стимуляції і навіть серйозне рейтингове заохочення не завжди приводять до досягнення мети [6], необхідно мати більш ефективні впливи. Одним з таких є мотивація навчальної діяльності здобувачів вищої освіти. Тільки на підставі виникнення внутрішньої навчальної мотивації можливий вдалий розвиток загальних та спеціальних

здібностей, створення сприятливих умов для прояву особистості в цілому. Внутрішні пізнавальні мотиви продукують у студента прагнення не лише засвоїти багаж знань, але і розвивають таку якість, як потяг до самоосвіти. Вирішення завдань, які стоять перед суспільством в значній мірі залежать від особистості, центром якої є її мотиваційна сфера. Розпізнавання мотивів навчання, їх динаміки та змісту, а також механізмів формування спонук дозволяє покращити ефективність навчального процесу та засвоєння нових знань та умінь здобувачами вищої освіти. Тому розвиток навчально-пізнавальних мотивів – це вагома умова професійного становлення майбутніх фахівців різних сфер трудової діяльності [4].

**Мета дослідження.** Мета статті полягає у з'ясуванні специфіки впливу на мотиваційну сферу здобувачів вищої освіти під час підготовки до професійної діяльності.

**Теоретичне підґрунтя.** В умовах сучасного надзвичайно динамічного соціуму постійно змінюються соціальні орієнтири, які спрямовують розвиток людства. За цих обставин особливо гостро постає проблема збереження особистісної цілісності та індивідуальної неповторності людини, що, зокрема, забезпечуються мотиваційною сферою її особистості. Основні риси людини як члена суспільства закладаються під час навчання в системі освіти, де відбувається розвиток

мотиваційної сфери особистості. Мотиваційна сфера особистості студента є визначальною для його становлення як професіонала – фахівця, що постійно розвивається. Особливої актуальності психологічна проблематика розвитку мотиваційної сфери набуває стосовно навчально-професійної діяльності здобувача вищої освіти, під час якої закладаються основи майбутнього професіоналізму. Психолого-педагогічна теорія і практика потребують виявлення психологічних чинників впливу на мотиваційну сферу здобувача вищої освіти, які б визначили шляхи ефективного оволодіння майбутньою професією [2].

Значна частина наукових праць (О. Запорожець, А. Маркова, І. Бех, Є. Ільїн, С. Рубінштейн, Л. Божович, О. Леонт'єв, В. Асєєв, Г. Щукіна та ін.) присвячена дослідженню структури мотиваційної сфери особистості та закономірностей її розвитку, деяким аспектам мотиваційної діяльності людини. Ролі інтелектуальних та емоційних складових у процесах мотивації (В. Ковальов, В. Вербицький), ситуативному розвитку мотиваційного процесу (В. Вілюнас), зв'язку виникнення мотивів з попереднім життєвим досвідом суб'єкта життєдіяльності (С. Рубінштейн). Мотивацію учбової активності описано в наукових роботах В. Мільман, А. Маркової, В. Моргун, Н. Побірченко, А. Вербицького, О. Гребенюка. О. Зейгарник, О. Леонт'єв та інші в розумінні і в самому визначенні мотивації виходять з положення про єдність динамічної і змістовної сторін мотивації [2]. С. Рубінштейн писав: «Мотивація – це опосередкована процесом її відображення суб'єктивна детермінація поведінки людини світом. Через свою мотивацію людина вплетена в контекст дійсності» [7].

Поняття «мотивація навчальної діяльності» трактується як сукупність зовнішніх спонукань, індивідуальних прагнень і раціональних доводів, що визначають прийняття людиною аргументованого рішення про продовження навчальної діяльності; персоніфікований процес формування

внутрішньої готовності до прийняття такого рішення, обумовленого соціальними обставинами й особистісними якостями людини, що визначає і стимулює її навчально-пізнавальну активність [1].

У контексті мотиваційної сфери досліджувались потреби як внутрішні джерела активності людини, природа мотиву та мотивації, різновиди мотиваційних утворень, онтогенетичні аспекти мотиваційної сфери особистості, мотивація у теоріях спілкування, мотиви просоціальної та девіантної поведінки людини, мотивація учбової та професійної діяльності особистості. Проблема розвитку мотиваційної сфери займає провідне місце у психолого-педагогічних дослідженнях, присвячених вивченню різноманітних аспектів учбової мотивації учнів загальноосвітніх шкіл та студентів вищих навчальних закладів (Р. Вайсман, Ж. Вірна, А. Гебос, О. Гребенюк, Ф. Рахматуліна, А. Реан, П. Якобсон). Розвиток мотиваційної сфери здобувачів вищої освіти – майбутніх психологів став предметом досліджень упродовж останніх років: вивчалась мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації особистості (Ж. Вірна), психологічна корекція проявів дестабілізуючого впливу безсвідомого рівня психіки на якість професійної підготовки психологів (Т. Яценко), консультативна діяльність психолога у вищих навчальних закладах (Г. Хомич) [2,304].

**Методи дослідження.** Теоретичний аналіз, синтез, узагальнення.

**Результати і обговорення.** Розвиток мотиваційної сфери здобувача вищої освіти в психолого-педагогічній науці викликає необхідність вирішення розбіжностей між стабільністю мотиваційної сфери, як основного чинника формування суб'єкта і педагогічними стереотипами, щодо обов'язкового формування особистісних утворень; між важливістю врахування психологічних чинників розвитку мотиваційної сфери особистості кожного здобувача і фактичними проблемами в спрямованості професійної підготовки здобувачів на

побудову власної освітньої і професійної траєкторії. Важливе теоретичне і практичне значення має поглиблене вивчення змісту та структури мотиваційної сфери особистості, умов, властивостей, засобів, обґрунтування факторів впливу, показників, критеріїв, індивідуальних особливостей розвитку мотиваційної сфери особистості здобувача вищої освіти.

Сучасна світова психологія розглядає розвиток мотиваційної сфери особистості, як одну із важливих проблем сьогодення. Її важливість для розробки наукових підходів пов'язана з аналізом активності особистості, рушійних сил що спонукають її до діяльності. Що саме підштовхує людину до дії, який саме мотив активізує її, заради чого вона готова прикласти значні зусилля. Прийнято вважати, що мотив – це той аспект, що визначає, стимулює, активізує та спонукає індивіда до виконання певної дії, яка є включеною до діяльності, що визначається цим мотивом[3].

В українській психології мотивація трактується як складний багаторівневий регулятор різноманітних видів діяльності людини, її поведінки, життєдіяльності [1]. Найвищим та найскладнішим є свідомо - вольовий рівень цієї. В. Алексєєв зауважує, що мотиваційна система особистості має значно складнішу будову, ніж послідовний ряд заданих мотиваційних конструктів. Вона визначається широкою сферою, яка включає установки, тобто підсвідому готовність до дії, що здійснюються автоматично, і поточні актуальні спонуки, і галузь ідеального, яка в даний момент не є актуалізованою, хоча виконує значиму для людини функцію, пропонуючи їй ту змістовну сторону розвитку її спонукання, без якої щоденні турботи втрачають свою значущість. Мотивація – це складна, багаторівнева та неоднорідна систему спонукань, яка інтегрує інтереси, погляди, потреби, мотиви, емоції, ідеали, прагнення, цінності, установки, норми, та визначає полімодальність поведінки. Будова мотиваційної сфери за ієрархією визначає спрямованість людини, яка може

мати різний характер у зв'язку з тим, які саме мотиви за змістом і будовою стали панівними [3, с. 216].

Мотивація, у розумінні джерела активності індивіда та разом з тим як систему спонук певної діяльності цього ж індивіда, вивчається з різних точок зору науки, в зв'язку з цим вона трактується вченими - науковцями по-різному. Дослідники - науковці описують її як один конкретний мотив, або як єдину систему мотивів, зокрема як особливу структуру, що вміщує в собі: потреби, мотиви, цілі, інтереси та їх взаємодію.

Л Божович, як одна із провідних дослідниць цієї теми, найповніше розкрила визначення мотиву. Дослідниця зазначає, мотив – це той аспект, заради чого реалізовується діяльність, «в ролі мотиву можуть виступати предмети зовнішнього світу, почуття і переживання, уявлення, ідеї, тобто . включає все те, у чому саме втілена потреба» [2]. Слід зауважити, що поняття «мотив» вужче за поняття «мотивація», яке трактується складним механізмом співвідношення індивідуальністю зовнішніх та внутрішніх компонентів поведінки, який передбачає виникнення, розвиток, спрямування, а також форми реалізації конкретних видів діяльності.

Кожна свідомо активність зумовлена впливом конкретних спонукальних чинників, які впливають на активність суб'єкта життєдіяльності. Такими спонукками постають потреби людини, які іменуються як стан індивіда, зумовлений відчуттям потреби в суб'єктах, необхідних для його функціонування та розвитку, який є джерелом його активності [5, с. 87].

Перші дослідження особистісної мотивації належать американському психологу Г. Мюррею . Щодо розгляду структури потреб людини значний інтерес є до загальновідомих наукових підходів та концепції потреб, запропонованих А. Маслоу і Д. Мак-Клелландом. За визначенням В. Козакова, « потреба – це нестача людини у чомусь, що стає фундаментом її активності. Потреби – це специфічні стани особистості, завдяки яким регулюється поведінка, визначається

спосіб і напрям мислення, визначення алгоритму дій, переживання почуттів і розвиток волі. Потреби людини зумовлені процесами її навчання, всією життєдіяльністю. Суб'єктивно людина усвідомлює потребу через мету, а відображається вона у мотивах поведінки (прагненнях, бажаннях, інтересах тощо), що спонукає людину до активної діяльності» [1].

Якщо брати до уваги всі трактування вчених - дослідників, можна дійти висновку, що мотивація – це доволі складна, неоднорідна система з різними напрямками спонукань особистості, її основа, що включає спрямованість потреби, мотиви, інтереси, ідеали, прагнення, норми, ціннісні орієнтації, установки, соціальні орієнтири, афективну і волюву сферу особистості, переживання задоволення потреби та інші соціально-психологічні характеристики.

Щоб ефективно здійснювати вплив на мотиваційну сферу учасників освітнього процесу, потрібно мати чітке уявлення про класифікацію самих мотивів. Відомо, що при наявності спонукального мотиву до діяльності зусилля особи стають більш енергійними, наполегливими і послідовними. Разом з тим, без чіткого розуміння причини і мети або з примусу людина діє без натхнення і не продуктивно. Дієва мотивація інколи спонукає здобувача вищої освіти працювати на високому рівні, перевершуючи всі сподівання викладачів. А недостатня мотивація не дає змоги здобувачу в повній мірі реалізувати свої можливості, свій потенціал, навіть володіючи глибокими знаннями. Такі вчені як А. Петровський, В. Давидов, Л. Ітельсон, виділяють в мотивації такі джерела: 1. Внутрішні джерела: дослідницькі інтереси, потреба в інформації, потреба в пошуку. Брак інформації і діяльнісної позиції призводить до переживання негативних станів (апатія, нудьга тощо). Це ті джерела інформації, які мають здебільшого вроджений характер на відміну від джерел

соціального генезу – пізнавальних і позитивних суспільних потреб (бути корисним для інших, бути успішним в діяльності тощо). 2. Зовнішні стимули: соціальні вимоги, очікування і можливості учня. 3. Особистісні джерела: установки, зацікавленість, погляди, світогляд, переконання, цінності [6].

