

Алещенко В. І. доктор психологічних наук, професор,
Національний університет оборони України
імені Івана Черняховського

<https://orcid.org/0000-0003-1560-731>

Туленков М. В. доктор соціологічних наук, професор,
Київській Національний університет
імені Тараса Шевченка

<https://orcid.org/0000-0003-3768-3856>

УПРАВЛІНСЬКІ ВІДНОСИНИ У ДИСКУРСІ СИСТЕМНОЇ АНАЛІТИКИ: СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

У статті в контексті системного аналізу розглядаються засади, змістовні ознаки, структура, функції та особливості різних видів соціально-управлінських відносин, виокремлюються соціально-психологічні передумови і ключові чинники їх розвитку, а також аналізуються механізми застосування та відтворення соціально-управлінських відносин у перебігу суб'єкт-об'єктної соціальної взаємодії на різних рівнях соціальної організації сучасного соціуму. Подаються рекомендації щодо перебудови соціально-управлінських відносин в умовах глобальних соціально-економічних змін і суспільних трансформацій українського соціуму.

Ключові слова: управлінські відносини; соціально-психологічні особливості; характер і потенціал соціально-управлінських відносин.

Вступ. Актуальність проблеми визначення суспільного потенціалу соціально-управлінських відносин зумовлена, з одного боку, об'єктивними потребами трансформації системи соціального управління українського суспільства, а з іншого боку, стрімким розвитком соціально-гуманітарного знання, зумовленого глобальними змінами, що відбуваються в економічній, політичній, соціальній, духовно-культурній, оборонній та інших сферах суспільного життя, пов'язаного з розвитком нової інформаційної цивілізації. Мова йде про широке розгортання системних наукових розвідок, спрямованих на вивчення складних соціально-управлінських явищ і процесів, що стосуються управління суспільством та утворюють його систему. Усе це формує нове розуміння соціально-управлінських відносин як ефективного інструмента організації спільної діяльності індивідів і соціальних груп в різних сферах суспільного буття сучасного соціуму.

Аналіз розробленості теоретичних засад соціально-управлінських відносин показує, що цій проблемі приділяється недостатня увага з боку соціології та психології, незважаючи на той факт, що будь-які соціально-психологічні явища і процеси, які виникають у суспільстві, формуються на

основі соціальних організаційно-управлінських контактів, зв'язків, дій, взаємодій і відносин між індивідами і різноманітними соціальними групами. Причому особлива роль соціально-управлінських відносин у розвитку сучасного суспільства постійно зростає завдяки їхньому всеохоплюючому характеру та активному управлінському впливу на впорядкування не тільки безпечного соціально-економічного, політичного й духовного життя, але й на відтворення динаміки сталого функціонування й розвитку суспільства в цілому, зокрема і у сфері безпеки та оборони.

Мета та завдання статті є визначення сутності і змісту, а також з'ясування структури, типології та суспільного потенціалу соціально-управлінських відносин як ключового чинника підвищення ефективності управління в різних сферах життєдіяльності українського соціуму, спрямованого на задоволення поточних й перспективних інтересів і потреб індивідів і соціальних груп.

Теоретичне підґрунтя. У дослідженні соціально-управлінських відносин, як показує аналіз, сформувалося декілька наукових підходів, спрямованих на вивчення їхнього змісту, структури, функцій, місця й

тієї ролі, яку ці відносини відіграють у життєдіяльності сучасного суспільства.

Певним чином досліджували методи управлінської діяльності, ролі в ній управлінських відносин як західні, так і сучасні українські науковці. Серед західних потрібно згадати: С. Кові (вчення про лідерство в управлінні); Р. Тейлора (фактори успішності в управлінні); П. Друкера (методи практичного менеджменту); І. Адізеса (тематика ефективних методів і стилів управління); К. Блейка (наукові методи управління); К. Бланшара (ціннісні мотиви в управлінській культурі); М. Брауна (аналіз державної політики); Д. Дерлоу (технологія прийняття управлінських рішень) та ін. Українські науковці також розробляють цю проблематику: Л. Пашко (управлінська культура у структурі управлінських відносин); Н. Гончарук (управління персоналом у сфері публічної служби); В. Алещенко (теоретико-методологічні та практичні основи військово-соціального управління); Р. Войтович (культура і стилі управління); А. Гук (цінності та їх роль у формуванні управлінської культури); О. Окіс (культура публічних службовців); В. Гриб (європейський досвід публічного управління); А. Решетніченко (нетрадиційні методи державного управління) та ін. Проте залишаються мало вивченими деякі нові методи і підходи дослідження соціально управлінських відносин. Ця проблематика буде розглядатися в даній статті.

Зокрема, у межах *першого* – *соціологічного підходу* – соціально-управлінські відносини розглядаються як визначальний структурний елемент життєдіяльності будь-якого суспільства; в рамках *другого* – *соціально-економічного підходу* – вони визначаються в якості інструментального чинника ефективності суспільного виробництва; у контексті *третього* – *соціально-психологічного підходу* – соціально-управлінські відносини складають організаційну матрицю формальних і неформальних статусно-рольових стосунків, дій і взаємодій керівників і підлеглих, тобто керуючих і керованих, а в перебігу *четвертого* – *політико-правового підходу* – ці відносини розуміються як невід’ємний чинник функціонування органів державної влади та

управління у співвідношенні з політичними і правовими відносинами.

Це вказує на той факт, що й дотепер не існує єдиної концепції соціально-управлінських відносин, яка б не тільки сприяла формуванню соціально-організаційного потенціалу управлінських кадрів, але й виступала б дієвим чинником упорядкування соціально-управлінських взаємодій між керуючими суб’єктами та керованими соціальними об’єктами на різних рівнях організації суспільного життя в напрямку поглиблення демократичних перетворень українського соціуму.

Не втрачають гостроти проблеми дослідження соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності у військовій сфері. Мовиться, в першу чергу, про психологію ділового спілкування, психологічні механізми переконуючого впливу під час ділової взаємодії, під час виконання бойових завдань, міжособистісні конфлікти та шляхи їх розв’язання, психологічні бар’єри спілкування, психологічні особливості суб’єктів взаємодії. Система управлінських відносин спирається на два соціально-психологічних феномени, які можна назвати як власне управління, тобто цілеспрямований вплив на визначений об’єкт, і підпорядкування, тобто сприйнятливість і схильність до цілеспрямованого впливу суб’єкта взаємодії. соціально-психологічні питання військових колективів, психологічні особливості діяльності керівника, психологічні проблеми добору кадрів, психолого-педагогічні особливості їх підготовки і перепідготовки; психологічні проблеми взаємовідносин в колективі; сукупність психічних явищ і відносин в організації (психологічні чинники ефективної діяльності керівників, психологічні особливості прийняття рішень, психологічні проблеми військового лідерства тощо. Керівник став розглядатися як особистість, яка повинна впливати на ефективність використання всіх наявних ресурсів, здійснювати перспективне і поточне планування, підвищувати культуру праці, регулювати взаємовідносини в колективі та багато іншого. Названі підходи зумовлюють особливі психологічні відносини між людьми – управлінські відносини, що утворюють спільну діяльність.

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

Результати і обговорення. Стале функціонування всякого суспільства, як показує аналіз, нерозривно пов'язане з його здатністю за рахунок власних самоврядних механізмів забезпечувати визначений порядок організації соціально-управлінської взаємодії людей, спрямованої на досягнення спільної мети. Причому будь-яке людське суспільство як системне утворення складається з керуючих і керованих людей зі сталими соціально-управлінськими зв'язками, які в сукупності з іншими елементами утворюють певну систему соціального управління, на яку покладається відповідальна місія – своєчасно та адекватно реагувати на різні виклики зовнішнього середовища та відповідно до цих, нерідко непередбачуваних викликів, виробляти й впроваджувати інноваційні стратегії суспільного розвитку [3, с. 5].

Керівники підрозділів і підпорядковані їм працівники вступають у певні відносини, які визначаються як управлінські й виступають предметом менеджменту.

Здійснюючи управління, учасники цього процесу (суб'єкти та об'єкти управління) вступають один з одним в управлінські відносини. Системний підхід у контексті теорії та практики управління слід розглядати в якості визначального принципу вивчення складних організаційно-управлінських явищ і процесів, а також як універсальна технологія пізнання природи та особливостей керуючих суб'єктів і керованих об'єктів у перебігу функціонування та подальшого розвитку в умовах глобальних соціально-економічних, політичних і соціокультурних трансформацій суспільної системи [2].

Керуючі відносини існують там, де є управлінська діяльність, яка є актуальною і для сектору безпеки і оборони держави. В сучасних умовах відбиття агресії РФ постають складні проблеми, які щодня необхідно вирішувати кадровим офіцерам ЗС України. Структура і зміст практичної діяльності залежить і від ефективності військово-соціального управління, яке є складним видом професійної діяльності службових посадових осіб [1, с. 5].

Люди, що вступають в управлінські взаємини, повинні керуватися цілями організації та громадськими інтересами, а не особистими, корисливими інтересами та інтересами свого підрозділу і рівня управління. Управлінські відносини можуть бути офіційними (формальними) і неофіційними (неформальними).

Формальні управлінські відносини - це система зв'язків між суб'єктом і об'єктом управління. Діяльність виконавців регулюється положеннями, інструкціями, наказами, іншими нормативними документами. Формальні управлінські відносини припускають керівництво і підпорядкування. Офіційні акти керівника повинні викликати у підлеглого спонукання до дії незалежно від його бажання. У той же час, коли таких актів занадто багато, підлеглі позбавляються можливості творчого мислення та ініціативи. Якщо рішення своєчасно не приймаються або недостатньо опрацьовані і некомпетентні, виникає невинуватена самотійність чи бездіяльність.

Вступаючи в управлінські відносини для здійснення управлінської праці люди слідує не тільки офіційним нормам і правилам.

Вони обговорюють і вирішують питання управління на основі особистих відносин, симпатій і антипатій. Неформальні управлінські відносини складаються в рамках службових зв'язків, але виходять за рамки формально прописаних правил. Неформальні відносини, не пов'язані з прямим виконанням прямих посадових функцій, виникають по товариських, родинним і інших причин. Неформальні управлінські відносини можуть сприяти чи протидіяти розвитку формальних управлінських відносин. Існування неформальних управлінських відносин уникнути неможливо, тобто кожна людина незалежно від його посади є особистістю з достоїнствами і недоліками, симпатіями і антипатіями. Складність тільки в тому, щоб неформальні управлінські відносини не замінили формальні, а працювали з ними в одному і тому ж напрямку. Багато в чому це залежить від першого керівника, стилю його роботи та особистих інтересів.

З огляду на це особливої ваги та значимості набувають *соціально-управлінські*

відносини, як особливий вид соціальних відносин у сфері управління, що об'єктивно складаються між людьми в процесі організації та кооперації спільної діяльності, виступаючи при цьому специфічною формою впорядкованих взаємозв'язків між ними. У ці відносини вступають не тільки ті люди, які на професійній основі здійснюють певні організаційно-управлінські функції, але й ті, що беруть безпосередню участь у соціально-перетворювальній діяльності, оскільки кожний різновид такої діяльності потребує конкретних колективних дій заради досягнення спільної мети шляхом планування, організації, комунікації, поділу соціальних ролей і функцій, координації, мотивації й контролю очікуваних результатів, а також розв'язання різних проблемних питань, які виникають у рамках даної діяльності. Унаслідок цього, «суто соціально-управлінські відносини та їх невід'ємна органічна частина – соціально-організаційні відносини – пронизують усі види суспільних відносин (економічні, соціальні, політичні, культурно-духовні, безпеково-оборонні тощо), що виникають у процесі свідомого, цілеспрямованого, організуючого та регулюючого впливу суб'єкта управління (наділеного відповідною компетенцією для реалізації функцій управління) на об'єкт управління заради досягнення визначених цілей.