Мотиви навчання розрізняють за динамічними та змістовими характеристиками. До змістових якостей мотивів належать особистісний смисл учіння, коли мотив здійснює не лише спонукальну функцію, а й має особистісну значущість, демонструє внутрішнє ставлення до процесу учіння. У цьому разі мотив вважається смислоутворюючим. Змістовними якостями мотивів є: 1) особистісний зміст навчання учня; 2) дієвість мотиву; 3) місце мотиву в загальній композиційній структурі мотивації; 4) рівень усвідомлення мотиву; 5) незалежність виникнення і прояву мотиву; 6) міра поширення мотиву на певні предмети, форми завдань. Дієвість даного мотиву виявляється в його реальному впливові на процес учіння, самостійність – в специфіці виникнення і розвитку мотиву, усвідомлення – у форматі рефлексного відношення учня до мотиву. Динамічними характеристиками мотивів є: 1. Сила мотиву, швидкість його появи; 2. Стійкість; 3. Емоційне забарвлення [2]. Вказані мотиви можуть бути розділені на дві категорії. Одні з даних мотивів пов'язані із змістом самої навчальної активності і процесом її виконання; інші – з взаєминами особистості з навколишнім оточенням. До перших належать пізнавальні: інтерес студентів, потреба в розумовій активності і навчання новим умінням, навичкам і оволодіння знаннями; інші – пов'язані з прагненням особи до спілкування з іншими людьми, однолітками, в їхній схвальній оцінці, з намаганням індивіда зайняти певне місце в системі міжособистісних відносин у суспільстві [4] (табл. 1).

Типи та класифікація мотивів

| Мотиви які залежать від:                             | Види мотивів:                                                      | Дослідники  |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------|
| Спрямованості на різні сторони навчальної діяльності | Пізнавальні<br>Соціальні                                           | А. Маркова  |
| Часу протяжності діяльності                          | Віддалена та близька мотивація                                     | Б. Ломов    |
| Характеру участі в діяльності                        | Відомі мотиви і ті що реально існують                              | О. Леонтьєв |
| Фактору включення у саму діяльність                  | Широкі соціальні мотиви,<br>вузькоособистісні, внутрішні, зовнішні | Л. Божович  |
| Соціальної значущості                                | Соціальні мотиви, вузькоособистісні                                | П. Якобсон  |

Провідними учбовими мотивами у студентів являються «професійні», «пізнавальні» і «особистісного престижу», менш значимі «прагматичні» і «пізнавальні». На різних навчальних курсах роль провідних мотивів змінюється.

Навчальна діяльність здобувачів вищої освіти має характерні особливості, а саме: 1) має професійну спрямованість, тобто навчальна діяльність обумовлюється розумінням важливості професійних знань і вмінь; 2) основним завданням здобувача є вивчення основних предметів обраної професії, знання інструментарію діяльності, шляхів виконання професійних завдань; 3) робота із засобами навчальної діяльності (підручники, ресурси Інтернет простору, основна та додаткова наукова література, методичні посібники, мультимедійне забезпечення, технічні засоби навчання, спілкування з учасниками навчального процесу, в тому числі і засобами дистанційного спілкування; 4) навчання здобувача проходить в чітко визначених умовах (термін навчання і графік навчального процесу, зміст навчальної діяльності визначається навчальними планами і освітньо-професійними програмами, режим роботи закладу вищої освіти та ін.); 5) у сучасного здобувача вищої освіти суттєво збільшується кількість самостійної роботи (Болонський процес): самостійний пошук матеріалу, відбір та обробка необхідної інформації, виконання проєктів, створення презентацій, апробація наукових досліджень, здійснення професійних завдань під час проходження практики; 6) навчання у закладі вищої освіти – процес напружений та вимагає від

здобувача високого свідомого й активного відношення до процесу навчання, підвищеної інтелектуальної роботи, зосередженості уваги, підвищеної концентрації вольових ресурсів і високої працездатності, самоорганізації, раціонального розподілу часу; 7) складність навчально-професійної ситуації може призводити до психофізіологічного виснаження, психічного і фізичного перевантаження, виникнення стресових ситуацій, зокрема стресу у період екзаменаційної сесії [3].

**Висновки.** Отже, від впливу на мотиваційну сферу здобувача вищої освіти залежить процес самовизначення професійної сфери і становлення фахівця - професіонала. Цей процес полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта певної професійної діяльності. Проблема мотивації є одним з найважливіших факторів успішності у досягненні навчальних результатів. Значимими є такі параметри мотивації навчальної діяльності, як її стійкість, зв'язок з рівнем інтелекту, пізнавального розвитку і способами та методами навчальної діяльності. До динамічних параметрів мотивів належать: сила мотиву, стійкість, емоційне забарвлення, швидкість його виникнення. Навчальна діяльність студентів мотивується такими чинниками: пізнавальними (внутрішніми), соціальними, вузькими пізнавальними мотивами. Мотивація служить самим процесом усвідомлення важливості задоволення потреб і реалізації професійних планів. Стійкі внутрішні мотиви є умовою успішного освоєння професії, формування професійно-важливих якостей майбутнього фахівця.

#### Список використаних джерел

1. Болтівець С.І. Українська психологічна термінологія: словник-довідник / укл. С.І. Болтівець, Н.В. Слободяник, М.-Л.А. Чапа, Н.В. Чепелева. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. 302 с.
2. Занюк С. Психология мотивации / С.Занюк. К.: Ника-Центр: Эльга-Н, 2001. 352 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. СПб.: Питер, 2011. 512 с.

4. Коваленко Н.П., Пономаренко С.В., Поспелова Г.Д., Шерстюк О.Л. Мотивація навчальної діяльності як запорука успішної професійної підготовки студента . // Сучасний підхід до викладання навчальних дисциплін в контексті підвищення якості вищої освіти : матеріали 50-ї наук.-метод. конф. викладачів і аспірантів (Полтава, ПДАА, 26–27 лютого 2019 р.). / Н.П. Коваленко, С.В. Пономаренко, Г.Д. Поспелова, О.Л. Шерстюк. Полтава, 2019. С. 13–16.
5. Москвичев С.Г. Проблемы мотивации в психологических исследованиях / С.Г. Москвичев. К.: Наукова думка, 1975. 144 с.
6. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. Модуль «Направленность» (Лекции, практические занятия, задания для самостоятельной работы): учебное пособие / В.А. Семиченко. К.: Миллениум, 2004. 521 с.
7. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. СПб.: Питер, 2000. 712 с.

### References

1. Boltivec' C.I. (2010) Ukraïnc'ka psichologichna terminologija: slovnyk-dovidnyk [Ukrainian Psychological Terminology: Glossary] / uкл. C.I. Boltivec', N.V. Clobodjanyk, M.-L.A. Chepa, N.V. Chepeljeva. K.: DP «Informacijno-analitychne agentstvo». 302 s. (in Ukrainian)
2. Zanjuk S. (2001) Psihologija motivacii [Psychology of motivation] / S.Zanjuk. K.: Nika-Centr: Jel'ga-N. 352 s. (in Russian)
3. Il'in E.P. (2011) Motivacija i motivy [Motivation and motives] / E.P. Il'in. SPb.: Piter. 512 s. (in Russian)
4. Kovalenko N.P., Ponomarenko S.V., Pospelova H.D., & Sherstiuk O.L. (2019). Motyvatsiia navchalnoi diialnosti yak zaporuka uspishnoi profesiinoi pidhotovky studenta [Motivation of educational activity as a pledge of successful student professional training] / N.P. Kovalenko, S.V. Ponomarenko, H.D. Pospelova & O.L. Sherstiuk. Suchasnyi pidkhid do vykladannia navchalnykh dystsyplin v kon teksti pidvyshchennia yakosti vyshchoi osvity: materialy 50-i nauk.-metod. konf. vykladachiv i aspirantiv (26-27 liutoho 2019 r) – Modern Approach to Teaching Disciplines in the Context of Improving the Quality of Higher Education: Proceedings of 50-scienti c Method. Conf. Teachers and Postgraduate Students (February 26-27, 2019). (pp. 13-16). Poltava: PGAA. (in Ukrainian).
5. Moskvichev S.G. (1975) Problemy motivacii v psichologicheskikh issledovaniiah [Motivation Problems in Psychological Research] / S.G. Moskvichev. K.: Naukova dumka. 144 s. (in Russian)
6. Semichenko V.A. (2004) Problemy motivacii povedenija i dejatel'nosti cheloveka. Modul'nyj kurs psichologii. Modul' «Napravlenost'» (Lekcii, prakticheskie zanjatija, zadaniia dlja samostojatel'noj raboty) [Problems of motivation of human behavior and activity. Modular course in psychology. Module "Orientation" (Lectures, practical exercises, assignments for independent work)]: uchebnoe posobie / V.A. Semichenko. K.: Millenium. 521 s. (in Russian)
7. Rubinshtein S.L. (2000). Osnovy obshchey psikhologii [Fundamentals of general psychology] / S.L. Rubinshtein. Saint-Petersburg: Piter. 712 s. (in Russian).

### Summary

**Stoliarova H.** Postgraduate Student, Pavlo Tychyna  
Uman State Pedagogical University

### RESEARCH OF WAYS OF INFLUENCE ON MOTIVATIONAL SPHERE APPLICANTS OF HIGHER EDUCATION

**Introduction.** In the conditions of modern transformations in Ukrainian education, the motivation of students' educational activity is one of the priority problems. The relevance of the research topic is conditioned by the task of further improving the quality of students' education in the modern society, constant updating of the content of education, setting the tasks of forming the need for students to gain knowledge and develop an active life position.

**Purpose.** The aim of the articles was to study the motivational sphere of from the point of view of basic motives for successful professional development formation.

**Methods.** Theoretical analysis, synthesis, comparison.

**Originality.** The effectiveness of the educational process is directly related to the motivation and incentive to master the future profession. The effectiveness of the educational process is directly related to the motivation and incentive to master the future profession. The main factor that influences students' motivation for learning is the acquisition of knowledge and skills that will further form the basis of professional activity. Improvement of the educational activity motivation is facilitated by: a way of educational material mastering, its content, methods of teaching; use of problem motivations and tasks at each stage of training; application of interactive technologies.

**Conclusion.** Thus, learning is more effective when it is motivated, when students' activities coincide with orientation and intrinsic motives. As a result, professional training of a graduate of the universities is successful.

**Key words:** methods of influence; motivational activity; educational activity; needs; motives; student of educational institution.

Received/Поступила: 10.05.22.