Як бачимо, *соціально-управлінські відносини* – це складні відносини людей різних соціальних колективів, які виникають у процесі здійснення організаційно-управлінських функцій на основі загальних закономірностей і принципів управління. Більше того, в результаті здійснення соціально-управлінських відносин безпосередньо не створюються певні матеріальні чи духовні цінності, але вони є необхідною умовою ефективного і матеріального і духовного виробництва [6]. Натомість соціально-управлінські відносини за соціальним змістом є нічим іншим як постійно відтворюваним соціальним процесом взаємодії керуючих суб'єктів і керованих об'єктів (тобто індивідів і соціальних груп) з приводу здійснення ними соціально-рольових функцій в певному виді соціальної діяльності, головним чином з приводу вироблення, ухвалення та реалізації

необхідних управлінських рішень, спрямованих на реалізацію спільної мети. А залежно від характеру даної соціальної взаємодії індивідів і соціальних груп об'єктивно виникають різноманітні види соціально-управлінських відносин, які в сукупності й утворюють їхню структуру. При цьому структура даних соціально-управлінських відносин, а також їхнє видове різноманіття та взаємозв'язок визначаються, перш за все, соціальною структурою самого суспільства. Останнє, представляє собою складну соціальну систему, що складається з різних форм і видів соціально-управлінської взаємодії індивідів і соціальних груп у різних сферах суспільної життєдіяльності. Причому самі індивіди та їх соціальні групи володіють не тільки різними соціальними якостями, але й визначеним соціальним положенням (статусом), що впливають на процес формування їх особливих інтересів у межах спільної діяльності. Тому виходячи з особливостей відтворення та розвитку самої суспільної системи об'єктивно й виникає необхідність виконання її керуючою підсистемою (або підсистемою управління) відповідних соціально-управлінських функцій, що й зумовлює виникнення певної структури соціально-управлінських відносин [3, с. 18–20].

При цьому слід зазначити, що одним із головних видів соціально-управлінських відносин є відносини *централізму та самостійності*, що існують між собою в нерозривній та суперечливій діалектичній єдності. Причому *відносини централізму* являють собою форму соціального взаємозв'язку між суб'єктами управління різних організаційних рівнів з приводу реалізації визначених соціальних функцій, за якого один суб'єкт соціального управління (вищестоящий) наділяється певними правами й повноваженнями визначати зміст і спрямованість соціальної діяльності іншого суб'єкта соціального управління (нижчестоящего) відповідно до загальної управлінської мети, тобто відповідно до загального суспільного інтересу. Наприклад, відносини централізму існують між главою і членами уряду, а також між урядом, територіальними, галузевими й місцевими органами управління, а також і громадянами країни, причому кожний з цих соціальних

суб'єктів (залежно від свого соціального статусу та виконуваних соціальних функцій в суспільстві) може бути один стосовно одного як вищестоящим, так і нижчестоящим.

Що ж стосується *відносин самотійності*, то вони припускають наявність у суб'єктів соціально-управлінських відносин визначених прав, повноважень, обов'язків і відповідальності, які надають їм можливість самим визначати зміст і спрямованість своєї соціально-управлінської діяльності. Якщо за відносин *централізму* вищестоящий суб'єкт соціально-управлінських відносин виступає як монополярний соціальний суб'єкт, вплив котрого носить переважно односпрямований характер, то за відносин *самотійності* всі соціальні суб'єкти незалежно від рівня їх соціальної ієрархії є рівноправними, тобто їхній взаємозв'язок будується на основі механізмів взаємоспрямованого соціально-управлінського впливу одне на одного. Такими суб'єктами соціально-управлінських відносин у демократичному суспільстві є, зокрема, президент країни і парламент, між котрими існують чітко визначені та впорядковані соціально-управлінські відносини взаємоспрямованого впливу одне на одного в межах законодавчо зафіксованих повноважень. У той час, як *відносини самотійності* надають можливість у визначених межах кожному суб'єкту соціально-управлінських відносин обирати свій власний, специфічний шлях руху, що відповідає їхнім особливим інтересам. Натомість відносини *централізму* та *самотійності* мають бути при цьому не тільки організаційно взаємопов'язаними, але й ретельно збалансованими між собою, оскільки чим більше прав, повноважень і обов'язків буде у одних суб'єктів соціально-управлінських відносин, тим їх буде значно менше в інших суб'єктів даних відносин.

Звідси випливає, що збільшення *централізму* в певній системі соціально-управлінських відносин означає підвищення монополізації даної системи, що, по-перше, істотно звужує рамки вибору суб'єктами даних відносин самотійного руху та шляху розвитку, а по-друге, в централізованій системі соціально-управлінських відносин стає менше незалежних керуючих суб'єктів, оскільки централізм базується на механізмах

однобічного жорсткого організаційно-управлінського впливу. Водночас посилення *самотійності* в даній системі приводить до розширення границь вільного вибору суб'єктами соціально-управлінських відносин свого специфічного шляху розвитку, що відповідає передусім їх особливим інтересам. У даному випадку виникає, як правило, два цілковито суперечливих явища. З одного боку, розширюється поле можливостей для своєрідного розвитку суб'єктів соціально-управлінських відносин, оскільки їх особливий інтерес одержує найбільшого відображення. Натомість з іншого боку, суттєво знижуються можливості системи соціального управління щодо координації спільної діяльності та узгодження не співпадаючих інтересів керуючих суб'єктів різних рівнів, тому що кожен з них буде намагатись обирати власні вектори розвитку, виходячи передусім із своїх особливих інтересів. У результаті виникає загострення суперечностей між суб'єктами соціально-управлінських відносин, порушується стійка динаміка життєдіяльності суспільної системи в цілому, а в разі крайнього загострення суперечностей між ними фактично відбувається дезорганізація даної системи, її руйнування.

Тому взаємозв'язок відносин *централізму* та *самотійності* в системі соціально-управлінських відносин припускає обов'язкове розмежування їхніх прав та чітке встановлення ступеня їхньої відповідності між собою. Основною підставою для цього виступає необхідний характер єдності та незалежності особливих інтересів суб'єктів управління різних рівнів. *Централізм* у системі соціально-управлінських відносин є виправданим лише там і тоді, де і коли він необхідний для збереження суспільства як цілісної системи, а також для визначення чітких границь соціально-управлінської діяльності керуючих суб'єктів, які забезпечуватимуть їх взаємну орієнтацію на досягнення загальної суспільної мети. Натомість *самотійність* суб'єктів соціально-управлінських відносин буде виправданою тільки в тому разі, коли вона сприяє їхньому всебічному саморозвитку, а також не порушує ефективності їхньої

організаційної взаємодії в системі соціального управління.

Таким чином, припустимий рівень централізму в системі соціально-управлінських відносин означає не тільки наявність кількох незалежних спеціальних суб'єктів (наприклад, парламенту та уряду), здатних до взаємного управлінського впливу один на одного, але й наявність необхідної кількості спеціальних і незалежних функцій (тобто визначених рамок самостійності), що дозволяють йому впливати на стан цих незалежних спеціальних керуючих суб'єктів, тобто парламенту та уряду. Отже, визначені межі самостійності включаються до змісту всіх організаційно-управлінських функцій, які входять до загального управлінського циклу (процесу), що передбачає встановлення припустимого рівня централізму, який припускає розподіл цих функцій між усіма керуючими суб'єктами в системі соціального управління. Причому ступінь розподілу визначеної сукупності організаційно-управлінських функцій відображає той чи інший рівень централізму, що існує не тільки на певному рівні управлінської ієрархії, але й в певній системі соціального управління.

Натомість в соціально-управлінській практиці відносини *централізму* та *самостійності* реалізуються шляхом застосування інших соціально-управлінських відносин, зокрема, відносини *субординації* та *координації*. Відносини субординації, як свідчить аналіз, не тільки відображають підпорядкованість одного керуючого суб'єкта іншому суб'єкту управління в процесі керівництва єдиним соціальним об'єктом, але й повною мірою забезпечують реалізацію відносин централізму. Адже відносини субординації між керуючими суб'єктами викликані, з одного боку, необхідністю реалізації загального суспільного інтересу, а з іншого боку, взаємного зв'язку загального інтересу з особливими інтересами керуючих суб'єктів різних ієрархічних рівнів. Відповідно до відносин субординації вищі суб'єкти управління, що відображають, як правило, загальний інтерес, установлюють згідно з цим інтересом цілі управлінської діяльності для нижчих за ієрархією суб'єктів управління, а також визначають

спрямованість спільних дій для інших учасників організаційно-управлінського процесу, підпорядкованих їм за характером виконуваних ними функцій і завдань [6 с. 90–98].

У найбільш «чистому» вигляді відносини субординації втілюються головним чином у лінійних організаційних структурах управління, в яких супідрядність управлінських ланок здійснюється за принципом «знизу нагору» та носить характер однозначного вертикального зв'язку. Тобто коли кожний нижчий керуючий суб'єкт повністю контролюється вищим суб'єктом управління та підпорядковується останньому.

Іншим видом структурного розмаїття соціально-управлінських відносин є відносини *керівництва* та *підпорядкування*, що являють собою відображення субординаційних зв'язків на рівні персоніфікованого керуючого суб'єкта. Відносини керівництва та підпорядкування реалізуються в організаційно-управлінській практиці за допомогою ще одного важливого виду соціально-управлінських відносин, такого як *єдиноначальність* (керівникові надаються широкі управлінські повноваження при персональній відповідальності за результати роботи). В ЗС України даний принцип передбачає персональну відповідальність командира за прийняті ним рішення. Завдяки цим відносинам фактично й відбувається організаційно-управлінська взаємодія керуючих суб'єктів в організаційній системі соціального управління, а також усувається стихійність у діяльності всіх учасників організаційно-управлінського процесу. При цьому кожний керівник, за своїм соціальним положенням не тільки відображає загальний інтерес, але й формує цілі для підлеглих йому працівників у такий спосіб, щоб вони могли їх реалізувати з урахуванням своїх особливих інтересів. Звідси випливає, що всі суб'єкти соціально-управлінських відносин, які входять до складу організаційних систем управління, перебувають у певному ланцюгу вертикальних, або субординаційних відносин.

Натомість самостійність суб'єктів управління (як самоврядних виразників своїх інтересів) реалізується в управлінській

практиці за допомогою ще одного виду соціально-управлінських відносин, зокрема, *відносин координації*. Причому відносини координації характеризують, як правило, взаємозв'язок несупідрядних керуючих суб'єктів організаційно-управлінської діяльності, зміст яких відображає процес узгодження їхніх особливих інтересів та сполучення їхніх спільних дій в перебігу реалізації своїх власних цілей. У рамках відносин *координації* керуючі суб'єкти налагоджують між собою дієву організаційну взаємодію відповідно до складності та різноманіття цілей, що реалізуються, завдань і видів організаційно-управлінської діяльності. На основі відносин *координації* встановлюються горизонтальні зв'язки між керуючими суб'єктами, що входять до складу певної системи соціально-управлінських відносин. Відносини координації встановлюються між окремими суб'єктами управління, що виконують самостійні організаційно-управлінські функції на різних лініях субординації у межах сукупного керуючого суб'єкта, наприклад, між керівниками функціональних підрозділів одної чи різних організацій (військових частин, установ, органів управління, т. ін..)

На основі *координаційних зв'язків* забезпечується впорядкування спільних дій, а також формування загальних цілей незалежних суб'єктів управління, що вибудовують свої зв'язки за допомогою паритетних відносин. Це дає можливість не тільки здійснювати зіставлення та узгодження тих напрямків і видів діяльності, що відповідають особливим інтересам кожного окремого керуючого суб'єкта, але й виробляти єдині підходи до розуміння розв'язуваних завдань, а також оперативно усувати об'єктивно виникаючі між ними проблеми та протиріччя. У результаті цих відносин відбувається взаємне пристосування керуючих суб'єктів один до одного, а також спільне формування загальної міжгрупової мети, що виступає організуючим чинником не тільки співставлення їх особливих інтересів, але й забезпечення спрямованості спільних дій щодо їх реалізації. Отже, завдяки відносинам координації здійснюється взаємне узгодження особливих інтересів субпідрядних

керуючих суб'єктів заради досягнення загальної суспільної мети. Прикладом застосування координаційних відносин може слугувати, наприклад, формування політичних коаліцій чи блоків, пов'язаних із проведенням виборів. У цьому випадку перемога того чи іншого кандидата на виборах є як групова мета декількох суб'єктів політичного процесу.

Поряд з цим, в управлінській практиці на основі субординаційних і координаційних відносин (у їх так би мовити «чистому» вигляді) можуть утворюватися й *змішані види* соціально-управлінських відносин, коли ті ж самі керуючі суб'єкти в процесі реалізації єдиної загальної мети можуть одночасно перебувати між собою у відносинах як субординації, так і координації. Причому, потреба в утворенні таких гнучких, адаптивних організаційних структур управління викликана, насамперед, необхідністю використання переваг того чи іншого виду соціально-управлінських відносин для ефективного досягнення загальної суспільної мети. Субординація забезпечує керуючим суб'єктам оперативність ухвалення та виконання організаційно-управлінських рішень в силу їх визначеної супідрядності, а координація – сприяє гнучкості застосовуваних ними спільних дій в перебігу взаємодії з мінливим зовнішнім середовищем.

Отже, завдяки сполученню цих двох якостей (оперативності та гнучкості) формуються адаптивні організаційні структури управління, до яких на добровільних засадах входять формально непідрядні керуючі суб'єкти, але які в той же час самостійно підпорядковуються загальним цілям вищого суб'єкта управління, спеціально створеного ними для ефективного досягнення загальної суспільної мети. Таким чином, на відміну від «чистих» координаційних відносин, за допомогою котрих керуючі суб'єкти самостійно врегульовують свою спільну соціально-трудову діяльність, при змішаних субординаційно-координаційних відносинах, притаманних адаптивним структурам соціального управління, врегулювання спільних дій забезпечується вищим керуючим суб'єктом. У той же час, нижчі за ієрархією суб'єкти управління в адаптивних

структурах управління зберігають за собою певну незалежність і, за необхідності, можуть самостійно забезпечувати координування своїх дій, оскільки основним принципом формування змішаних субординаційно-координаційних зв'язків є програмно-цільовий підхід, на основі якого фактично й вибудовується програмно-цільова організаційна структура соціального управління [4, с.494-496; 5, с. 430-438].

Конкретною формою реалізації програмно-цільового підходу на практиці є, наприклад, політичний рух, який має значно більшу сталість у порівнянні з політичною коаліцією, що функціонує в основному на «чистих» координаційних зв'язках. Відтворення соціально-управлінських відносин централізму й самостійності, субординації й координації здійснюється не тільки шляхом організаційної взаємодії керуючих суб'єктів, які визначають цільову спрямованість спільної діяльності, але й за допомогою взаємного управлінського впливу, що зумовлює сам процес і результат їхньої спільної організаційно-управлінської діяльності. Такий взаємний вплив, як показує аналіз, здійснюється головним чином за рахунок ще одного виду соціально-управлінських відносин, а саме : відносин *дисципліни та відповідальності*.

Відносини *дисципліни й відповідальності* являють собою взаємозв'язки між керуючими суб'єктами з приводу виконання ними взаємних прав і обов'язків у процесі реалізації суспільної мети. По суті, відносини дисципліни та відповідальності виступають соціальною формою об'єктивної взаємної залежності суб'єктів соціально-управлінських відносин у рамках здійснення спільної діяльності, спрямованої на досягнення загальної мети. Об'єктивною основою формування відносин *відповідальності* є, насамперед, особливі інтереси суб'єктів соціально-управлінських відносин.

При цьому механізм реалізації відносин *відповідальності* містить окремі види, форми, принципи та методи, що характеризують певні вимоги до вироблення керуючих управлінських впливів. До видів соціальної відповідальності відносять, зокрема, юридичну, політичну, економічну (матеріальну), адміністративну

(дисциплінарну), моральну і кримінальну відповідальність.

Необхідно також підкреслити, що відносини *відповідальності* виконують у системі соціально-управлінських відносин цілий ряд важливих функцій. Зокрема, за допомогою *відновлюваної функції* керуючі суб'єкти повертаються до необхідного стану, встановленого визначеними нормами для тих або інших видів організаційно-управлінської діяльності. За допомогою *каральної функції* здійснюється примусовий вплив на тих суб'єктів управління, що наносить державі певних збитків. *Превентивна функція* відображає ту роль, яку відіграють відносини відповідальності у попередженні протиправних дій керуючих суб'єктів різних ієрархічних рівнів. При цьому всі функції відносин відповідальності знаходяться між собою в органічному діалектичному зв'язку. Наприклад, каральна функція, що передбачає застосування негативного впливу на особливі інтереси керуючого суб'єкта, забезпечує повернення його протиправних дій до необхідного стану, тобто сприяє відновленню необхідного стану організаційно-управлінської діяльності, а також створює певні умови для використання превентивної функції тощо. Таким чином, відносини *відповідальності* як форма об'єктивної залежності керуючих суб'єктів зумовлюють їхнім діям необхідної соціальної спрямованості.

Важливе місце в досягненні взаєморозуміння посідає управлінське спілкування яке реалізовується в таких формах: субординаційне спілкування (передбачає спілкування між керівниками і підлеглими, ґрунтуючись на адміністративно-правових нормах та складається між керівниками й виконавцями, між керівниками різних рівнів); службово-товариське спілкування (характерне для спілкування між колегами, його основу утворюють адміністративно-моральні норми); дружнє спілкування (стосується спілкування між керівниками, між керівниками і підлеглими, базованого на морально-психологічних нормах взаємодії) [3, с.419].

Існують такі відомі способи психологічного впливу на людей у процесі спілкування: зараження (неусвідомлена

здатність людини до деяких психічних станів, яка є реакцією на передачу того чи іншого настрою), навіювання (цілеспрямований, неаргументований вплив однієї особи на іншу, у процесі якого відбувається передача інформації, побудованої на її некритичному сприйнятті), переконання (відбувається за допомогою логічного обґрунтування і має на меті добитися згоди прийняти інформацією та діяти на основі добровільної згоди) та наслідування (передбачає засвоєння запропонованих норм, форм поведінки, стилів діяльності окремою людиною чи групою). Ефективність любого з цих способів впливу керівником на підлеглих залежить від таких чинників:

1. Знання керівником особливостей партнера по спілкуванню, таких як культурно-освітні, національні, вікові, психологічні та професійні якості;

2. Досконале знання змісту, предмета того, про що йтиметься;

3. Вміння керівником об'єктивно оцінювати свої особистісно-ділові якості, компетентність щодо винесених для обговорення проблем;

4. Володіння керівником технологічним інструментарієм риторики;

5. Знання керівником наслідків комунікації.

Дослідимо сутність організації взаємодії в інтересах військово-соціального управління.

Теорія військово-соціального управління охоплює коло питань, що відносяться переважно до військовослужбовців як індивідів та військових колективів як певних соціальних організацій.

Соціальні відносини взаємодії в сфері оборони в період проходження військової служби мають свою специфіку. Для досягнення цілей збройної боротьби необхідно привести соціальну систему (військово-соціальну спільність) в особливий стан, не характерний для "стандартних" взаємин між індивідами. Це стан, що має дозволити виконати будь-який законний наказ командира (начальника).

Військово-соціальна система – це система специфічних, якісно особливих цілісних соціальних відносин, у яких

перебувають індивіди, що проходять військову службу за контрактом і за призовом.

Військово-соціальне управління являє собою систематичний зовнішній або внутрішній вплив на військово-соціальну систему з метою приведення її в стан, що дозволяє успішно вирішувати бойові й службово-бойові завдання.

Зміст військово-соціального управління закладено також у постійний контроль над військово-соціальними управлінськими відносинами в різноманітних військових частинах і підрозділах. У випадку їхнього відходу від оптимального стану (порушення динаміки) військовим командуванням, органами військово-соціального управління (морально-психологічного забезпечення) розробляється й здійснюється комплекс заходів впливу на військовослужбовців, військово-соціальні спільності для відновлення цих відносин.

Кожен військовослужбовець є одночасно включеним у різноманітні системи: службово-функціональну, військово-політичну, військово-соціальну. У кожній з них він відіграє специфічну роль. У службово-функціональній системі військовослужбовець виступає як військовий-професіонал, здатний уразити супротивника і здобути перемогу у бою. У військово-політичній системі у воєнний час він реалізує політику держави, а в мирний час є членом електорату. У військово-соціальній системі військовослужбовець реалізується як індивід із властивими йому потребами, мотивами, інтересами, що формує коло своїх взаємин.

Виконання обов'язків у рамках службово-функціональної системи накладає обмеження на військово-соціальну систему: обмежуються права, зростають вимоги до психологічної стійкості, готовності, згуртованості військовослужбовців для успішного вирішення бойових і службових завдань. Найбільше яскраво особливості військово-соціальної системи проявляються в тих ролях, які відіграють військовослужбовці в процесі соціальних відносин.

Взаємини між військовослужбовцями формуються й розвиваються в замкнутому просторі (окреме військове містечко, казарма, навчальний корпус, укриття для

несення бойового чергування, й ін.), на тлі високих фізичних і емоційних навантажень, в обстановці бойових дій. Ці та інші фактори підсилюють неузгодженість наявного й необхідного стану військово-соціальної системи, що, у свою чергу, різко підвищує актуальність військово-соціального управління в Збройних Сил України.

Відповідно, організація взаємодії в інтересах військово-соціального управління розглядається як процес впливу офіцера-керівника на соціальні процеси в підлеглих військових колективах для досягнення певних цілей, а також як сфера його діяльності. Необхідність військово-соціального управління зумовлена поділом виконуваних обов'язків у військах і потребою кооперації дій військовослужбовців.

Вона складається з етапів, закріплених у багатьох керівних документах (зокрема, бойових статутах, окремі елементи розглядаються у Статуті внутрішньої служби, Дисциплінарному статуті, у наказах директивах, Міністра оборони, Головнокомандувача Збройних Сил України). При цьому в умовах величезного інформаційного потоку, обмеженості часу зменшується тривалість управлінського циклу, а вимоги до його ефективності й кінцевого результату підвищуються.

Етапи організації взаємодії в інтересах військово-соціального управління – це конкретні дії, що входять в управлінський процес, та виконуються з метою одержання планованого результату. Етапи управління мають специфічний характер, особливий зміст і можуть здійснюватися самостійно. Разом з тим вони є нерозривно зв'язаними, більш того, вони як би проникають один в одного. Іншими словами, всі управлінські етапи утворюють цілісний управлінський цикл. У практичній діяльності офіцера-командира, офіцера-вихователя найважливішим елементом є реалізація управлінського циклу у виховній роботі з підлеглими. Основними етапами військово-соціального управління є наступні:

1. Збір і обробка інформації, аналіз, з'ясування й оцінка обстановки – діагноз.

2. Науково обґрунтоване прогнозування найбільш імовірного стану, тенденцій і особливостей розвитку об'єкта управління – прогноз.

3. Вироблення й ухвалення управлінського рішення.

4. Розробка системи заходів, спрямованих на досягнення поставленої мети – планування.

5. Своєчасне доведення до виконавців поставлених завдань, доцільний підбір і розміщення сил, мобілізація виконавців на виконання ухваленого рішення – організація.

6. Активізація діяльності виконавців – мотивація й стимулювання.

7. Одержання, обробка, аналіз і систематизація відомостей про хід реалізації завдань, перевірка того, наскільки організація справи й результат виконання відповідають ухваленим рішенням – облік і контроль.

8. Забезпечення пропорційного й безперервного функціонування всієї системи управління шляхом встановлення поточних оптимальних зв'язків між окремими виконавцями – регулювання.

Суб'єктом військово-соціального управління є командири (начальники), об'єктом – окремі військовослужбовці, колективи підрозділів і військових частин. Зміст військово-соціального управління полягає в аналізі, прогнозуванні, прийнятті рішень, плануванні, організації виконання й контролі над військово-соціальними управлінськими відносинами. У випадку їхнього відходу від оптимального стану (порушення динаміки) органами військово-соціального управління розробляється й здійснюється комплекс заходів впливу на військовослужбовців, військово-соціальні спільноти для відновлення цих відносин [1].

Таким чином, розгляд змісту, спрямованості, суспільного потенціалу та видового розмаїття соціально-управлінських відносин в сучасному соціумі дозволяє зробити такі висновки.