**Хомич В. Ф.** кандидат педагогічних наук, доцент,  
завідувач кафедри цифрових технологій,  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі  
<https://orcid.org/0000-0002-4973-2013>

**Хомич Г. О.** кандидат психологічних наук, професор,  
завідувачка кафедри психології,  
Університет Григорія Сковороди в Переяславі  
<https://orcid.org/0000-0001-8748-8165>

## ПСИХОЛОГІЧНИЙ ІМУНІТЕТ ТА ЙОГО ЗБЕРЕЖЕННЯ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ЗАГРОЗ ТА ВИКЛИКІВ

У статті досліджуються проблеми впливу процесів інформатизації та цифровізації соціального простору на особистість в умовах викликів сьогодення; презентовано теоретико-методологічні та емпіричні аспекти дослідження наслідків інформаційного впливу на молодих людей та підлітків у ситуації соціальної депривації; представлено до обговорення міркування щодо безпечного використання online-ресурсів задля попередження інтернет-залежності та збереження психологічного імунітету особистості в умовах інформаційної загрози.

**Ключові слова:** адаптивні механізми; інтернет-ресурси; інтернет-залежність; кризові стани; психологічний імунітет; соціалізація; соціальна рефлексія; соціальна депривація.

**Вступ.** На світовому ринку з'явився новий продукт – цифровий контент, тобто знання і інформація виступають сьогодні головним стратегічним ресурсом не лише суспільного та економічного розвитку, а й набувають статусу важливого чинника впливу на процеси соціалізації особистості (включення в суспільне життя шляхом пристосування, ідентифікації, прийняття соціальних норм та інтеграції та опосередкованого коригування власного внутрішнього світу). Водночас складовою частиною інформаційного простору сьогодні стали дезінформація, маніпуляція, фейки, тролінг, боти. Їх вплив на свідомість та самосвідомість особистості стрімко зростає та стає серйозною загрозою в умовах пандемії та воєнного часу.

Особливо небезпечними такі процеси є для молодого покоління – підлітків, юнаків, у яких інтенсивний вплив зовнішніх стресових факторів провокує виникнення чи посилення різних форм та проявів соціальної дезорієнтації, нервово-психічні і психосоматичні порушення, адикції. Це ставить підвищені вимоги до адаптивних механізмів людини, її стресостійкості, які зазнають інтенсивних вражень саме в умовах тривалої соціальної депривації, яка передбачає неможливість

або неспроможність людини задовольняти важливі соціальні потреби, пригнічує психологічний імунітет.

Як відомо, імунна система людини здатна розпізнавати та знищувати шкідливі фактори (імунітет від лат. *immunitas* – вільний, захищений). Звідси, психологічний імунітет передбачає здатність людини долати стресові стани, почуття безсилля, втрати життєвих ресурсів, активізуючи психологічну мотивацію до активності, цілеспрямованої діяльності. Саме тому сьогодні, в умовах масштабної соціальної кризи, важливо розгорнути наукову полеміку про вплив широкої палітри інформаційного потоку на сучасну молодь, можливі негативні наслідки, їх передбачення та профілактику.

**Мета** дослідження – розкрити актуальність цифровізації суспільних процесів та створення глобального інформаційного простору в умовах викликів сьогодення; презентувати теоретико-методологічні та емпіричні аспекти дослідження наслідків інформаційного впливу на дорослих та дітей у ситуації соціальної депривації.

**Теоретичне підґрунтя.** Враховуючи невідворотність подальшої «цифровізації» як глобального та національного явища,

«Цифровий порядок денний України 2020» визначає ключові напрями, першочергові сфери, ініціативи та проекти «цифровізації» України на найближчі три роки [10]. Найбільшої трансформації зазнають звичні види діяльності, завдяки роботизації, штучному інтелекту, машинному навчанню (*machinelearning*). В онлайн-формат перейшли державні послуги та електронна ідентифікація громадян (*Дія*), електронні закупівлі (*Prozorro*) тощо.

Завдяки технологіям хмарних обчислень формується дигітизоване (*англ. –digitalization*) – оцифроване віртуальне середовище, а *Internet* перетворився на головний засіб комунікації у світі, сформувався в потужну екосистему. З 2011 року, за визнанням ООН, доступ до *Internet* є фундаментальним правом людини. За різними оцінками сьогодні доступ до мобільної широкосмужової мережі забезпечено від 6 до 8 млрд. абонентів [9, с.61].

Стрімка цифровізація життєдіяльності людини відбулась в умовах локдауну, спричиненого епідемією Covid-19. У цей період сформувався особливий *комунікативний простір*: традиційні способи комунікації переорієнтувалися на цифрові інструменти та платформи, онлайн-сервіси та ресурси. В умовах воєнних дій, вимушеної ізоляції поглиблюється *комунікативна депривація*, що посилює тривожність, когнітивний дисонанс, відчуття соціальної ізоляції, порушує рівновагу, знижує *психологічний імунітет*, тобто особистісну незалежність, автономію, ресурсність.

Очевидно, що світ переживає сьогодні соцмережовий період. Контент соціальних мереж (*Twitter, Facebook, YouTube, Instagram, TikTok та ін.* ) формує нашу суспільну реальність, виступає засобом політичної та соціальної мобілізації, здійснює вагомий суспільний вплив. У цих умовах, на жаль, формування віртуального образу домінує над реальним. По суті, світ перетворюється в ілюзію, створюються пастки, приховані від людини. В *Internet* важко відрізнити вірусність (фейкову історію) від реальності, особливо, коли

створюється спеціальний контент, розрахований на певну спільноту з низьким рівнем стресостійкості, високим рівнем навіюваності, дезадаптованості, ригідності тощо.

Реальністю у наш час все частіше стають мережеві атаки на користувачів, крадіжки персональних даних, злам акаунтів, онлайн-насильство. Часто ми перетворюємося на мішені, стаємо жертвами інформаційних атак професійних тролів, віртуальних насильників, екстремістів тощо. Використання цифрових технологій для погроз та переслідування стосовно іншої людини визначається як кібербулінг. Серед елементів кібербулінгу – погрози, принизливі коментарі, поширення компроментуючих фото та відео, залякування, які поширюються через SMS, соціальні мережі, форуми чи ігри тощо.

Особливу небезпеку цифровий віртуальний простір несе молодим людям. Часто, здавалось би звичайна віртуальна гра завдає особистості серйозної шкоди здоров'ю, а іноді й життю, а самооцінка і сприйняття себе у віртуальному просторі визначається копіюванням своїх кумирів, гонитвою за кількістю лайків, коментарів, переглядів, участю у небезпечних челенджах і флешмобах.

Антисоціальні за природою ігри «Синій кит», челендж з таблетками, селфі на електропотягах, стрибки з висоток призвели до численних підліткових самогубств. Тобто, іноді сумнівне самоствердження, потреба у публічності, демонстрація, що вони «не слабаки» притуплюють критичне мислення, дегуманізують реальний життєвий процес.

За даними анонімного опитування в рамках міжнародного дослідницького проекту ESPAD, 75% підлітків підтвердили, що Instagram, TikTok, Snapchat є основними соціальними платформами для цькування: 50% підлітків стали жертвами кібербулінгу, кожен шостий підліток в Україні стикався з онлайн-цькуванням, погрозами чи кібершахрайством. Кіберзлочинці часто прагнуть налагодити довірливі стосунки з дітьми з метою сексуального насильства

(кібергрумінг), отримання з метою шантажу приватних матеріалів задля їх подальшого викупу (сексторшен), поширення інтимних фото чи відео (секстинг).

Вітчизняні психологи зазначають, що в умовах сучасних викликів задля збереження психологічної безпеки важливо активізувати потребу молодшої людини в соціально корисній діяльності, шукати сенс у складних ситуаціях, виконувати конкретні завдання, розвивати відповідальність, мати відчуття контролю, формувати вміння справлятися з буденністю, рутинною шляхом організації власної активності, комунікації; вчитися передавати інформацію відкрито, спокійно, уважно слухати, бути у контакті з референтною групою тощо [2,3,4].

Варто зазначити, що інтенсивний вплив зовнішніх стресових факторів сьогодні викликають різні форми соціальної дезорієнтації, нервово-психічні і психосоматичні порушення. Це ставить підвищені вимоги до активізації адаптивних механізмів людини, підвищення її стресостійкості, збереження імунітету як здатності протистояти негативним зовнішнім викликам. Водночас інтенсивний стрес-вплив неочікуваних обставин на людину може бути настільки сильним, що стійкі характерологічні властивості часто вже не здатні гасити наслідки їх впливу.

Структура та форми комунікації безпосередньо впливають на людину, формують її погляди, стиль життя та змістовні реалії спілкування. Безумовно, структура комунікативних практик знаходить своє відображення у поведінці людини, її соціалізації у період кризи. Найбільше цьому впливу піддається молодь, яка є надзвичайно динамічною спільнотою, зі значними інноваційними можливостями, що дозволяє їй швидко опановувати нові способи комунікації. Інтернет сьогодні виступає, з одного боку, найбільш популярною, а з іншого – найменш дослідженою формою комунікації.

Аналіз Інтернету, як якісно нового інформаційно-комунікативного

середовища, є актуальною проблемою дослідження багатьох гуманітарних наук: соціології, педагогіки, філософії, психології, лінгвістики, криміналістики тощо. Інтернет-середовище з кожним днем розширює сферу свого впливу та застосування, використовуючи контент соціології – інституціоналізується. Не дивлячись на широку палітру досліджень, інтернет-адикції молоді є відкритою проблемою для нових наукових пошуків.

На думку лікарів, надмірне захоплення соціальними мережами в Інтернеті може зашкодити здоров'ю через обмеження спілкування з реальними людьми. Зокрема, брак спілкування може негативно впливати на роботу імунної системи, що в довгостроковій перспективі підвищує ризик появи серцево-судинних захворювань. Інтернет надає можливість людям, які раніше мали проблеми у спілкуванні, знаходити один одного і налагодити міжособистісні контакти. Активно займаючись пошуком друзів і однодумців, людина не помічає, як віртуальне життя виходить на перший план, наполегливо заміщуючи реальне. Залежність від віртуального світу сьогодні є поширена та достатньо гостра і болюча проблема.

За останні десятиріччя було накопичено чималий масив досліджень, в якому аналізується Інтернет як новий соціокультурний феномен. Зокрема, досліджувалися психологічні особливості поведінки підлітків у мережі «Інтернет», специфіка перебігу Інтернет-залежності у сучасної молоді (Т. Вакулич, А. Церковний) [1,7]; вплив особливостей спілкування в мережі «Інтернет» на процеси соціалізації студентської молоді (Т. Карабін) [3]. Соціально-психологічний аспект адиктивної поведінки підлітків та молоді вивчала Н. Максимова та її наукова школа [4]; П. Сінгер, Емерсон, Т. Брукінг яскраво описали практики соціальних мереж [5]. Нещодавно М. Слюсаревський, Л. Найдьонова, Т. Титаренко, В. Татенко та ін. представили Реферативний опис колективного дослідження «життєвого світу і психологічної безпеки людини в умовах суспільних змін» [6]. У процесі

спостережень та емпіричних досліджень вченим вдалося виокремлено змістовні показники та критерії оцінки інтернет-залежності [5,8]. До основних її характеристик належать:

- дезадаптація та соціофобія;
- погіршення самопочуття;
- підвищена тривожність;
- замкненість та відчуження;
- порушення стабільного режиму сну;
- безпричинні спалахи агресивності;
- девіантна, деструктивна поведінка;
- часті депресивні стани;
- знижена фізична розумова та активність тощо.

Водночас, у сучасному суспільстві інформаційних технологій, в умовах «комп'ютерної революції», спостерігається зростання інтересу до поведінки молодшої особистості, специфіки її соціалізації, продуктів її творчого самовираження, стресостійкості.

Стресостійкість людини – уміння долати труднощі, регулювати емоції, розуміти та приймати емоційні стани інших людей, їх настрої, проявляючи витримку і толерантність до іншої думки. Вона визначається сукупністю особистісних якостей, що дозволяють людині переносити значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження, обумовлені особливостями професійної діяльності, без шкідливих звичок та залежностей. Стійкість до стресу визначається багатьма факторами та чинниками.

Варто зазначити, що стрес за своєю природою представляє безпосередню реакцію організму на вплив різних зовнішніх і внутрішніх стимулів, що супроводжується вираженими фізіологічними та психологічними порушеннями. При цьому величина стресу залежить від інтенсивності впливу зовнішніх факторів. Відмінні особливості психологічного стресу полягають у тому, що він викликається психічними стимулами, які оцінюються як загрозливі.

Торетичний аналіз дослідження показав, що психосоматичним захворюванням часто передують серйозні події та змінами в людському житті, а також – повсякденні подразники:

- відсутність необхідних зручностей, побутові сварки з близькими, напружена психологічна атмосфера, тривале очікування;
- депривація комунікації зі значущими людьми, обмеження звичних, бажаних соціальних зв'язків, вимушена соціальна ізоляція, порушення емоційно насиченого простору;
- важкі життєві ситуації: несподівана хвороба, смерть близьких людей, несподівана втрата роботи або її загроза, зміни умов життєдіяльності;
- кризові періоди життя: народження дітей, болючі розлучення, початок або закінчення навчання, перехід на нову роботу, вихід на пенсію;
- внутрішні та міжособистісні конфлікти, кризи невідповідності реального і бажаного Я, переживання кризових станів;
- незадоволеність матеріальним забезпеченням;
- невизначеність або конкретна загроза життю.

У підлітковому та юнацькому віці стресові переживання значною мірою стосуються становлення Я-концепції, зокрема, ставлення до своїх можливостей, статус у групі ровесників, вибір професії тощо. На наш погляд, сьогодні потребують подальшого дослідження чинники та наслідки виникнення комп'ютерної та *інтернет-залежності*, її форми, особливості розповсюдження у сучасному середовищі.

Інтернет-залежність впливає не тільки на психологічний стан людини, але й на його фізичне здоров'я. Якщо тривалий час перебувати в Мережі, то погіршується пам'ять, мозок втрачає здатність до аналітичного аналізу, підвищується дратівливість, знижується працездатність, психіка стає настільки лабільною, що можна навіть втратити навички реального спілкування з оточенням, що викликає занепокоєння та тривогу близьких.

Сам термін «залежність» (addiction) був запозичений з розповсюдженого лексикону психіатрів. Це було зроблено, щоб легше ідентифікувати наявність патологічної залежності від комп'ютерів (ПК), асоціюючи її зі встановленими соціальними й психологічними проблемами та розладами.

Психологи вважають дану залежність особливим різновидом технологічних адикцій, що виявляються зміщенням цілей особистості у віртуальну реальність для заповнення фрустрованих сфер реального життя» [5,6]. Айвен Голдберг для пояснення зазначеної залежності застосував поняття «патологічне використання комп'ютера» [8]. «*Addictus*» у розглядуваному виразі виступає юридичним терміном і характеризує особу, яка піддається звинуваченням, засуджується, вважається боржником. Отже, адиктивність вважається залежністю від певного джерела контролю над індивідом, коли останній добровільно йому підкоряється (*compulsion*). Виявити подібну залежність емпірично просто, але боротьба з нею може тривати роками.

Юнацька молодь з симптомами інтернет-адикції нерідко змінює спосіб сприйняття себе та уявлення зовнішнього світу. Як наслідок – порушується рольове визначення особистості в соціальному середовищі, формується стійка соціально-психологічна дезадаптація. На сьогодні обсяги розглядуваної адикції досить масштабні, а тому науковцям довелося поділити її на певні типи й підрозділи, які дають чітке поняття того, до чого саме з широкого поняття «комп'ютерна залежність» у людини виник потяг.

Віртуальні комунікації мають певне значення та місце в сучасному суспільстві: це не просто механічний процес взаємної передачі інформації, це своєрідний простір, у якому весь попередньо отриманий досвід набуває сенсу, цілісності та структурованості.

*Інтернет-адикція* – один із видів комп'ютерної залежності, поява якого спровокована відсутністю або ж недостатньою кількістю необхідних соціальних контактів [5]. Інтернет-простір

є надзвичайно привабливим для молоді сучасного світу, завдяки своїм особливостям, таким як:

- відсутність просторових та часових бар'єрів, оскільки завдяки інтернету співрозмовникам з різноманітних куточків світу та часових поясів нічого не заважає спілкуватись у будь-який момент;

- комунікація без меж – можливість як діалогової, так і полілогової взаємодії користувачів;

- альтернативні способи взаємодії користувачів – можливість за необхідності робити аудіо- та відеозаписи, а також використовувати текстовий формат;

- інтелектуальний розвиток, якому сприяють новітні інформаційні технології, відіграє значну роль у становленні сучасного прогресуючого суспільства;

- віртуальний світ може з легкістю реалізувати фрустровані потреби індивіда, які в реальному світі відтворити було б досить проблематично.

Соціальна значущість та актуальність проблеми використання інтернет-ресурсів у сучасному молодіжному середовищі потребує нових теоретичних та емпіричних пошуків.

**Методи дослідження:** У нашому дослідженні ми використали теоретичні методи (аналіз та узагальнення результатів обговорення та дискусій щодо впливу інформаційно-цифрового контенту на процеси соціалізації особистості, формування психологічного імунітету); емпіричні: спостереження, бесіда, тестові методики задля виокремлення психологічних показників наслідків впливу інтернет-ресурсів на психічні стани та поведінку особистості (скринінгова діагностика інтернет-залежності за тестом Л. Юр'євої та Т. Больбота).

Тест Л. Юр'євої та Т. Больбота «Скринінгова діагностика комп'ютерної залежності» складається з 11 тверджень стосовно емоційного стану особистості та часу, проведеного в інтернеті, вольових зусиль, режиму сну тощо. Л. Юр'єва та Т. Больбот виділяють 5 основних підтипів інтернет-залежності [8].

Методика розроблена на основі критеріїв діагностики інтернет-залежності Голдберга і Орзак (1996):

- толерантність (потреба у все більшій кількості часу для досягнення задоволення);
- абстиненція (психомоторне збудження, тривога, думки про інтернет, фантазії та мрії про інтернет, довільні рухи пальців, невдалі спроби контролювати час, проблеми зі здоров'ям, обман щодо кількості часу тощо).

Для отримання результатів за даною методикою було залучено 47 осіб віком від 15 до 18 років.

**Результати та обговорення.** Дослідження будувалося на основі процедури самооцінювання. Досліджуваним ставили запитання: «Чи вважаєте Ви себе залежним від інтернет-ресурсів»? Отримані результати показано у вигляді діаграм (рис. 1).

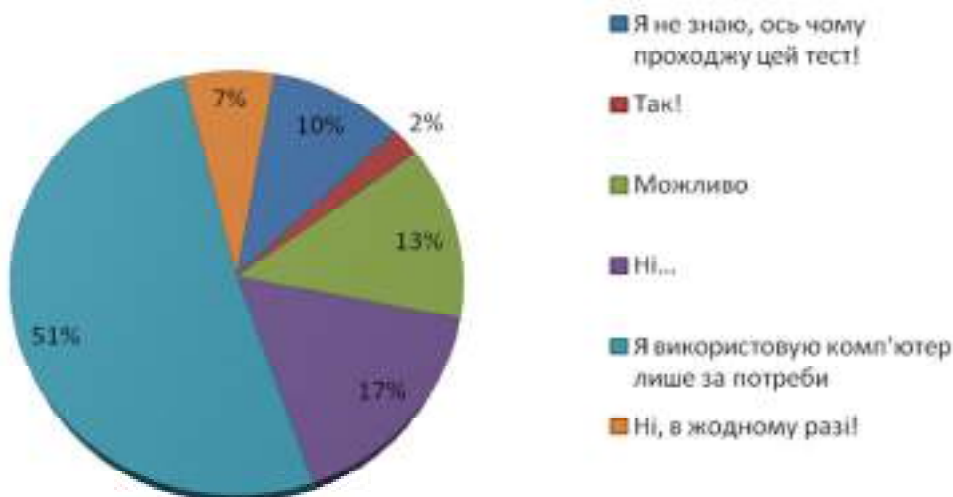


**Рис.1 Результати скринінгової діагностики інтернет-залежності**

За результатами опитування можна помітити наступну тенденцію: молоді люди не зовсім усвідомлюють можливі наслідки інтернет-залежності, применшують небезпеку тривалого перебування за монітором комп'ютера. Лише 16 % юнаків відкрито визнають, що мають проблеми з неконтрольованим користуванням інтернет-ресурсами, більшість вважають себе помірними користувачами, котрі за потреби можуть переключатися на інші види діяльності.

Водночас скринінгова тестова діагностика демонструє дещо іншу картину: категорично заперечують залежність лише 7% респондентів, у той же час 15% або однозначно визнають проблему, або припускають таку можливість. У той же час 10% досліджуваних не можуть зрозуміти власних мотивів участі в подібному опитуванні, що може означати неусвідомлену потребу розібратись з тим,

що відбувається у їх житті та дати сигнал про допомогу.

Однак, варто відзначити, що понад половина опитаних переконані в тому, що використовують ПК за потреби. Питання в тому, які потреби сьогодні актуалізовані у наших молодих людей? Частина з них тікають від проблем суспільства, «хочуть жити нормальним життям», частина демонструють розгубленість і втечу у віртуальний світ, щоб знизити тривожність, «загубитися», «не думати про погане». Водночас, саме ті респонденти, які вважають себе «свідомими користувачами інтернет-ресурсів», демонструють соціальну активність, зацікавленість проблемами та емоційним станом близьких та друзів, достатньо високу стресостійкість та ресурсність, що свідчить про хороший психологічний імунітет щодо негативних впливів, адекватні конструктивні копінг-стратегії у ситуації стресу.