Соціальні закономірності організаційно-управлінської діяльності в сучасному суспільстві визначають не лише суб'єкт-об'єктний та суб'єкт-суб'єктний характер, але й структуру, зміст, типологію та соціальні переваги соціально-управлінських відносин у системах соціального управління різних рівнів. Усі види соціально-управлінських відносин у процесі взаємодії суб'єктів управління існують у нерозривній діалектичній і суперечливій єдності. Принцип збалансованої пріоритетності цих

відносин є визначальним принципом формування структури соціально-управлінських відносин у системі взаємодії суб'єктів управління з точки зору досягнення ними спільної соціальної мети.

Зміст соціально-управлінських відносин залежить від відносин відповідальності, оскільки єдність відносин централізму і самостійності і відносин підпорядкованості і координації реалізується тим ефективніше, чим ефективніше розподіляються види відповідальності між суб'єктами соціального управління. відносини, а також їх розмір і напрям. Зміст соціально-управлінських відносин залежить від відносин відповідальності, оскільки єдність відносин централізму і самостійності і відносин підпорядкованості і координації реалізується тим ефективніше, чим ефективніше розподіляються види відповідальності між суб'єктами соціального управління.

відносини, а також їх розмір і напрям. Зміст соціально-управлінських відносин залежить від відносин відповідальності, оскільки єдність відносин централізму і самостійності і відносин підпорядкованості і координації реалізується тим ефективніше, чим ефективніше розподіляються види відповідальності між суб'єктами соціального управління. відносини, а також їх розмір і напрям. Важливим завданням залишається проблема підготовки фахівців, здатних до лідерства, оптимізації службових і міжособистісних стосунків, розробки наукових рекомендацій щодо підвищення ефективності управлінської діяльності. Йдеться про необхідне приведення соціальної системи (військово-соціальної спільноти) в особливий стан, який ефективно дозволяє виконувати поставлені завдання по захисту суверенітету та територіальної цілісності України.

Список використаних джерел

1. Алещенко В. І. (2019) Військово-соціальне управління: теорія і практика: підручник /В.І.Алещенко. Київ : НУОУ імені Івана Черняхівського.
2. Бех В.П. (2021) Теорія систем і системний аналіз в управлінні : підручник/ В.П.Бех, М.В. Туленков. Київ : Каравела.
3. Туленков М.В. (2018) Теоретико-методологічні основи організаційної взаємодії в соціальному управлінні : моногр. / М.В. Туленков. Київ : Каравелла.
4. Туленков М.В. (2022) Системний підхід в управлінні соціальними організаціями: підручник/М.В.Туленков. Київ : Каравела.
5. Управління сталим розвитком (2018) : підручник /за заг. ред. В.П.Беха, М.В.Туленкова. Київ : Каравела.
6. Хоронжий А.Г. (2013) Соціальне управління : навч. посіб. / А.Г.Хоронжий. Львів : Магнолія.

References

1. Aleshchenko V. I. (2019). Viiskovo-sotsialne upravlinnia: teoriia i praktyka [Military and social management: theory and practice]: pidruchnyk /V.I.Aleshchenko. Kyiv : NUOU imeni Ivana Cherniakhovskoho (in Ukrainian)
2. Bekh V.P. (2021). Teoriia system i systemnyi analiz v upravlinni [Systems theory and system analysis in management] : pidruchnyk/ V.P.Bekh, M.V. Tulenkov. Kyiv : Karavela. (in Ukrainian)
6. Tulenkov M.V. (2018). Teoretyko-metodolohichni osnovy orhanizatsiinoi vzaemodii v sotsialnomu upravlinni [Theoretical and methodological foundations of organizational interaction in social management]: monohr. / M.V. Tulenkov. Kyiv : Karavella (in Ukrainian)
7. Tulenkov M.V. (2022). Systemnyi pidkhid v upravlinni sotsialnykh orhanizatsiinykh [A systematic approach in the management of social organizations] : pidruchnyk /M.V.Tulenkov. Kyiv : Karavela (in Ukrainian)
9. Upravlinnia stalym rozvytkom (2018). [Management of sustainable development]: pidruchnyk /za zah. red. V.P.Bekha, M.V.Tulenкова. Kyiv : Karavela (in Ukrainian)
10. Khoronzhyi A.H. (2013). Sotsialne upravlinnia [Social management] : navch.posib. / A.H.Khoronzhyi. Lviv : Mahnoliia (in Ukrainian)

Summary

Aleshchenko V. doctor of psychological sciences, professor, Professor of the Department of Moral and Psychological support of troops (forces), National Defence University of Ukraine named after Ivan Cherniakhovsky

*Tulenkov M. doctor of Sociological Sciences, Professor.
Professor of the Department of Branch Sociology
Taras Shevchenko National University of Kyiv.*

MANAGEMENT RELATIONS IN THE DISCOURSE OF SYSTEMS ANALYTICS: SOCIAL-PSYCHOLOGICAL ASPECT

Introduction. The analysis of the development of the theoretical foundations of social-management relations shows that insufficient attention is paid to this problem by sociology and psychology, despite the fact that any social-psychological phenomena and processes that arise in society are formed on the basis of social organizational-management contacts, connections, actions, interactions and relations between individuals and various social groups. Moreover, the special role of socio-administrative relations in the development of modern society is constantly growing due to their all-encompassing nature and active managerial influence on the regulation of not only a safe socio-economic, political and spiritual life, but also on the reproduction of the dynamics of sustainable functioning and development of society as a whole and in the sphere security and defense.

The purpose of the article is the definition of the essence and content, as well as the clarification of the structure, typology and social potential of social-management relations as a key factor in increasing the effectiveness of management in various spheres of Ukrainian society, aimed at meeting the current and prospective interests and needs of individuals and social groups.

Research methods. Theoretical analysis, synthesis, generalization, comparison.

Originality. The relevance of the problem of determining the social potential of social-management relations is determined, on the one hand, by the objective needs of the transformation of the system of social management of Ukrainian society, and on the other hand, by the rapid development of social and humanitarian knowledge caused by global changes taking place in the economic, political, social, spiritual and cultural, defense and other spheres of social life related to the development of a new information civilization. We are talking about the wide deployment of systematic scientific research aimed at studying complex social-management phenomena and processes related to the management of society and forming its system. All this forms a new understanding of social-management relations as an effective tool for organizing the joint activities of individuals and social groups in various spheres of social life in modern society.

Conclusion. Social patterns of organizational and managerial activity in modern society determine not only the subject-object and subject-subject character, but also the structure, content, typology and social preferences of social-management relations in social management systems of different levels. All types of social-management relations in the course of interaction of governing subjects exist in an inseparable dialectical and contradictory unity. The principle of balanced priority of these relations is the defining principle of the formation of the structure of social-management relations in the system of interaction of governing subjects from the point of view of their achievement of a common social goal. The maintenance of social-management relations depends on the relations of responsibility, since the unity of relations of centralism and independence and relations of subordination and coordination is realized more effectively, the more effectively the types of responsibility are divided between the subjects of social-management relations, as well as their size and direction. The maintenance of social-management relations depends on the relations of responsibility, since the unity of relations of centralism and independence and relations of subordination and coordination is realized more effectively, the more effectively the types of responsibility are divided between the subjects of social-management relations, as well as their size and direction. An important task remains the problem of training specialists capable of leadership, optimization of official and interpersonal relations, development of scientific recommendations for increasing the efficiency of management activities. It is about the necessary bringing of the social system (military-social community) into a special state, which effectively allows us to fulfill the tasks set to protect the sovereignty and territorial integrity of Ukraine.

Keywords: administrative relations, the system of social management, topology management relations.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 02.02.23.

Бабак С. В. кандидат біологічних наук,
доцент Національний університет
фізичного виховання і спорту України
<https://orcid.org/0000-0002-6985-1394>

ФІЗІОЛОГІЧНІ ТА БІОХІМІЧНІ МЕХАНІЗМИ РОЗВИТКУ ВТОМИ ПРИ ФІЗИЧНИХ НАВАНТАЖЕННЯХ

Втома – це тимчасове зниження працездатності організму або органу внаслідок інтенсивної або тривалої роботи, яке виявляється в зниженні кількісних і якісних показників роботи і погіршенні адаптації. Втома – це багатогранне явище, розуміння якого лежить, в першу чергу, в площині фізіологічних та біохімічних механізмів. Втому переживає будь-яка людина впродовж життя, але частіше за інших – люди професій, які пов'язані з тривалим або короткочасним, але дуже інтенсивним навантаженням, як фізичним, так і психічним (військовослужбовці, спортсмени, хірурги тощо). Розуміння фізіологічних та біохімічних механізмів втоми лежить в основі побудови якісного та вчасного відновлення організму людини.

Ключові слова: втома; фізичне навантаження; фізіологічні механізми втоми; біохімічні механізми втоми.

Вступ. Професійна спрямованість військової освіти вимагає від військових поєднання високого інтелекту, сильної фізичної підготовки та стабільної психіки. Військові виконують різноманітну та надскладну діяльність. Часто вона вимагає значних витрат фізичних і психічних сил, що призводить до розвитку втоми. Фізична робота виконується, як короткочасна високої інтенсивності, так і тривала помірного навантаження. Фізіологічні та біохімічні механізми розвитку втоми у спортсменів і у військових (які виконують професійні фізичні дії) по суті однакові.

Мета дослідження – мета-аналіз проблематики фізіологічних та біохімічних механізмів розвитку втоми при фізичному навантаженні.

Завдання статті:

- 1) показати складність та багатогранність такого явища, як втома;
- 2) розкрити суть різних класифікацій втоми;
- 3) описати ступені та стадії розвитку втоми;
- 4) розкрити та описати суть функціональних змін в стані стомлення організму та біохімічні механізми і причини виникнення втоми;
- 5) акцентувати важливість вивчення втоми з огляду на розвиток бойової втоми у військових.

Теоретичне підґрунтя. Втома – це тимчасове зниження працездатності організму або органу внаслідок інтенсивної або тривалої роботи, яке виявляється в зниженні кількісних та якісних показників роботи і погіршенні координації робочих функцій. Є різні види втоми. Втома має декілька стадій прояву.

Втому переживає будь-яка людина впродовж життя, але частіше за інших – люди професій, які пов'язані з тривалим або короткочасним, але дуже інтенсивним навантаженням, як фізичним, так і психічним. Дослідженням втоми займаються фізіологи, біохіміки, лікарі, спортсмени, психологи та інші фахівці [1, 3, 4, 5]. Але питання про механізми втоми все ж таки розкриті неповністю. Втома – це явище досить складне, багатогранне, воно залежить від багатьох чинників: виду роботи, її інтенсивності, тривалості, від середовища, індивідуальних морфо-фізіологічних та генетичних чинників, психічного стану особи та інше. З огляду на воєнні реалії в нашій країні, окрему увагу слід приділяти вивченню причин, ознак та наслідків бойової втоми [2, 6, 7]. Тому питання розгляду і дослідження втоми є актуальним.

Втома характеризується фізіологічними та біохімічними механізмами, розуміння яких лежить в основі побудови якісного та вчасного

відновлення, як спортсмена, військовослужбовця, лікаря швидкої допомоги і осіб будь-якої складної професії.

Методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення наукових даних, з використанням інтернет-ресурсів з PubMed, SPORTDiscus, PsycINFO, Google Scholar.

Результати і обговорення. Втома (стомлення) – це біологічна захисна реакція організму, спрямована проти виснаження, в першу чергу, функціонального потенціалу центральної нервової системи.

Стан втоми (стомлення) виникає в результаті тривалої або досить інтенсивної роботи.

Є такі види втоми, як: розумова, сенсорна, емоційна, фізична втома.

В стані втоми ефективність роботи, що виконується, знижується (Дж. Вілмор, Д. Костілл, 2003).

Біологи виділяють декілька причин виникнення втоми:

- «втома» енергетичних систем;
- накопичення проміжних продуктів метаболізму;
- «втома» нервової системи;
- порушення скоротливого механізму м'язових волокон.

Жоден з окремих параметрів не пояснює усі аспекти стомлення.

Стомлення може виникати внаслідок дії стресу, критичних умов середовища.