Дослідження комунікації молодих людей за віковими аспектами показало, що

юнаки старшого віку (17-18 років) в умовах соціальної кризи та посиленого інформативного потоку більш стримано реагують на ситуацію відволікання від ПК. Проте 65 % вважають, що дуже рідко різко реагують на зауваження, а 27 % переконані, що лише іноді проявляють нестриманість і все-таки, 6% респондентів визнали, що «починають сваритись» або різко реагують на відволікання від інтернету, опосередковано усвідомлюючи наявність проблеми.

Підлітки (15-16 років) продемонстрували дещо іншу палітру емоцій, що можна пояснити як віковими характеристиками, так і зниженням *психологічного ресурсу* в умовах тривалої *емоційної та комунікативної депривації*. Адже саме в цьому віці важливо включатися в активне міжособистісне спілкування з однолітками, друзями, розкриваючи широку палітру реальних переживань. В основі лежить суперечлива взаємодія двох потреб – у відокремленні та в належності до певної групи, входженні до неї. Якщо перша реалізується передусім через прагнення до емансипації від дорослих, то друга – у взаєминах з однолітками, що формує почуття дорослості.

Найбільш характерною для молодих людей загалом є мотивація, що спрямована на власну особистість; друге місце займає мотивація спілкування, а третє – належить діловій мотивації, пов'язаній з реалізацією навчальних задач, окреслюється тенденція до відносного зростання ділової мотивації. Однією зі значущих сфер активності особистості на етапі *дорослішання* є міжособистісне спілкування. У цьому віці змінюється його зміст і загальна спрямованість, воно стає вибіркоким, виконує функцію головного, соціального полігону самоствердження і самовираження юнаків і дівчат.

У цей період у нормальних умовах соціалізації можна помітити тенденції до розширення сфери спілкування, яке виявляється у збільшенні часу, який молоді люди витрачають на спілкування; до суттєвого розширення його соціального простору в очікуванні спілкування (в

активному пошуку його, постійній готовності до комунікативних контактів); у ситуації соціальної депривації ми помітили прагнення до індивідуалізації, вибіркості спілкування (свідченням є чітке відмежування від оточення, високий рівень вимог до спілкування).

У розширенні сфери спілкування реалізується потреба переживати нові враження, набувати новий досвід, відчувати себе у новій ролі, а також потреба у його вибіркості, самовиявленні та розумінні з боку інших. Задоволення цих проблем пов'язане з глибокими особистісними переживаннями. Саме тому неможливість задоволення потреби у значущій комунікації може замінятися проведенням часу у віртуальному просторі.

Мотивами неформального спілкування молоді є пошук найсприятливіших психологічних умов для комунікативної взаємодії, очікування співчуття і співпереживання, потреба у щирості та єдності у поглядах, самовираженні. Однак, юнацька комунікативність часто буває егоцентричною, оскільки потреба у самовияві, розкритті своїх переживань домінує над інтересом до почуттів і переживань іншого, що зумовлює взаємну напруженість у стосунках, незадоволеність ними.

Емоційна прив'язаність у міжособистісних стосунках на етапі раннього юнацького віку реалізується у дружбі, яка є школою саморозкриття особистості, розуміння іншої людини, її критеріями юнаки та дівчата, зокрема, вважають взаєморозуміння, взаємодопомогу, вірність і психологічну близькість, більше потребують усе-таки дружби з ровесниками.

У процесі емпіричного дослідження було виявлено нові тривожні тенденції стосовно формування комп'ютерної залежності особистості: у підлітковому періоді на фоні соціальних викликів (пандемії, воєнного часу) було зафіксовано зростання низького рівня усвідомлення підлітками наслідків безконтрольного користування інтернет-ресурсами, що

свідчить про тривожну тенденцію «втечі у безпечний віртуальний світ».

Комп'ютерну (інтернетну) психологічну залежність ми презентуємо як *порушення психологічного імунітету особистості*, що проявляється у зниженні показників емоційно-вольового регулювання комунікативної активності, звуження мотивації до особистісного зростання, соціальній депривованості, зниженої стресостійкості до викликів соціальної реальності, стресогенних подій.

До напруженого стресового стану сьогодні можуть призводити також важкі переживання, пов'язані з втратою. Джерелом стресу стають і міжособистісні стосунки, які часто забирають енергетичний ресурс, понижуючи природний імунітет. Закономірним наслідком стресових станів є зниження продуктивності різних видів діяльності, порушення психічного Я особистості.

Результати скринінгової діагностики дають підстави посилити увагу щодо вчасного і адекватного реагування на загрози інтернет-простору, підвищувати цифрову та комунікативну культуру користувачів інтернет-ресурсів, проводити профілактичні заходи щодо їх онлайн-безпеки.

Сучасний мінливий світ висуває все жорсткіші вимоги до стресостійкості особистості. В особливому становищі перебувають сьогодні люди, котрі вимушені перебувати у стані жорсткої соціальної ізоляції через хворобу та військові дії. Необхідний життєвий досвід і неабиякий психологічний ресурс для самостійного подолання складних життєвих ситуацій. На нашу думку, саме таких досліджень теоретичного та практичного спрямування потребує сьогодні суспільство, якому, на думку соціологів, психологів та медиків, загрожує небезпека їх невротизації та соціальної дезадаптації, що веде до неконструктивної захисної активності.

Брак досвіду конструктивної поведінки в стресових ситуаціях може призвести до розчарувань, формування невпевненості в собі, озлобленості, агресивності, негативізму. Тому гостро

актуальним сьогодні є вивчення механізмів та специфіки прояву стресостійкості особистості, шляхи та засоби її становлення. З цією метою у країні створено інформаційно-ресурсний центр «Дитинство без насилля» [9]. Рубрика «Безпека дітей в Інтернеті» містить рекомендації щодо убезпечення дітей від Інтернет-залежності, як захистити їх від кібербулінгу, онлайн-насильства, небезпечних квестів; «Батьківство в цифрову епоху»; навчально-методичний посібник «Онлайн», Рекомендації Ради Європи щодо поваги, захисту та здійснення прав дитини в цифровому середовищі та ін. На захист дітей від сексуального насилля спрямований освітній проєкт «StopSEXTING», для протидії кібербулінгучат-бот «Кіберпес» тощо.

Сьогодні, в умовах воєнного стану, вимушеного переселення особливо актуальним є процес формування у молоді інформаційної гігієни, цифрової грамотності, уміння протидіяти кібербулінгу, оцінювати ризики і небезпеки цифрового середовища, усвідомлювати наслідки своїх безпечних дій в онлайн-просторі. Важливо формувати та зберігати внутрішній особистісний ресурс, свій психологічний імунітет, як основу рівноваги, автономності, здатності до успішної соціалізації та безпеки існування у складних реаліях життя.

### **Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.**

Сьогодні знання і інформація виступають головним стратегічним ресурсом не лише суспільного та економічного розвитку, а й набувають статусу важливого чинника впливу на процеси соціалізації особистості. Це ставить підвищені вимоги до збереження та активізації адаптивних механізмів людини, її стресостійкості, збереження психологічного імунітету, які зазнають інтенсивних впливів саме в умовах тривалої соціальної депривації.

Психологічний імунітет передбачає індивідуальну здатність людини долати стресові стани, почуття безсилля, втрати життєвих ресурсів, активізувати

психологічну мотивацію до активності, цілеспрямованої діяльності у несприятливих умовах. Його зниження приводить до емоційного виснаження, зниження чутливості до отриманої інформації та контролю за часом, проведеним в інтернет-просторі, що, врешті може призвести до інтернет-адикції.

Для збереження психологічного імунітету у період суспільних викликів важливо системно та професійно відслідковувати нові тривожні тенденції, вчасно і адекватно реагувати на їх загрози,

підвищувати інформаційну культуру користувачів інтернет-ресурсів та проводити профілактичні заходи щодо їх онлайн-безпеки.

Отримані висновки та результати презентованого дослідження можуть бути використані для подальшого теоретичного та емпіричного вивчення мотиваційних чинників користування соцмережами, стресових факторів, які провокують виникнення чи посилення різних форм та проявів соціальної дезорієнтації, профілактики психосоматичних порушень.

### Список використаних джерел

1. Вакуліч Т. М. Психологічні особливості поведінки підлітків у мережі «Інтернет». Психологічні особливості перебігу Інтернет-залежності у сучасної молоді: *збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України*, 2006. Вип. 2. Т. 8. 392 с.
2. Життєвий світ і психологічна безпека людини в умовах суспільних змін. Реферативний опис роботи /М.М. Слюсаревський, Л.А.Найдьорова, Т.М.Титаренко, В.О.Татенко та ін.. Київ, Талком, 2020. 318 с.
3. Карабін Т. В. Вплив особливостей спілкування в мережі «Інтернет» на процес соціалізації студентської молоді: монографія. Івано-Франківськ, 2005. 261 с.
4. Максимова Н. Ю. Соціально-психологічний аспект адиктивної поведінки підлітків та молоді. Київ, 2000. 200 с.
5. Мартынова О.С. Критерии оценки Интернет-зависимости. Полтава: ТОВ НВП «Укрпромторгсервіс», 2010. 480 с.
6. Сінгер П.В., Емерсон Т. Брукінг. Війна лайків. Зброя в руках соціальних мереж. Харків: Клуб сімейного дозвілля. 2019. 320 с.
7. Церковний А. Аспекти формування Інтернет-залежності. *Соціальна психологія*. Київ, 2004. № 5 (7). С. 149-154.
8. Юрьева Л. Н. Компьютерная зависимость: формирование, диагностика, коррекция и профилактика: монография. Днепропетровск, 2006. 196 с.
9. Інформаційно-ресурсний центр «Дитинство без насильства». Режим доступу: <https://rescentre.org.ua/bezpeka-ditei-v-interneti> (дата звернення 15.05.2021).
10. Цифрова адженда України-2020. Режим доступу: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (дата звернення 17.04.2021).

### References

1. Vakulich T. M. Psykholohichni osoblyvosti povedinky pidlitkiv u merezhi «Internet». Psykholohichni osoblyvosti perebihu Internet-zalezhnosti u suchasnoi molodi [Psychological feature so fadolescent behavioron on the Internet. Psychological feature so fInternet addiction for modern youth]: *zbirnyk naukovykh prats Instytutu psykholohii im. H.S.Kostiuka APN Ukrainy*, 2006. Vyp. 2. T. 8. 392 s. (in Ukrainian).
2. Zhyttievyi svit i psykholohichna bezpeka liudyny v umovakh suspilnykh zmin. Referatyvnyi opys roboty [Living world and psychological security ofthe personin the conditions of social changes. Abstract] /M.M. Sliusarevskyi, L.A.Naidonova, T.M.Tytarenko, V.O.Tatenkotain.. Kyiv, Talkom, 2020. 318 s. (in Ukrainian).
3. Karabin T. V. Vplyv osoblyvostei spilkuvannia v merezhi «Internet» na protses sotsializatsii studentskoi molodi [Influence of communication peculiaritieson the Internet on the socialization process of student youth]: *monohrafiia*. Ivano-Frankivsk, 2005. 261 s. (in Ukrainian).
4. Maksymova N. Yu. Sotsialno-psykholohichniyi aspekt adyktyvnoi povedinky pidlitkiv ta molodi [Socio-psychological aspect of addictive behavior of adoles centsand young people]. Kyiv, 2000. 200 s. (in Ukrainian).
5. Martynova O.S. Kriterii otsenki Internet-zavisimosti [Assessment criteria for Internet addiction]. Poltava: TOV NVP «UkrpromtorgservIs», 2010. 480 s. (in Russian).
6. Sinher P.V., Emerson T. Brukinh. Viina laikiv. Zbroia v rukakh sotsialnykh merezh [War of “likes”. Weapons in the hands of social networks]. Kharkiv: Klub simeinoho dozvillia. 2019. 320 s. (in Ukrainian).