Основною об'єктивною ознакою будь-якої втоми є зниження працездатності. З іншого боку, не кожний випадок зниження працездатності є втомою. Наприклад, голод, хвороба спричиняють пониження працездатності, але такі випадки не вважають втомою, тому що вони виникають не в результаті активної діяльності.

З огляду на клінічні прояви втоми, розрізняють легку втому, гостру втому, перенапруження та перетренованість. При легкій втомі працездатність не знижується. Гостра втома виникає при виконанні одноразового фізичного навантаження з максимальною силою. Перенапруження виникає при виконанні фізичної дії на тлі зниженого функціонального стану організму. Перетренованість розвивається у

спортсменів при неправильному режимі тренувань та відпочинку.

Ступінь втоми відображає зниження працездатності, що залежить від кількісної та якісної характеристик виконаної роботи..

Втома залежить від таких причина, як: локалізація втоми (провідна система, функціональні зміни в якій є причиною втоми) механізми втоми (зміни провідних функціональних систем, що обумовлюють розвиток втоми).

У розвитку втоми розрізняють:

- приховану втому, *працездатність підтримується вольовим зусиллям*;
- компенсовану втому: на виконання роботи йдуть великі енергетичні витрати;
- некомпенсовану (повну) втому: зниження працездатності. При некомпенсованій втомі пригнічуються функції наднирників, знижується активність ферментів окисного фосфорилування, відбувається вторинне посилення процесів гліколізу.

Є багато різних класифікацій втоми.

Різні стадії втоми мають певні фізіологічні та біохімічні характеристики.

Щодо змін фізіологічних процесів, то під час першої стадії втоми, відбуваються зміни у показниках серцево-судинної і дихальної систем, порівняно із нормою.

Під час другої стадії втоми далі знижується біоелектрична активність кори головного мозку, ще більш напруженою стає робота серцево-судинної та дихальної систем.

Третя стадія втоми – зниження біоелектричної активності кори великого мозку (до 22 %, порівняно із попередніми двома стадіями втоми) і погіршення функціонування серцево-судинної та дихальної систем.

Отже, відповідно до локалізації втоми є три основні групи систем, які мають відношення до виконання фізичного навантаження. Це:

- 1) регулювальні системи – нервова система (ЦНС та вегетативна нервова система), гормонально-гуморальна система;
- 2) системи дихання, крові та кровообігу;
- 3) система реалізації рухових дій.

Біохімічними причинами втоми є наступне.

1. *Вичерпання запасів креатинфосфату (КФ).* Креатинфосфат використовується в анаеробних умовах для відновлення аденозинтрифосфорної кислоти (АТФ) в клітинах. Зменшення концентрації креатинфосфату призводить до зменшення рівня АТФ. При виснаженні вичерпуються запаси як КФ, так і АТФ.

Для запобігання стомлення спортсмен має контролювати інтенсивність фізичних зусиль.

При дуже високій швидкості запаси КФ і АТФ швидко зменшуються, що викликає раннє стомлення. Подальше підтримання швидкості на високому рівні унеможлиблюється. Це є характерним для спортсменів, які ще не мають досвіду. Тривалі тренування дозволяють спортсмену використовувати оптимальну швидкість, щоб забезпечити найефективніше використання АТФ і КФ впродовж змагання.

Запасів АТФ у м'язах вистачає на 1 с м'язової роботи максимальної інтенсивності, а запасів креатинфосфату (КФ) – на 6–8 с. Така робота може використати практично всі запаси креатинфосфату.

АТФ зменшується не тільки в м'язових волокнах, але й у нейронах. Без АТФ нейрони не спроможні синтезувати ацетилхолін, необхідний для роботи синапсів. Отже, відбувається порушення роботи в синапсах, що зумовлює порушення роботи ЦНС. Виникає проблема в передачі електричних імпульсів по мотонейронах до скелетного м'язу. В моторних центрах утворюється γ -аміномасляна кислота (ГАМК), що розвиває захисне гальмування [1].

2. *Вичерпання запасів м'язового глікогену.*

Підтримання рівня АТФ відбувається також внаслідок аеробного та анаеробного розщеплення глікогену м'язів. Збільшення інтенсивності роботи вичерпує м'язовий глікоген, що може обмежити виконання фізичної роботи середніх зусиль.

3. *Вичерпання запасів глікогену та глюкози крові.*

При фізичних навантаженнях тривалістю декілька годин лише м'язовий глікоген не може задовольнити потреби в енергії. Цю задачу виконує глюкоза, яка постачається в м'язи з крові. Печінка постійно запасає глікоген, він розщеплюється до глюкози, яка транспортується кров'ю до м'язів.

Із збільшенням тривалості виконання фізичної роботи роль глюкози в утворенні енергії збільшується. При тривалому фізичному навантаженні печінка постійно розщеплює глікоген.

Але, слід зазначити, що запаси глікогену у печінці обмежені. Тому при тривалому використанні глюкози м'язами розвивається гіпоглікемія. У такому випадку, м'язи змушені більш інтенсивно використовувати свої резерви глікогену, що вичерпує його запаси і розвивається стомлення [1, 4].

4. *Проміжні продукти метаболізму та стомлення*

Під час короткочасного м'язового зусилля високої інтенсивності в м'язовому волокні накопичується молочна кислота.

У марафонців стомлення пов'язане з нестачею енергетичного забезпечення, але з не накопиченням молочної кислоти.

Накопичена і не розщеплена молочна кислота перетворюється на лактат, а це призводить до акумуляції іонів Гідрогену. Іони Гідрогену закислюють середовище і спричиняють ацидоз.

Використання енергії різних речовин можна зобразити схематично:

глікоген (в печінці, в м'язах) $\rightarrow$ глюкоза $\rightarrow$ молочна кислота $\rightarrow$ лактат $\rightarrow$ акумуляція іонів Гідрогену (H^+) $\rightarrow$ підкиснення м'язів $\rightarrow$ ацидоз.

У спортсменів-спринтерів при виконанні вправ короткої тривалості, але високої інтенсивності у м'язах утворюється велика кількість лактату та іонів Гідрогену. Однак, значного закислення не відбувається, тому що в клітинах та рідинах організму є буферні системи. Зокрема, це бікарбонат. Завдяки буферним системам організму концентрації H^+ залишаються невисокими навіть під час виснажливих фізичних навантажень.

У стані виснаження м'язовий рН знижується від 7,1 до 6,6-6,4.

Знижені показники рН (нижче за 6,9) гальмують дію важливих гліколітичних ферментів, які впливають на інтенсивність гліколізу та утворення АТФ [1, 4, 5].

Розщеплення глікогену припиняється при рН 6,4. Іони Гідрогену можуть витіснити іони Кальцію з м'язових волокон, що негативно вплине на рух актину і міозину, отже, скоротлива можливість знизиться в волокнах.

Отже, на думку багатьох вчених основним обмежувачем м'язової діяльності і основною причиною втоми під час короткочасних максимальних фізичних навантажень є низький м'язовий рН.

Після спринтерського фізичного навантаження відновлення рівня м'язового рН відбувається впродовж 30-35 хв.

Визначають функціональний стан спортсмена також і показники активності симпатoadреналової системи. Ця система забезпечує активацію гормональної та медіаторної складових.

При довготривалій роботі серцево-судинної системи й дихальної системи відбувається зниження функціональних властивостей нервових регуляторних центрів. У такому випадку метаболіти не накопичуються, а втома розвивається на тлі гіпоглікемії [1, 5].

5. Втома та нервова система

Видатні фізіологи – І. Сеченов, І. Павлов, Н. Введенский, А. Ухтомський, Л. Орбеллі, Г. Фольбогт вважали, що саме нервова система є місцем первинної локалізації втоми. М'язова робота здійснюється завдяки роботі нервових центрів і периферійних волокон мотонейронів. Тому, логічним є розуміння того, що втома пов'язана із виснаженням ЦНС. При тривалій роботі процеси гальмування починають переважати над процесами збудження.

В. Розенблат (1975) розробив центрально-коркову теорію втоми, яка стверджує, що початок втоми при м'язовій роботі пов'язаний із змінами у «кортикальних центрах».

Втома коркових нейронів спричинює порушення контролю над складно координативними процесами.

Вище було вказано, що втома в нервовій системі пов'язана із гальмівним впливом γ -аміномасляної кислоти. При короткочасній роботі максимальної інтенсивності, вміст ГАМК знижується, а після довготривалої роботи – навпаки – підвищується. Ряд дослідників вбачають причину втоми саме в зміні концентрації ГАМК в нервових центрах. Розвиток захисного гальмування в нервових центрах призводить до виключення з роботи певних м'язових волокон, рухових одиниць. Отже, в результаті цього - знижується працездатність. ГАМК змінює проникливість клітинних мембран для іонів Калію, що призводить до зміни поляризації клітинної мембрани, а звідси – до порушення формування рухового імпульсу. ГАМК також конкурує із ацетилхоліном. Але, головною причиною нагромадження ГАМК науковці вважають зниження активності ферментів, які приймають участь у перетвореннях янтарної кислоти. Зокрема, в цьому контексті, окреслюється роль активності сукцинатдегідрогенази. В свою чергу, зниження активності ферментів залежить від гормональної діяльності [3].

На сьогодні втому розглядають як функціональний стан організму, спричинений розумовою чи фізичною роботою, що супроводжується тимчасовим зниженням працездатності, зміною функцій організму та появою відчуття стомленості; це біологічно доцільна реакція, спрямована проти виснаження функціонального потенціалу організму.

У фізіології розглядають: втому як стан організму, що виникає внаслідок роботи і характеризується зниженням працездатності та «втомленість» – психічне переживання.

Діяльність ЦНС може погіршуватися – або первинно, або вторинно.

При розумовій роботі, при важких ситуаціях, при боязні суперника і в деяких інших випадках зміни діяльності нервової системи є первинним чинником, що викликає втому. Вторинно діяльність нервової системи пригнічується в

результаті збільшення в крові концентрації проміжних продуктів обміну речовин, гіпоксії, гіпоглікемії, зміни вмісту гормонів в крові і т.ін. Отже, відбувається погіршення програмування та координації рухових і вегетативних функцій (виникає відчуття втоми).

Слід відмітити, що нервова система досить лабільна та пластична. Для неї є характерним перепрограмування в ході роботи. Під час виконання складної роботи (психічної чи фізичної) нервова система може переключати активність із задіяних (втомлених) клітин/органів на не задіяні (не втомлені). Це є дуже важливою властивістю нервової системи, тому що у такий спосіб мобілізуються ресурси організму і настання втоми на виснаження організму віддаляється у часі [3].

6. Нервово-м'язове стомлення

Функцією нервової системи є активація м'язових волокон. За певних обставин нездатність нервової системи до активації м'язів може викликати стомлення.

Нервовий імпульс передається по кінцевій пластинці рухового нерва до м'яза, внаслідок чого м'язова мембрана активується, при цьому саркоплазматичний ретикулум виділяє кальцій. Кальцій з'єднується із тропоніном, що ініціює м'язове скорочення.

Причинами стомлення на кінцевій пластинці рухового нерва м'яза можуть бути наступними:

✓ виділення або синтез ацетилхоліну – нейромедіатора, що переключає нервовий імпульс з рухового нерва на мембрану м'яза, може бути зниженою;

✓ холінестераза – фермент, що розщеплює ацетилхолін після того, як той переключив імпульс може стати гіперактивною, запобігаючи утворенню достатньої концентрації ацетилхоліну для ініціації потенціалу дії;

✓ активність холінестерази може знизитися (гіпоактивність), внаслідок чого відбудеться надмірне накопичення ацетилхоліну, що паралізує волокно;

✓ може підвищитися поріг збудження мембрани м'язового волокна;

✓ деякі субстанції можуть бути конкурентами ацетил холу щодо зв'язування із рецепторами мембрани, не активуючи її;

✓ калій може вийти із внутрішньоклітинного простору скоротного м'яза, чим знизити наполовину потенціал мембрани [3, 5].

Отже, можна підсумувати біохімічні чинники втоми при виконанні роботи різної за тривалістю та потужністю.