7. Tserkovnyi A. Aspekty formuvannia Internet-zalezhnosti. Sotsialna psykholohiia [Aspects of Internet addiction formation. Social psychology]. Kyiv, 2004. № 5 (7). С. 149-154 (in Ukrainian).
8. Yureva L. N. Komp'yuternaya zavisimost: formirovanie, diagnostika, korektsiya i profilaktika: monografiya [Computer addiction: formation, diagnosis, correction and prevention: monograph]. Dnepropetrovsk, 2006. 196 s. (in Russian).
9. Information and Resource Center "Childhood without Violence". Access mode: <https://rescentre.org.ua/bezpeka-ditei-v-interneti> (date of access: 15.05.2021) (in Ukrainian).
10. Digital Agenda of Ukraine 2020. Access mode: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> (date of access: 17.04.2021) (in Ukrainian).

### Summary

**Khomych V.** *Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Digital Technologies, Hryhoriy Skovoroda University in Pereiaslav*

**Khomych G.** *Candidate of Psychological Sciences, Professor, Head of the Department of Psychology, Hryhoriy Skovoroda University in Pereiaslav*

### PSYCHOLOGICAL IMMUNITY AND ITS VIOLATIONS IN CONDITIONS OF INFORMATION THREATS AND CHALLENGES

**Introduction.** Today, knowledge and information are the main strategic resource not only for social and economic development, but also acquire the status of an important factor influencing the processes of socialization of the individual. This rises demands on the preservation and activation of human adaptive mechanisms, psychological immunity, which are intensively affected in the conditions of long-term social deprivation facing information threats and challenges.

**Purpose** of the article is to reveal the importance of digitalization of social processes and creation of a global information space in the face of today's challenges; to present theoretical, methodological, and empirical aspects of the study of the informational impact consequences on adults and children in a situation of social deprivation.

**Research methods.** Theoretical methods used: analysis and generalization of the results of discussions and debates on the impact of information and digital content on the processes of socialization of the individual, the formation of psychological immunity; empirical: observations, interviews, test methods to identify psychological indicators of the effects of Internet resources on mental state and personality behavior (screening diagnosis of computer addiction by the test of L.M. Yurieva and T. Yu. Bolbot).

**Research results.** Definitions of such concepts and constructs as "social reflection", "social deprivation", "socialization", "crisis state", "stress resilience", "adaptive mechanisms" are analyzed and proposed; empirical indicators of computer dependence of the individual in adolescence as a consequence of social deprivation, which led to a decrease in active communication activities and personal frustration.

New alarming trends in the formation of computer addiction in adolescence facing the social challenges (pandemics, wartime) discovered, in particular, the growing low level of awareness of adolescents about the consequences of uncontrolled use of Internet resources. Computer psychological dependence is presented as a violation of the psychological immunity of the individual, which manifests itself in a decrease in emotional and volitional regulation of communicative activity, narrowing the motivation for personal growth, social deprivation.

The results of screening diagnostics give grounds to pay more attention to timely and adequate response to the threats of the Internet, to increase the digital culture of Internet users and to take preventive measures against their online security.

**Conclusions and prospects for further research.** The obtained conclusions and results of the presented research can be used for further theoretical and empirical study of motivational factors of using social networks; stressors that provoke the emergence or intensification of various forms and manifestations of social disorientation, psychosomatic disorders.

**Key words:** adaptive mechanisms; crisis states; internet resources; internet-addiction; psychological immunity; socialization; social deprivation; social reflection.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received /Поступила: 02.05.22

*Шевчук К. В.* курсант Національна академія сухопутних військ імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0002-8410-2914>

*Мацевко Т. М.* кандидат психологічних наук,  
старший науковий співробітник,  
Національна академія сухопутних військ  
імені гетьмана Петра Сагайдачного  
<https://orcid.org/0000-0002-5424-847X>

## ОСОБЛИВОСТІ ТА РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ У ПІДРОЗДІЛАХ СУХОПУТНИХ ВІЙСЬК ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

*В статті розкриваються результати емпіричного дослідження стану соціально-психологічного клімату військового підрозділу. Визначено, що соціально-психологічний клімат в колективі є нейтральним (нестійким) та в будь-який момент може змінитися в сприятливий (здоровий), або несприятливий (нездоровий).*

**Ключові слова:** соціально-психологічний клімат; соціально-психологічна технологія; військовий підрозділ; військовослужбовці.

**Вступ.** Проблема формування стійкого соціально-психологічного клімату (далі СПК) має як наукове, так і прикладне значення. Військові підрозділи, які мають стійкий СПК відрізняються більшою злагожденістю, високою дисциплінованістю та ефективністю виконання завдань за призначенням. Проте стандартизовані технологічні підходи до формування та підтримання стійкого СПК розроблені на недостатньому рівні. Наявні методичні рекомендації не спираються на результати сучасних досліджень, що породжує несистемність та інтуїтивність у діяльності військових керівників в цьому напрямку. Отже, необхідним є проаналізувати теоретичні підходи до поняття СПК та опрацювати ефективні сучасні підходи до його формування, як в бойових умовах, так і в повсякденній діяльності військ.

**Теоретичне підґрунтя.** Поняття СПК не є визначеним, ані в соціології, ані в психології, ані в керівних документах. Це пояснюється тим, що клімат колективу формують різні чинники та в залежності від факторів, які науковець розглядає існує низка підходів до розуміння СПК.

Так, Л. Карпенко, А. Петровський, А. Ярошевський вважають, що клімат визначається в термінах соціальної і

психологічної сумісності членів групи, їх морально-психологічної єдності, згуртованості, наявності загальних думок, звичаїв, традицій. [2].

На думку А. Н. Лутошкіна, СПК – це емоційне забарвлення психологічних зв'язків членів колективу, що виникає на основі їхньої симпатії, збігу характерів, інтересів, схильностей [3].

Л. Карамушка визначає СПК, як домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (групи).

А. Кибанов також вважає сутнісною характеристикою СПК загальний емоційно-психологічний настрій групи людей [1].

А. Азриліан розглядає клімат, як суспільно-психологічний феномен, як стан колективної свідомості, яка відображає комплекс явищ, пов'язаних з їхніми взаємовідносинами, умовами праці, методами його стимулювання [1].

Згідно з поглядами Л. Карамушки та А. Кибанова, СПК – це настрій членів колективу, натомість А. Лутошкіна та А. Азриліан підкреслюють, що цей настрій формується на основі взаємовідносин між

цими членами. Підсумовуючи, можна сказати, що СПК розглядають як груповий настрій, соціальну і психологічну сумісність членів, стан колективної свідомості в комплексі з іншими соціально-психологічними явищами. Ми вважаємо, що поданий нижче термін найдоцільніше підкреслює характеристику та особливості СПК та спираємося на нього в нашому дослідженні.

Отже, соціально-психологічний клімат – домінуючий у конкретному колективі (групі) відносно стійкий психічний настрій, який формується на основі психічного відображення умов життя і діяльності в міжособистісній взаємодії членів колективу (групи) [5].

Мета роботи полягає в аналізі СПК військового підрозділу як соціально-психологічного явища у Збройних Силах України та в діагностиці реального стану СПК та його впливу на ефективність діяльності військового підрозділу.

**Методи дослідження.** Методологічною основою дослідження стали теоретичні та емпіричні методи досліджень. Теоретичні методи – визначення принципів, форм, методів та прийомів застосування технологічного підходу для впливу на СПК у соціальній групі. Емпіричні методи – дослідження реального стану СПК у військових підрозділах. Метод математичної статистики – для обробки та порівняння емпіричних даних.

**Результати і обговорення.** Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їхнє ставлення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, на загальні відносини. Слід зазначити, що СПК впливає на успішну діяльність військовослужбовця в усіх сферах життя суспільства.

СПК впливає на:

- задоволеність службовою діяльністю;
- задоволеність взаємодією з колегами та начальниками;

- ціннісні орієнтації військовослужбовців;
- активність та ініціативність військовослужбовців;
- рівень конфліктності в підрозділі;
- професійну підготовку та психологічне здоров'я.

Тому необхідно наголосити, що СПК є важливим фактором, який впливає на всі складові діяльності як окремого військовослужбовця, так і військового підрозділу.

Що стосується структури СПК клімату та чинників, які впливають на його становлення, то можна сказати, що основними його компонентами є складові, які відображають рівень задоволеності військовослужбовців різними сферами службової діяльності:

Структура СПК колективу:

- рівень задоволеності змістом службової діяльності;
- рівень задоволеності умовами служби і побуту;
- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією всередині колективу;
- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією поза колективом;
- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією з підлеглими;
- рівень задоволеності стилем і особистістю командира [5].

Чинники, що впливають на формування СПК:

- зміст і психологічні особливості службової діяльності;
- стан матеріальної бази підрозділу, рівень забезпеченості;
- соціально-психологічні особливості людей, мікрогруп у колективі;
- міжособистісні стосунки з товаришами;
- міжособистісні стосунки з підлеглими;
- особистість командира (начальника), стиль керівництва, його взаємини з підлеглими [5].

Психологічний клімат відрізняється за своїм змістом та напрямком. Тому

необхідно розглянути три основних види СПК: з позитивним, негативним та нейтральним напрямком. Клімат з позитивним напрямком називають сприятливим, або здоровим. Клімат з негативним напрямком іменують як несприятливий, або нездоровий. Клімат, напрям якого чітко не визначений за певних умов, є нейтральним, або нестійким.

Види СПК:

- сприятливий (здоровий) і несприятливий (нездоровий);
- нейтральний (нестійкий).

Змістова характеристика психологічного клімату пов'язана, як правило, з самопочуттям людини в колективі (настроєм, задоволенням, психологічним комфортом); коли самопочуття людей переноситься на їхнє ставлення до праці та інших членів колективу, на міжособистісні відносини, на загальні відносини. Слід зазначити, що СПК клімат впливає на успішну діяльність військовослужбовця в усіх сферах життя суспільства.

СПК впливає на:

- задоволеність службовою діяльністю;
- задоволеність взаємодією з колегами та начальниками;
- ціннісні орієнтації військовослужбовців;
- активність та ініціативність військовослужбовців;
- рівень конфліктності в підрозділі;
- професійну підготовку та психологічне здоров'я.