При виконанні короточасних вправ максимальної та субмаксимальної потужності головними чинниками, що спричинюють розвиток втоми є:

1) утворення АДФ і накопичення H^+ , зниження рН,

2) виражене зниження вмісту м'язового глікогену у швидкоскорочувальних волокнах,

3) порушення електрохімічного сполучення при передачі збудження з нерва на м'яз,

4) розвиток захисного гальмування,

5) порушення механізмів передачі нервового імпульсу і мозкового кровообігу,

6) зміни концентрації неорганічного фосфату, інозинмонофосфату (ІМФ), максимальне накопичення лактату в тканинах,

7) розвиток захисного гальмування в ЦНС, а також порушення механізмів передачі нервового імпульсу і мозкового кровообігу,

8) зміни концентрації неорганічного фосфату, інозинмонофосфату (ІМФ), накопичення аміаку в тканинах (при максимальному навантаженні).

При тривалому виконанні вправ великої і помірної потужності виникає втома, яку викликає цілий комплекс чинників:

1) вичерпання внутрішньом'язових запасів глікогену,

2) накопичення продуктів неповного окислення жирів,

3) надмірне накопичення аміаку (NH_3) і інозинмонофосфату (ІМФ),

4) розвиток гіпоглікемії,

5) порушення електрохімічного сполучення в працюючих м'язах,

6) погіршення діяльності ЦНС в

умовах вираженої гіпертермії, дегідратації і зсуву електролітного балансу організму [1, 3, 4, 5].

При виконанні циклічної роботи великої потужності виснажуються нервові центри, швидко знижується працездатність органів дихальної системи та системи кровообігу, збільшується кисневий борг, накопичені недоокиснені продукти метаболізму порушують функціонування нервових центрів.

При статичній роботі відсутнє ритмічне чергування збудження із гальмування в нервових центрах, що призводить до зниження їх працездатності та швидкого розвитку втоми.

Фізична втома неоднорідна, вона залежить також від кількості задіяних м'язів. Природа та механізми втоми, що виникає при локальній м'язовій роботі, суттєво відрізняються від втоми, що виникає при глобальній м'язовій діяльності. Спортсмени та військовослужбовці в своїй діяльності часто задіюють переважну більшість скелетних м'язів.

З огляду на реалії сьогодення України, яка веде визвольну боротьбу з російським агресором, актуальним є ретельне дослідження такого виду втоми, як «бойова

втома». Цей вид втоми виникає під час бойових дій. Зазвичай, в боях помірної інтенсивності 20-25% військових страждають на бойову втому, а під час інтенсивних бойових дій – ще більше – 30-50% [7].

Фахівці останнім часом стали приділяти увагу бойовій втомі. На їх погляд, бойова втома є неминучою під час бою, але слід розробляти методи роботи з постраждалими з метою запобігання складних пролонгованих наслідків.

Висновки. Фізіологічні та біохімічні зміни, що виникають в організмі при фізичному навантаженні і призводять в результаті до зниження працездатності, характеризуються багатогранністю. Характер змін залежить від якості та кількості фізичної роботи, зокрема, і в першу чергу, від її інтенсивності, потужності та тривалості. У кожному конкретному випадку причинами втоми є комплексна дія всіх функціональних та біохімічних змін.

Перспективним напрямком подальших досліджень втоми є дослідження такого виду втоми, як бойова втома з метою запобігання великої кількості постраждалих від неї.

Список використаних джерел

1. Біохімічні фактори втоми та процесів відновлення https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/4586/1/%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86_3.pdf
2. Кальниш, В. В., Скочко, Т. В. (2020). Особливості формування хронічної втоми в комбатантів із тривалим перебуванням у зоні бойових дій, які лікуються в мобільному шпиталі після поранення чи захворювання. Повідомлення 1. Структура симптомів стану «вигорання» у комбатантів. Український журнал з проблем медицини праці, 16(2), 115–128. <https://doi.org/10.33573/ujoh2020.04.261>
3. Маракушин, Д. І., Чернобай, Л. В., Ващук М. А. та ін. (2021). Фізіологічні механізми розвитку втоми. Медична наука України, 17(2), 125–131. <file:///C:/Users/user/Downloads/17-40-PB.pdf>
4. Матвієнко, Т. Ю., Заводовський, Д. О., Ноздренко, Д. М., та ін. (2017). М'язова втома: фактори розвитку та шляхи корекції. Фізіологічний журнал, 63(1), 95–104. https://fz.kiev.ua/journals/2017_V.63/2017_1/1_2017-95-104.pdf
5. Циба, Ю. Г., Молдован, А. Д., Горюк, П. І. (2021). Медико-біологічні технології підвищення працездатності спортсменів. Чернівецький нац. ун-т ім. Ю. Федьковича.
6. Balacki, M. F. (1992). Battle fatigue intervention: a vital role for nursing. Mil Med, 157(4), 192–195. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1620381/>
7. Hravnak, M., Pellathy, T., Chen, L. et al. (2018). A call to alarms: Current state and future directions in the battle against alarm fatigue. J Electrocardiol. 51(6S), 44–48. <https://doi.org/10.1016/j.jelectrocard.2018.07.024>

References

1. Biokhimichni faktory vtohy ta protsesiv vidnovlennia [Biochemical factors of fatigue and recovery processes https://repository.ldufk.edu.ua/bitstream/34606048/4586/1/%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86_3.pdf (in Ukrainian)

2. Kalnysh, V. V., Skochko, T. V. (2020). Osoblyvosti formuvannia khronichnoi vtomy v kombataniv iz tryvalym perebuivanniam u zoni boiovykh dii, yaki likuiutsia v mobilnomu shpytali pislia poranennia chy zakhvoriuvannia. Povidomlennia 1. Struktura symptomiv stanu «vyhorannia» u kombataniv [Peculiarities of the formation of chronic fatigue in combatants with a long stay in the combat zone, who are treated in a mobile hospital after injury or illness. Message 1. The structure of symptoms of "burnout" in combatants. Ukrainian journal on problems of occupational medicine]. Ukrainskyi zhurnal z problem medytsyny pratsi, 16(2), 115–128. <https://doi.org/10.33573/ujoh2020.04.261> (in Ukrainian)
3. Marakushyn, D. I., Chernobai, L. V., Vashchuk M. A. ta in. (2021). Fiziologichni mekhanizmy rozvytku vtomy [Physiological mechanisms of fatigue development]. Medychna nauka Ukrainy, 17, № 2, 125–131. <file:///C:/Users/user/Downloads/17-40-PB.pdf> (in Ukrainian)
4. Matviienko, T. Yu., Zavodovskiy, D. O., Nozdrenko, D. M., ta in. (2017). Miazova vtoma: faktory rozvytku ta shliakhy korektsii [Muscle fatigue: factors of development and ways of correction]. Fiziologichni zhurnal, 63, № 1, 95–104. https://fz.kiev.ua/journals/2017_V.63/2017_1/1_2017-95-104.pdf (in Ukrainian)
5. Tsyba, Yu. H., Moldovan, A. D., Horiuk, P. I. (2021). Medyko-biologichni tekhnologii pidvyshchennia pratsездatnosti sportsmeniv [Medical and biological technologies for improving the working capacity of athletes] Chernivetskyi nats. un-t im. Yu. Fedkovycha. (in Ukrainian)
6. Balacki, M. F. (1992). Battle fatigue intervention: a vital role for nursing. Mil Med, 157(4), 192–195. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1620381/>
7. Hravnak, M., Pellathy, T., Chen, L. et al. (2018). A call to alarms: Current state and future directions in the battle against alarm fatigue. J Electrocardiol. 51(6S), 44–48. <https://doi.org/10.1016/j.jelectrocard.2018.07.024>

Summary

Babak S. V. *Candidate of Biological Sciences,
Associate Professor National University of Ukraine
on Physical Education and Sport*

PHYSIOLOGICAL AND BIOCHEMICAL MECHANISMS OF THE DEVELOPMENT OF FATIGUE DURING PHYSICAL LOADS

Introduction. *Fatigue is a temporary decrease in the performance of an organism or an organ due to intensive or long-term work, which is manifested in a decrease in quantitative and qualitative indicators of work and deterioration of adaptation. Fatigue is a multifaceted phenomenon, the understanding of which lies, first of all, in the plane of physiological and biochemical mechanisms. Fatigue is experienced by any person throughout life, but more often than others by people whose professional activity is associated with long-term or short-term, but very intense work, both physical and mental (military personnel, athletes, surgeons, etc.). Understanding the physiological and biochemical mechanisms of fatigue is the basis of building a high-quality and timely recovery of the human body.*

Purpose. *Presentation of the essence and problems of physiological and biochemical mechanisms of the development of fatigue during physical load.*

Methods: *analysis, synthesis, generalization of scientific data, using Internet resources from PubMed, SPORTDiscus, PsycINFO, Google Scholar.*

Results. *Biochemical causes of fatigue: depletion of creatine phosphate reserves, depletion of muscle glycogen reserves, depletion of glycogen and blood glucose reserves, intermediate products of metabolism and fatigue, nervous system fatigue, neuromuscular fatigue.*

When performing short-term exercises of maximal and submaximal power, the main factors causing the development of fatigue are: the formation of ADP and the accumulation of H⁺, a decrease in pH, a pronounced decrease in the content of muscle glycogen in fast-twitch fibers, a violation of electrochemical coupling during the transmission of excitation from a nerve to a muscle, the development of protective inhibition, disruption of the mechanisms of nerve impulse transmission and cerebral blood circulation, changes in the concentration of inorganic phosphate, inosine monophosphate (IMP), the maximum accumulation of lactate in tissues, the development of protective inhibition in the central nervous system, as well as disruption of the mechanisms of transmission of nerve impulses and cerebral blood circulation, changes in the concentration of inorganic phosphate, inosine monophosphate (IMP), accumulation of ammonia in tissues (at maximum load).

During prolonged exercise of high and moderate power, fatigue occurs, which is caused by a whole set of factors: exhaustion of intramuscular glycogen reserves, accumulation of products of incomplete oxidation of fats, excessive accumulation of ammonia (NH₃) and inosine monophosphate (IMP),

development of hypoglycemia, violation of electrochemical coupling in working muscles, deterioration of CNS activity in conditions of severe hyperthermia, dehydration and a shift in the body's electrolyte balance.

When performing cyclic work of high power, the nerve centers are exhausted, the efficiency of the organs of the respiratory system and the circulatory system decreases rapidly, the oxygen debt increases, the accumulated underoxidized metabolic products disrupt the functioning of the nerve centers. During static work, there is no rhythmic alternation of excitation from inhibition in the nerve centers, which leads to a decrease in their efficiency and rapid development of fatigue. Physical fatigue is heterogeneous, it also depends on the number of muscles involved. The nature and mechanisms of fatigue arising from local muscle work are significantly different from fatigue arising from global muscle activity. Athletes and military personnel often use the vast majority of skeletal muscles in their activities.

Originality. *A comprehensive approach to addressing the issue of fatigue. Outline the direction of further research and the implementation of theoretical knowledge in practice (relates to the study of combat fatigue). Specialists have recently begun to pay attention to combat fatigue. In their opinion, combat fatigue is inevitable during combat, but methods of working with the injured should be developed in order to prevent complex prolonged consequences.*

Conclusion. *Physiological and biochemical changes that occur in the body during physical load and lead to a decrease in working capacity are characterized by multifacetedness. The nature of changes depends on the quality and quantity of physical work, in particular, and first of all, on its intensity, power and duration. In each specific case, the causes of fatigue are the complex effect of all functional and biochemical changes.*

A promising direction for further research on fatigue is the study of such a type of fatigue as combat fatigue with the aim of preventing a large number of victims from it.

Key words: *fatigue; physical load; physiological mechanisms of fatigue; biochemical mechanisms of fatigue.*

Recelved/Поступила: 31.01.23.

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

CAREER ORIENTATION OF A PERSONALITY: THEORETICAL ASPECTS

The article presents the results of a theoretical analysis of issues related to the psychological features of an individual's career orientation development. The ideas of the scientists related to this phenomenon have been outlined. It has been discussed that career orientations are determined by personal concept, talents, motivations, motives, and values. The peculiarities of the career development of an individual have been characterized in two directions - structural and procedural.

Key words: career; career development; career orientation; psychological changes; personality/individual.

Introduction. In the context of the modern socio-economic situation, problems related to the construction and development of a career become relevant for psychological science, since this process gives a person the opportunity to realize own abilities, opportunities and needs. Recently, a lot of attention has been paid to the problem of individual studying career orientations in the works of foreign and state authors.

The tasks of the description, explanation and forecast of choosing a profession, career development, and the peculiarities of its construction are of particular interest in this field. The development of the career inclinations is an actual perspective of self-realization of the individual and professional formation. This is especially important for student youth. Career orientations appear as a more specific strategy for self-realization of a young person. One of the important aspects of professional development is conscious career planning.

The study of career orientations was initiated in the 70s and 80s of the last century by representatives of the American school of organizational psychology, namely: E. Shane, D. Super, D. Hall. The research of this problem was carried out in both theoretical and practical directions. The specialist's professional career combines the success at work with the stages of personal development, including all areas of life.

In modern scientific discourse, career is positioned as a complex of socio-psychological phenomenon that determines the life activity of a person and foresees constant

changes (ups and downs) in his/her professional and personal development. Currently, we consider career as a process by which a person realizes himself/herself and his/her capabilities in the conditions of professional activity. Therefore, individuals with stable career orientations can successfully plan their professional career. At the same time, in practical activities, there are often situations where a specialist intuitively realizes his/her own career orientations, that is, without developing a detailed plan of his/her own actions with predicted results and the goal, defining and realizing the stages of career development.

In scientific psychological literature, the concept of «career» is interpreted as: 1) a type of professional activity at individual stages of a person's career path (Zh. Virna); 2) professional growth and accumulation of skills, professional occupations and an active life position during a person's working life (R. Tkach); 3) types of activities combined with a lifestyle that realize life goals (N. Volyaniuk); 4) as the professional experience of a specific person, which concerns not only the profession (N. Shelenkova, M. Mishchenko); 5) work, service; position; a profession-vocation with the inclusion of both official and non-official activities, which consciously obeys the achievement of a certain goal (C. Maksymenko, T. Tytarenko).

The purpose of the article is to give theoretical substantiation to the problem of the psychological characteristics of an individual's professional career orientation development.

Methods. A theoretical analysis and discussion of psychological characteristics of an individual's professional career orientation development.

Originality. The professional orientation of an individual is also closely related to the position in own life. The American scientist E. Bern put forward the hypothesis that a person forms his/her main life positions by making important decisions regarding himself/herself and other people. These decisions have a fundamental impact on the entire course of the life. According to Bern's typology, a person can be satisfied with himself/herself and consider himself/herself successful ("I'm OK", "I'm fine") or, on the contrary, be dissatisfied with himself/herself ("I'm not fine") and perceive himself/herself as a failure. As we have already found out, the importance of self-development of the individual in the professional sphere is growing every year. To successfully realize your career potential, you need to choose a profession correctly, considering your own interests and expectations. That is why, in recent years, interest in the career orientation of young people has been growing in scientific research.

Career is the main occupation, the activity by means of which the subject participates in the life of society. Psychological studies related to various aspects of the interaction between the individual and the world of professions are always needed and popular.

Career processes became the subject of research by O. Bondarchuk, N. Horcharova, V. Gupalovska, A. Egorishyna, L. Karamushka, A. Lobanova, M. Lukashevich, I. Petrovskaya, A. Turchynov. O. Bodalov, O. Derkach, A. Guseva, E. Molly made a significant contribution to the coverage of psychological aspects of career study.

Studying the career orientations of an individual, we can claim that career orientations are value orientations in the career itself, which are guided by the individual, choosing, defining, and modelling his/her own professional and, in general, life path. The function of career orientations is that it is an internal source of an individual's career goals, delineating and expressing, accordingly, what is most important to individual and acquires personal significance in professional activity [1]. In this way, the system of career

orientations determines the ways for self-development and personal growth, combining at the same time their direction and methods of their implementation, the orientation of the individual to certain principles and values in the field of career.

In social psychology and the psychology of professional activity, the concept of "career" is considered as the social dynamics of personality development and its behavioural manifestations, which are related to experience and activity in the field of work during human life [8].

According to the scientific directions, three approaches to the study of a career in psychology are distinguished: socio-psychological, represented by B.G. Pochebut, L. Prokofieva, V.O. Chiker; administrative and managerial (AN Zankovskyi, E. Komarov); socio-economic (N. Lukashevich).

Representatives of the socio-psychological direction define a career as a person's advancement in the organizational hierarchy, a sequence of occupations throughout life and as one of the indicators of a person's individual professional life, the achievement of a desired status and the corresponding standard of living, as well as the achievement of recognition and fame.

Representatives of the managerial direction consider career as a set of positions that the employee occupies at this moment in time (actual career) or can occupy (planned career); consider a career as a link connecting the aspirations of an individual and social systems.

Representatives of the socio-economic direction define a career as the dynamics of the education level and qualification of an employee during working life and job changes, as well as behaviour related to the accumulation and use of human capital during working life.

In the process of professional activity, a person constantly makes a choice in favour of one or another situation, sets some priorities.

When entering a job, a person sets certain goals for himself/herself. But the organization, hiring a person, also pursues certain goals. A person who is hired must realistically evaluate the business qualities, correlate them with the requirements set before a human by the

organization and the work. The success of a person's entire career depends on it [3].

The planning and development of an employee's career is the organization of personality promotion through the stages of job and qualification growth, which helps person develop and implement professional knowledge and skills in the interests of own career.

Due to the natural uniqueness of each person, the situations he/she finds himself/herself in and how a person reacts to these situations, there can be countless different careers.

The lack of workplace can cause an unemployment. The joblessness problem legitimately influences each working resident who pays a specific measure of cash from his compensation to the necessary state social protection against unemployment [4].

The pandemic harmed the global economy. "No matter where in the world or in which sector, the crisis is having a dramatic impact on the world's workforce. Hundreds of millions of jobs have been put on hold by coronavirus shutdowns around the world" [5].

But it is customary to single out certain types of careers that more or less fit the criterion of universality and are able to describe most trajectories of a person's movement in the future.

The meaning of the term "career" is rapidly changing. In traditional concepts, a career is understood as the promotion of an employee along the organizational ladder within the scope of the professional activity. As a rule, people stopped their choice on any profession, sometimes after youthful "immature" fluctuations. After that, they tried to find an organization in which their work would be in full demand. In response, the organization had to provide them with the opportunity for career growth. Both in choosing a profession and in choosing a specific company, people tried to do so that they would not have to return to this question again during the rest of their lives. The employee's career was considered as a "stairway" or "path", "road" [1].

One of the factors of career development is work motivation. It is studied by content-oriented theories and process-oriented theories. The first group of theories scientifically

investigates both basic human needs and motives, as well as motives of a higher order, the presence and development of which, according to A. Maslow, presupposes the self-actualization of the individual. Procedural theories or theories of achievement motivation study the process of choosing a line of behaviour related to the individual's expectations, and the subjective assessment of the consequences of one's actions at the workplace. The mechanism of influence of certain needs and motives on the formation of certain behaviour is insufficiently studied. Developments in the theory of motivation allowed scientists to establish the existence of a connection between needs, motives, emotions, on the one hand, and goal setting, self-regulation - on the other, for example, a model of work behaviour that combines motivation and aspirations, assuming the inseparability of the processes of choice, implementation intention and manifestation of will and motivation when evaluating purposeful action. This approach can significantly affect the accuracy of predicting a person's satisfaction with work or the results of work performance [9].

A person builds a career, the trajectory of the movement, by agreeing with the peculiarities inside, with own goals, desires, and attitudes. "The life's space of the personality is the subjective aspect of the sphere of the human lifeworld, which is the most significant, that is, closely related to values, interests, sympathies, and in relation to which the person acts as a subject of self-creation" [6].

Professional career is the growth of knowledge, abilities, skills. A professional career can follow the line of specialization (deepening in one chosen at the beginning of the professional path, the line of movement) or trans-professionalization (mastery of other areas of human experience, connected, rather, with the expansion of tools and fields of activity) [8].

Career is the subjectively realized own judgments of the employee about his/her working future, expected ways of self-expression and satisfaction with work. This is a gradual promotion along the career ladder, a change in skills, abilities, qualification opportunities, and the amount of remuneration

associated with the activities of employees. A person's life outside of work has a significant impact on a career, it is part of a career. This is moving forward along a once-chosen path of activity.

In other words, a career is an individually realized position and behaviour associated with work experience and activities during a person's working life [7].

A successful career, and therefore career growth, depends on the professional "self-concept", on the vision of one's own "I" in the profession, on certain purely individual motives for professional growth by profession. The career is considering as growth of a specialist to be an objective indicator of career success, which is accompanied by receiving a better salary, a new status, recognition and respect in the professional community and organizational environment.

The process essence of a career is reflected in most definitions of this concept, which is eloquently evidenced by the terms movement, promotion, growth used in them, and also confirmed by the etymology of the word career (which means running in Italian) job levels, levels of hierarchy; degrees of the qualification fraction and related ranks that differentiate the skills and knowledge of people by the level of mastery; ranks that reflect the value of the worker's contribution to the development of the organization (years of service, unique rational proposals, decisive for the organization), his/her position in the team; levels of power as a degree of influence in the organization (participation in making important decisions, proximity to management).

Research in the field of careers makes it possible to differentiate careers into three main stages: early, medium, and mature. The early stage of the career is expressed in the fact that the main tasks of the employee are to find out the level of his/her professional abilities, the requirements of the organization and prospects. It is important for a person to show own professionalism, skill, level of career growth and become a specialist in the work. Medium describes the situation when a person seeks to work independently, become more visible, work efficiently, self-actualize as much as possible in the interests of the organization. Mature is manifested in creative

self-actualization, personal and creative maturity: there is a desire to achieve the maximum result and improve one's experience and skill. There is a need to work more efficiently, to take risks, developing one's creative potential, to maintain one's demand on the labour market and professional competitiveness.

In social psychology and the psychology of professional activity, the term "career" is considered as the social dynamics of personality development and its behavioural manifestations, which are related to experience and activity in the field of work during human life. Career orientations are determined by personal concept, talents, motivations, motives, and values. A person is guided by them when choosing a career [8].

Career orientations of an individual are the requirements of a personality that he/she puts forward to himself/herself as a professional and to own chosen professional activity. The criteria of career orientations are primarily determined by the interests and inclinations of the individual towards one or another type of professional activity. Considering these factors significantly increase the probability of an individual choosing a career that will bring him/her the greatest moral satisfaction and allow a person to realize own personal potential to the maximum.

The author of the "career anchors" concept is Edgar Shane, a professor of management who deals with issues of career and organizational change at the Massachusetts Institute of Technology (MIT). According to E. Shane, "career anchors" are a set of self-concepts an individual has that determine their career choices. They develop over time and become simpler as life and work experience accumulates. Based on the "anchors", it is possible to predict which type of career will be the most priority for a person [10].

Career anchors are especially actively formed at the initial stages of career development, performing the functions of management, stabilization, and integration of the career of an individual specialist throughout a professional life. As a result, E. Shein identified 5, and later - 8 main career orientations that, in his opinion, determine the success of career growth: "professional competence", "management", "autonomy",

“stability”, “service”, “challenge”, “integration of lifestyles”, “entrepreneurship”. The research carried out by E. Shein allowed him to draw important conclusions that career is a reflection of two aspects of organizational socialization: individual (needs, motives, aspirations for work in a specialty) and social (expectations of performance, reflection of performance in monetary and status terms in the process of building a career); in a career, two sets of “anchors” are combined: the first - job instructions, organizational norms and rules, rights and obligations, the second - individual needs and motives, which are satisfied through work and rewards for its implementation (salary, bonuses, prestige, freedom, organizational membership, etc.) [10].

The many-sidedness and complexity of the career phenomenon is reflected in the variety of their types, the variety of approaches to its typology. Many different grounds, signs, and criteria can be identified for the classification of career types. In addition, several fundamental trajectories of a person's movement within a profession or organization can be identified, which will lead to different types of careers.