Тому необхідно наголосити, що СПК є важливим фактором, який впливає на всі складові діяльності як окремого військовослужбовця, так і військового підрозділу.

Що стосується структури СПК та чинників, які впливають на його становлення, то можна сказати, що основними його компонентами є такі складові, які відображають рівень задоволеності військовослужбовців різними сферами службової діяльності:

Структура СПК колективу:

- рівень задоволеності змістом службової діяльності;

- рівень задоволеності умовами служби і побуту;

- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією всередині колективу;

- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією поза колективом;

- рівень задоволеності міжособистісною взаємодією з підлеглими;

- рівень задоволеності стилем і особистістю командира [5].

Чинники, що впливають на формування СПК:

- зміст і психологічні особливості службової діяльності;

- стан матеріальної бази підрозділу, рівень забезпеченості;

- соціально-психологічні особливості людей, мікрогруп у колективі;

- міжособистісні стосунки з товаришами;

- міжособистісні стосунки з підлеглими;

- особистість командира (начальника), стиль керівництва, його взаємини з підлеглими [5].

Психологічний клімат відрізняється за своїм змістом та напрямком. Тому необхідно розглянути три основних види СПК: з позитивним, негативним та нейтральним напрямком. Клімат з позитивним напрямком називають сприятливим, або здоровим. Клімат з негативним напрямком іменують як несприятливий, або нездоровий. Клімат, напрям якого чітко не визначений за певних умов, є нейтральним, або нестійким.

Види СПК:

- сприятливий (здоровий) і несприятливий (нездоровий);

- нейтральний (нестійкий).

Важливість формування СПК військових підрозділів, описана вище, потребує детального вивчення, комплексного підходу та постійного контролю.

«Підхід» – це сукупність способів, прийомів розгляду чого-небудь, впливу на кого-, що-небудь, ставлення до кого-, чого-небудь [4].

У ЗС України не розроблено керівних

документів, які б регламентували порядок побудови СПК у військових колективах. Проаналізувавши структуру СПК, можна сказати, що формується лише окремі складові, завдяки різним психологічним, соціальним та організаційним заходів, які проводяться в підрозділах командирами та їх заступниками.

Натомість, соціально-психологічний центр ЗС України перелічує ряд організаційних прийомів для формування СПК, зокрема:

1. Проведення конкретного емпіричного дослідження з метою виявлення причин негативних стосунків серед військовослужбовців.
2. Інформування командирів про результати досліджень.
3. Прийняття факторів, які негативно впливають на СПК.
4. Регулярний контроль стану СПК [6].

Таким чином, особливість СПК окреслюється єдиною і динамічною ознакою психічних станів всіх членів колективу. Відносини, комунікація, емоції одного члена впливають на поведінку та роботу іншого члена колективу. Правильно налагоджений механізм взаємодії, зокрема формування сприятливого СПК, сприяє хорошему результату та комфортному функціонуванню в команді. Тому, структура СПК визначається системою створених в колективі відносин між членами групи. Варто підкреслити, що даному явищу притаманна різка зміна його виду, адже на СПК впливають, як зовнішні чинники, так і індивідуально-психологічні особливості людини. Стійкий СПК важливий маркер здорових відносин в колективі, хорошої мотивації до службової діяльності, бажання працювати над спільною метою та визначеними цілями та бути активною частиною команди.

Згідно з розглянутими вище теоретичними положеннями про СПК, ми вирішили здійснити діагностичне дослідження з метою визначення виду СПК та фундаментальних чинників, які впливають на його формування.

Діагностичне дослідження

проводилося на базі одного з підрозділів військової частини А-0989.

Вибіркова сукупність: 60 осіб – обіймають різні посади в роті, з наявністю бойового досвіду та навпаки.

Статева ідентифікація вибірки: усі респонденти – особи чоловічої статі.

Вікова ідентифікація вибірки: від 18 до 50 років.

Найбільше у вибірці переважає респондентів, що мають бойовий досвід – 50 військовослужбовців (83,3%); респондентів, які не мають бойового досвіду – 10 військовослужбовців (16,7%).

Найбільше у вибірці переважає респондентів, що мають первинну посаду – 75%; респондентів, які є командирами відділення – 15%; респондентів, які обіймають посаду командира взводу та посаду головного сержанта взводу – по 5%.

Ми проаналізували ряд методів для діагностування та дослідження СПК, рекомендованих соціально-психологічним центром ЗС України та обґрунтували найбільш доцільні для нашого дослідження:

узагальнення існуючих в літературі методів дослідження психічних станів ми дійшли висновку, що до основних методик, які можуть бути використані при дослідженні, відносяться наступні:

- метод спостереження – дає можливість формувати початкове уявлення про загальний стан СПК, перевіряти вихідні припущення з ним пов'язані та можливість пересвідчуватися в отриманій інформації методом анкетування.

- метод анкетування – нами була розроблена анонімна анкета, упорядкована за формою та змістом, питання якої ґрунтувалися на структурі СПК у формі опитувального листка.

В ході опрацювання та аналізу отриманих результатів анкетування ми отримали такі дані:

Перше питання спрямоване на визначення задоволеності перебування в підрозділі показало, що 44 респондентам (73%) подобається служити в підрозділі, а

## Питання психології

16 респондентів (27%) незадоволені службою в колективі.

Отримані результати свідчать, що переважна більшість особового складу позитивно ставиться до діяльності у військових колективах та виконання службових обов'язків в підрозділі.

Друге питання передбачало характеристику колективу за шкалою від «1» до «5». Результати відповідей на це питання представлені в таблиці 1. У результаті, третина опитуваних вважає колектив достатньо згуртованим (8

військовослужбовців (13%) обрали оцінку відмінно, 12 військовослужбовців (20%) характеризують колектив на оцінку «добре»). В той же час значна кількість респондентів (26 респондентів (43%)) оцінили рівень згуртованості підрозділу як задовільний. Маємо достатньо велику кількість опитуваних, які оцінюють стан згуртованості підрозділу на незадовільному рівні (10 респондентів (17%) обрали оцінку «незадовільно», 4 респонденти (7%) гадають, що кожен член колективу діє у власних інтересах).

Табл. 1

**Результати оцінки згуртованості підрозділу**

| Оцінка                     | «1»    | «2»      | «3»      | «4»      | «5»     |
|----------------------------|--------|----------|----------|----------|---------|
| Кількість респондентів (%) | 4 (7%) | 10 (17%) | 26 (43%) | 12 (20%) | 8 (13%) |

Це свідчить, що колектив має різноспрямоване уявлення про згуртованість взаємодії всередині підрозділу. Можна передбачити, що військові колективи недостатньо згуртовані та складаються з мікрогруп, які мають свого лідера. В колективі не сформовані спільні ціннісні орієнтації, норми, цілі та дії щодо їх досягнення.

Члени колективу байдуже ставляться один до одного і до колективу в цілому та не виявляють інтересу до того, що не входить у їх прями обов'язки.

Третє питання сприяє розумінню загальної задоволеності умовами служби та побуту за 7 факторами. Отримані результати подані в таблиці 2.

Табл. 2

**Результати задоволеності умовами служби та побуту**

| Фактори                | відмінно<br>кількість<br>респондентів<br>(%) | добре<br>кількість<br>респондентів<br>(%) | задовільно<br>кількість<br>респондентів (%) | незадовільно<br>кількість<br>респондентів (%) |
|------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Речове забезпечення    | 2 (3%)                                       | 28 (47%)                                  | 28 (47%)                                    | 2 (3%)                                        |
| Грошове забезпечення   | 4 (7%)                                       | 16 (27%)                                  | 30 (50%)                                    | 10 (16%)                                      |
| Організація служби     |                                              | 28 (47%)                                  | 24 (40%)                                    | 8 (13%)                                       |
| Харчування             |                                              | 14 (23%)                                  | 26 (44%)                                    | 20 (33%)                                      |
| Стан дисципліни        |                                              | 12 (20%)                                  | 28 (47%)                                    | 20 (33%)                                      |
| Психологічна підтримка | 4 (7%)                                       | 20 (33%)                                  | 18 (30%)                                    | 18 (30%)                                      |
| Побутові умови         |                                              | 30 (50%)                                  | 22 (37%)                                    | 8 (13%)                                       |

Аналіз даних результатів свідчить, що половина особового складу частково задоволена речовим забезпеченням (94%), побутовими умовами (87%) та організацією служби (87%). Натомість станом дисципліни (80%), харчуванням (77%) та психологічною підтримкою (60%) більшість особового складу не задоволена.

Грошове забезпечення половина військовослужбовців колективу оцінює на задовільному рівні (50%). Задоволення базових рівнів потреб членів колективу є досить нестабільним та потребує покращення кожного фактору.

Четверте питання стосувалося зловживання службовим становищем з

боку керівництва підрозділу. Результати анкети показали, що 42 респонденти (70%) не чули про таке явище в роті. При цьому слід зазначити, що 18 респондентів (30%) не поділяють такої думки. Тому, важливо розуміти, що в особовий склад потребує уваги командирів та взаємодії з ними.

П'яте питання відображає ставлення військовослужбовців до своїх командирів

(начальників), формує розуміння основних проблем в процесі співпраці військовослужбовців з командирами. Дане питання було подано у вигляді вибору запропонованих змін будучи на місці командира. Результати викрадені в таблиці 3.

Табл. 3

Результати ставлення до командирів

| Критерій                   | Проявляв уважність до проблем підлеглих | Заохочував самостійність та розумну ініціативу | Зосередився на підвищенні рівня військової дисципліни | Вчасно доводив інформацію та спілкувався з особовим складом | Залишив все як було до цього |
|----------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Кількість респондентів (%) | 26 (43%)                                | 12 (20%)                                       | 6 (10%)                                               | 22 (37%)                                                    | 12 (20 %)                    |

Отже, головними перешкодами у сприянні розвитку сприятливого СПК з боку керівництва ми виділили неухважність до проблем військовослужбовців підрозділу (43%), недостатню поінформованість особового складу та брак спілкування з підлеглими (37%), 12 військовослужбовців (20%) покращили б заохочення ініціативності особового складу, варто зазначити, що третина військовослужбовців (20%) роти не прагне

змін та задоволена діяльністю командирів. Є підстави припускати, що у військових колективах неналежно налагоджена система взаємодії між командирами та підлеглими та існує ряд вищевизначених проблем, які потребують вирішення.

Проаналізувавши відповіді на шосте питання щодо конфліктів у діяльності різних керівних та підлеглих ланок, ми отримали такі показники зображені в таблиці 4.

Табл. 4

Результати конфліктності в підрозділі

|                         | часто<br>кількість респондентів (%) | рідко<br>кількість респондентів (%) | ніколи<br>кількість респондентів (%) |
|-------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------|
| з командиром підрозділу | 8 (13%)                             | 16 (27%)                            | 36 (60%)                             |
| з заступником з МПЗ     |                                     | 14 (23%)                            | 46 (77%)                             |
| з сержантами            | 2 (3%)                              | 16 (27%)                            | 42 (70%)                             |
| з колегами              | 4 (7%)                              | 24 (40%)                            | 32 (53%)                             |

Отже, можна впевнено стверджувати, що конфлікти є невід'ємною складовою функціонування підрозділу та однією з основних форм взаємодії. Ми бачимо, що найменше конфліктних ситуацій виникає з заступником з МПЗ. В колективі сформована частина військовослужбовців, які мають конфлікти з командиром підрозділу (13 %), хоча більша частина досягає взаємного розуміння з командиром роти. Натомість в респондентів найчастіше виникають конфлікти з колегами. Це

потребує детальнішого вивчення цього явища та застосування методів подолання конфліктних ситуацій між військовослужбовцями.

За допомогою сьомого питання ми з'ясували стан комунікації між військовослужбовцями, рівень довіри та взаємодопомоги, взаємозв'язок між командирами та підлеглими, ступінь конфліктності та способи їх вирішення. Отримані результати наведені в таблиці 5.

## Результати рівня міжособистісних стосунків

|                                                             | часто<br>кількість<br>респондентів (%) | рідко<br>кількість<br>респондентів (%) | ніколи<br>кількість<br>респондентів (%) |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|
| Ми радіємо за успіхи один одного                            | 30 (50%)                               | 28 (47%)                               | 2 (3%)                                  |
| Ми не втрачаємо можливості поспілкуватися один з одним      | 34 (57%)                               | 24 (40%)                               | 2 (3%)                                  |
| Ми можемо розповісти про особисті проблеми один одному      | 18 (30%)                               | 30 (50%)                               | 12 (20%)                                |
| Ми намагаємося залагоджувати конфлікти, знаходячи компроміс | 30 (50%)                               | 28 (47%)                               | 2 (3%)                                  |
| Нам подобається співпрацювати зі своїми начальниками        | 32 (54%)                               | 26 (43%)                               | 2 (3%)                                  |

Вищевикладені результати підтверджують той факт, що СПК цього підрозділу перебуває на неоптимальному рівні (50% респондентів дуже рідко, або взагалі не радіє за успіхи один одного). Другий показник свідчить, що одним із ресурсів щодо покращення СПК є налагодження спілкування всередині колективу, на момент опитування 43% респондентів зазначали, що вони рідко, або ніколи не спілкуються один з одним. Підтвердженням незадовільного СПК є відповіді щодо здатності поділитися особистими проблемами з особовим складом підрозділу (70% особового складу практично ніколи не робить цього). В той же час половина опитуваних зазначає, що в підрозділі конфліктні ситуації вирішуються за допомогою компромісу. Звернемо увагу на те, що більшість особового складу підрозділу (54%) подобається взаємодіяти зі своїми командирами.

Восьме питання відкритого типу націлене на визначення змін, яких прагнуть військовослужбовці. Важливу увагу слід звернути на те що, 12 військовослужбовців (20 %) зазначили, що на становлення клімату в підрозділі впливає відсутність правильно сформованого пункту постійної дислокації (ППД), а саме деякі батальйони розміщуються окремо від всієї бригади. Також актуальними проблемами є: недостатній рівень професійно-психологічного відбору, задовільний рівень оволодіння професійними навичками та вміннями, навчально-матеріальна база не відповідає вимогам

навчального процесу. Було підтверджено припущення, щодо недостатнього рівня згуртованості та потреби покращення комунікації між членами колективу.

Дев'яте питання відкритого типу передбачало доповнення заходів, які сприяють покращенню СПК на основі досвіду військовослужбовців. Слід відмітити, що респонденти зазначили, що спортивні заходи, практичні заняття, запровадження традицій, вчасне інформування та налагодження комунікації підвищать рівень СПК в підрозділі.

Загалом, аналізуючи результати анкетування можна зазначити, що в підрозділі нейтральний (нестійкий) СПК. Тому це соціально-психологічне явище характеризується певною збалансованістю, як суб'єктивних, так і об'єктивних ознак, але є нестійким і в будь-який момент може змінитися в той чи інший бік.

**Висновки.** У підсумку зауважимо наступне:

1. СПК є важливою складовою діяльності військового підрозділу та значною мірою впливає на кожного військовослужбовця. В залежності від задоволеності кожного члена колективу різними факторами службової діяльності, їх взаємодії та взаємосумісності, СПК може різко змінювати свій вид: від сприятливого (позитивного) до несприятливого (негативного), або ж переходити в нейтральний (нестійкий).

2. Позитивними чинниками прояву СПК є :

вільне висловлення думок щодо справ колективу чи поведінки окремих осіб;

хороші загальні показники результатів діяльності;  
 низький рівень напруженості в колективі;  
 стійкий рівень задоволеності умовами служби і побуту  
 достатній стан матеріальної бази підрозділу;  
 значний рівень забезпеченості;  
 готовність до співпраці з командирами (начальниками);  
 бажання спілкуватися та обмінюватися досвідом, вміннями та знаннями.

3. Аналіз отриманих результатів визначає ряд проблемних питань, що знижують рівень СПК, а саме:

командири (начальники) не цікавляться проблемами військовослужбовців;

невчасне доведення інформації до особового складу про загальний стан в підрозділі та військовій частині;

низький ступінь емоційного включення та взаємодопомоги;

безвідповідальність частини колективу щодо виконання своїх обов'язків;

відсутність правильно об'єднаного пункту постійної дислокації, що

унеможливорює взаємодію з макросередовищем;

наявність в підрозділі військовослужбовців, які вживають алкогольні напої та наркотичні засоби та не націлені на роботу в напрямку спільної мети;

некомплектність підрозділу, що породжує високу плинність кадрів;

розподіл на посади без врахування військово-облікової спеціальності військовослужбовця;

низький рівень знань та навичок згідно штатної посади.

4. Зважаючи на отримані результати, ми відзначили, що формування СПК в підрозділі має важливе значення, адже впливає на самопочуття та рівень бойової підготовки військовослужбовця та військового підрозділу.

5. Напрямами подальших досліджень є;

– розробка коригуючої програми для покращення СПК в військових підрозділах та аналіз її ефективності;

– формування методичних рекомендацій щодо застосування соціально-психологічної технології корегування СПК у військовому підрозділі.

### Список використаних джерел

1. Базалійська Н. П. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі підприємства / Н. П. Базалійська, А. В. Гук. // Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова Том 21 Випуск 2. – 2016. – С. 57
2. Войтенко Л. Соціально-психологічні аспекти управління персоналом в умовах економічної кризи / Л. Войтенко // Управління розвитком. – 2010. – №13(89). – С. 105-106
3. Горбань Г.О. Особливості застосування різних форм психологічної практики в управлінні / Г.О. Горбань // Вісник Харківського національного педагогічного університету Г.С. Сковороди. Психологія. – 2010. – Вип. 44. – Ч. 1. – С. 38-49.
4. Спостереження як метод психології – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pyrogiv.kiev.ua/sposterezhennya-yak-metod-psixologi%D1%97/>
5. Ткачук П. Соціально-психологічні технології управління військовими колективами / П. Ткачук – Львів: НАСВ, 2018. – С. 181 – 182.
6. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в підрозділах. // Соціально-психологічний центр Збройних Сил України. – 2009. – С. 8.

### References

1. Bazaliyska NP Formuvannia spriyatlivoho sotsialno-psikhologichnoho klimatu v kolektyvi pidpriemstva / NP Bazaliyska , AV Huk. // Bulletin of the II Mechnikov ONU Volume 21 Issue 2.[Formation of a favorable socio-psychological climate in the staff of the enterprise ] - 2016. - P. 57 (in Ukrainian)
2. Voitenko L. Socio-psychological aspects of personnel management in the economic crisis / L. Voitenko // Development Management. [Socio-psychological aspects of personnel management in an economic crisis] - 2010. - №13 (89). - P. 105-106 (in Ukrainian)

3. Gorban GO features of the application of various forms of psychological practice in management / G.O. Gorban // Bulletin of the Kharkiv National Pedagogical University GS Frying pans. Psychology. [Features of application of various forms of psychological practice in management] - 2010. - Vip . 44. - Part 1. - P. 38-49. (in Ukrainian)
4. Observations as a method of psychology - [Electronic resource] [Observation as a method of psychology] - Access mode: <https://pyrogiv.kiev.ua/sposterezhennya-yak-metod-psixologi%D1%97/>
5. Tkachuk P. Socio-psychological technologies of military teams management / P. Tkachuk [Socio-psychological technologies of military team management] - Lviv: NASV, 2018. - P. 181 - 182. (in Ukrainian)
6. Formation of a favorable socio-psychological climate in the units. // Socio-psychological center of the Armed Forces of Ukraine. [Formation of a favorable socio-psychological climate in the units] - 2009. - P. 8. (in Ukrainian)

#### Summary

**Shevchuk K.** cadet National Academy of Army

Forces n.a. hetman Peter Sagaydachny

**Matsevko T.** Ph.D., Candidate of Psychological Sciences,  
senior researcher, National Academy of Army

Forces n.a. hetman Peter Sagaydachny

#### PECULIARITIES AND RESULTS OF THE RESEARCH OF THE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE UNITS OF THE ARMY OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE

**Introduction.** The problem of formation stable socio-psychological climate (hereinafter SPC) has both scientific and applied value. Military units that have stable moral and psychological climate differ greater coherence, high discipline and efficiency implementation assigned tasks. But standardized technological approaches to formation and maintenance sustainable SPC are designed to be insufficient levels. Available methodical recommendations are not based on results modern research that generates inconsistency and intuition in activity military leaders behind this direction. Therefore, it is necessary to analyze theoretical approaches to the concept of SPC and effective modern approaches to it formation as in combat conditions and everyday activities troop's.

**Purpose.** Analysis of the military SPC of the military subdivision as socio-psychological phenomena in the Armed Forces of Ukraine. Diagnosis of the real state of the SPC and its impact on efficiency activities military unit.

**Methods.** Theoretical methods - definition principles, forms, methods and techniques application technological approach to influence the SPC in the social group. Empirical methods - the study of the real state of the SPC in the military units. Method of mathematical statistics - for processing and comparison empirical data.

**Originality** The real state of the SPC in a military unit and the factors influencing its dynamics are determined.

**Conclusion.** SPC is important component of activities of military unit and has significant extent effects on every serviceman. Depending from satisfaction of each team member various service factors activities, their interaction and interoperability, SPC can sharply change its kind: from favorable (positive) to unfavorable (negative), or move to neutral (unstable).

Positive factors in the manifestation of the SPC are the free expression of opinions on the affairs of the team or the behavior of individuals, good overall performance, low levels of tension in the team and the satisfaction of basic needs.

Lack of information of personnel, low level of emotional inclusion and mutual assistance, lack of a properly arranged permanent deployment point and other features and strengths of the character of servicemen have a negative impact on the SPC.

Considering obtained results, we noted that the formation of the SPC in the unit is important because it affects the well-being and level of combat training of servicemen and military units.

**Keywords :** socio-psychological climate; socio-psychological technology; military staff; servicemen.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 09.05.22.