Career is traditionally divided into professional and intra-organizational. A professional career is characterized by the fact that a specific employee during a professional activity goes through various stages of development: training, entry to work, professional growth, support of individual abilities, finally, retirement. A specific employee can go through these stages successively in different organizations. Along with the professional career, it is worth highlighting the intra-organizational career. It covers the successive changes in the stages of an employee's development within one organization.

An internal organizational career is realized in three main directions:

vertical - it is with this direction that the very concept of career is often associated, since in this case career advancement is most visible. Vertical career direction literally means climbing to a higher level of the structural hierarchy;

horizontal - refers to either moving to another functional area of activity, or performing a certain official role at a level that

does not have a rigid formal anchoring in the organizational structure (for example, performing the role of head of a temporary target group, program, etc.) To horizontal career it can also be attributed to the expansion or complication of tasks within the degree (as a rule, by an adequate change in remuneration);

centripetal - this direction is less obvious, although in many cases it is quite attractive for employees. The centripetal career means the movement towards the core, the leadership of the organization. For example, inviting an employee to previously inaccessible meetings, meetings of both a formal and informal nature, obtaining access to informal sources of information, trust appeals, and certain important management assignments.

Scientist O. Borysenko emphasizes that career development processes are quite dynamic and consist of mini stages (career cycles). Career growth itself, according to O. Borysenko, should be considered in several aspects: personal, social, and organizational, which lead to the construction of a complete “self-image” of a specialist with a high level of competence [2].

The personal aspect of career growth involves the possibility of explaining this process from the perspective of the subject itself, the vision of the development of own career, professional future, ways of professional self-expression, and career success. The social aspect explains the specialist's attitude to the career from the point of view of social groups. This is expressed in historically formed career routes, ways of achieving career success, ideas about the method and speed, methods, and ways of promotion career growth paths of a specific specialist, the trajectory of career growth in a specific field. The organizational aspect includes the perception of a career as a specially organized professional growth, movement on the career ladder, improvement of professional opportunities and remuneration.

Conclusion. Significant geosocial transformations increase the requirements for such personal qualities of graduates of higher education institutions as high adaptability, competitiveness, social activity, the ability to mobilize oneself to solve professional tasks, readiness to build a professional career. In the

current Ukrainian realities, finding a job is not just complicated, but is a real art and requires qualified help in learning about one's own career potential and ways to realize it.

Strong competition in the modern labour market has led to the need for employees with a high level of professional activity to develop strategies and programs to ensure the competitiveness of products and services. Professional development of the individual in the conditions of the modern labour market involves taking into account the results of socio-economic changes and challenges, building an open society of knowledge, the need for its systematic professional self-development.

Career development of an individual in the conditions of the modern labour market

involves considering the results of socio-economic changes and challenges, building an open knowledge society, and the need for systematic professional self-development. The ability to professionally analyse work results is important.

We see the **prospects of our further research** in the selection methodological tools for the study of the individual career orientations. We consider it is important to develop and introduce the programs of the career development training into the educational process with the aim at cognitive and behavioral changes in participants that are only possible for careful preparation.

Reference

1. Berezovska L. I., Tangel A. A. (2015). Psychological features of an individual's career [Psychological features of an individual's career] *Bulletin of the National University of Defense of Ukraine: Collection of Scientific Works*. Kyiv NUOU, No. 1(44). P. 21–27. (in Ukrainian).
2. Borysenko O. M. (2015). Career as a process of professional formation and development of an individual [Career as a process of professional formation and development of an individual] *Scientific Bulletin of the Lviv State University of Internal Affairs*. No. 2. P. 23–32. (in Ukrainian).
3. Kapitsa V.F., Orlova O.I., Shurupova K.V. (2013). Professional career of a successful specialist [Professional career of a successful specialist] Under general of science ed. Ph.D., prof. V. F. Kapitsy. Volume 1. *Monograph*. Kryvyi Rih Published. the center of the "KNU" State Educational Institution. 508 p. (in Ukrainian).
4. Korniienko, I., B.Barchi, Enriching the coping behaviour repertoire and motivation of the unemployed using metaphors. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 2020, 9(4), pp. 1416–1422 (in English).
5. Korniienko, I., B.Barchi, Perception of unemployment reasons during coronavirus lockdown in Ukraine. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 2020, 8(3), pp. 527–537 (in English).
6. Korniienko, I.O., Barchi, B.V. Youth's Life Space Narrative Research. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 2021, 9(2), pp. 172–181(in English).
7. Kucheryavy O. G. (2015). Career growth: personal dimension [Karyerne zrostannya: osobystisnyy vymir] *monograph*. Kyiv. Word. 224 p. (in Ukrainian).
8. Lozovetska V. T. (2015). Professional career of an individual in modern conditions [Professional career of a successful specialist] *monograph*. ed. Kyiv, 279 p. (in Ukrainian).
9. Maslow, A. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper& Row (in English).
10. Schein, E.H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st Century. *The Academy of Management Executive*, 10(4), 80-89. (in English).

Резюме

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

КАР'ЄРНА ОРІЄНТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У статті представлено результати теоретичного аналізу проблематики, що стосуються психологічних особливостей розвитку професійної кар'єри особистості. Викладено уявлення зарубіжних та вітчизняних учених дотичні до даного явища. Охарактеризовано особливості кар'єрного становлення особистості у двох напрямках – структурному та процесуальному.

Головною метою статті є теоретичне обґрунтування особливостей розвитку кар'єрної орієнтації особистості.

Аналіз наукових джерел. Розвиток кар'єрної орієнтації особистості у психологічній літературі розглядається в контексті проблеми розуміння внутрішнього потенціалу людини та її мотивації, процесуальних особливостей та результатів, зумовлених кар'єрно орієнтованим розвитком. У вітчизняній психології теорії кар'єрного розвитку особистості представлено в працях К. Абульханової-Славської, Є. Клімова, Є. Зеєра, С. Максименка, А. Маркової, Ж. Вірної й ін.

Виклад основного матеріалу. Кар'єрні орієнтації визначаються особистісною концепцією, талантами, спонуканнями, мотивами і цінностями. Визначено, що планування та розвиток кар'єри працівника є організацією його просування по щаблях посадового й кваліфікаційного росту, що допомагає йому розвинути і реалізувати професійні знання і навички в інтересах кар'єри. Кар'єрні орієнтації постають як більш конкретизована стратегія самореалізації молодшої людини. Доведено, одним із важливих аспектів кар'єрного розвитку є свідоме планування кар'єри. Охарактеризовано розподіл кар'єри на професійну і внутрішньо організаційну. Професійна кар'єра характеризується тим, що конкретний співробітник у процесі своєї професійної діяльності проходить різні стадії розвитку. Внутрішньо організаційна кар'єра реалізується в трьох основних напрямках: вертикальний, горизонтальний, доцентровий. Кар'єра вивчається насамперед такими поняттями, як професійне самовизначення, професійна Я-концепція, професійна самореалізація, психологічний супровід кар'єри та кар'єрні процеси в контексті професійної роботи.

Висновки. З'ясовано, що проблема формування кар'єрного розвитку особистості в умовах сучасного ринку праці пов'язана насамперед з системним саморозвитком особистості, що здатна до реалізації кар'єри з високим потенціалом, яка компетентно реагує на будь-які ситуації. Акцентовано увагу на тому, що кар'єрний розвиток сучасної особистості засвідчив низку проблем щодо кар'єрної активності. Це, передусім: суб'єктивне усвідомлення власних суджень працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею; переважання ідеалістичних уявлень про майбутню професію, професійну діяльність та кар'єру; невпевненість у подальшій трудовій діяльності; низький рівень кар'єрної активності тощо. Охарактеризовано три основні стадії кар'єри: ранню, середню і зрілу. Розглянуто концепцію «кар'єрних якорів». Доведено, що кар'єрний розвиток особистості в умовах сучасного ринку праці повинен враховувати суб'єктивне усвідомлення позиції особистості та її поведінки в сфері трудової діяльності.

Ключові слова: кар'єра; розвиток кар'єри; кар'єрна орієнтація; психологічні зміни; особистість/індивід.

Recelved/Поступила: 06.02.23.

Беліченко Л.О. здобувачка PhD,
Військовий інститут КНУ ім. Тараса Шевченка
<https://orcid.org/0000-0002-3918-3831>

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ФОРМУВАННЯ ІМІДЖУ ОФІЦЕРА

Стаття присвячена аналізу досвіду формування іміджу офіцерів у зарубіжних країнах. За результатами аналізу досвіду держав з найпотужнішими арміями світу визначено проблеми формування іміджу офіцера в Україні та запропоновано шляхи їхнього подолання. За результатами дослідження встановлено, що формування іміджу офіцера - це цілеспрямований та динамічний процес, основними елементами якого є особистий досвід взаємодії з офіцерами, суспільний досвід та громадська думка.

Ключові слова: імідж офіцера; формування іміджу; особистий досвід взаємодії; суспільний досвід; громадська думка.

Вступ. У зв'язку зі складною ситуацією у державі, зумовленою вторгненням російських військ на територію України, виникла потреба в удосконаленні Збройних Сил, яке неможливе без модернізації підготовки та виховання військових кадрів. При цьому особлива увага приділяється особистості офіцера – військового професіонала, патріота, захисника держави. Водночас в умовах приведення Збройних сил України до якісно нового вигляду загострилися проблеми, пов'язані з недостатньою професійною компетентністю значної частини офіцерів, їхньою невідповідністю до навчання та виховання підлеглих, низьким особистим прикладом як керівників.

Здійснювана протягом останнього десятиліття військова реформа, що проводилась в умовах соціальної кризи українського суспільства, низького рівня забезпечення соціальних, духовних та професійних потреб військовослужбовців, призвела до низки негативних явищ: деградації високих моральних основ інституту військової служби; орієнтації значної частини офіцерського складу на утилітарно-прагматичні цінності у своїй професійній діяльності; незацікавленості у навчанні та вихованні підлеглих; відсутності прагнення до професійного та особистісного самовдосконалення. Ці обставини зумовлюють серйозні проблеми, пов'язані із соціальним та особистісним іміджем офіцерів, які

призводять до формування їхнього негативного образу серед населення та у військовому середовищі. Саме вони і зумовлюють необхідність дослідження досвіду формування позитивного іміджу офіцерів у зарубіжних країнах.

Мета статті – проаналізувати досвід формування позитивного іміджу офіцера в арміях провідних країн світу.

Теоретичне підґрунтя. Формуванню іміджу сучасних фахівців присвячена велика кількість робіт науковців (В.І. Алещенко, В.І. Бондаренко, І.В. Воробйова, Л.О. Галабурда, Т.П. Демчук, Л.П. Загородня, О.М. Затворнюк, В.В. Ісаченко, О.М. Капустюк, А.О. Кононенко, М.О. Мазоренко, В.Ф. Маценко, О.С. Митцева, Л.С. Філатова, В.С. Шевченко, А.П. Шумейко та ін.). Однак на сьогоднішній день недостатньо дослідженим залишається питання міжнародного досвіду формування іміджу офіцерів.

Методи дослідження: аналіз, синтез, порівняння, індукція та дедукція.

Результати і обговорення. Дослідники по-різному визначають поняття «імідж» [4; 12; 13; 15; 18]. Найчастіше воно розглядається як образ, що складається у свідомості людей щодо конкретної особи або організації. Він містить у собі значну частку емоційно забарвленої інформації про об'єкт сприйняття і має силу тяжіння чи відштовхування. Сприятливий імідж організації чи особи притягує до себе,

несприятливий, навпаки, викликає реакцію неприйняття, відторгнення. Імідж не є чимось незмінним, оскільки залежить багатьох чинників, які можуть змінювати свої значення. Він динамічний, його атрибути перетворюються, видозмінюються залежно від вимог об'єктивної реальності/

Розглядаючи імідж офіцера, особи командного і начальницького складу є Збройних Силах, на флоті чи інших силових структурах, слід визначити важливі елементи, які формують стереотипи сприйняття його образу: особистий досвід взаємодії з офіцерами (досвід спілкування, навчання чи роботи під керівництвом діючих та відставних офіцерів, виховання у сім'ях військовослужбовців, служба за призовом тощо); суспільний досвід взаємодії (оповідання, приклади з художньої та документальної літератури тощо); громадська думка (чутки, стереотипи, ЗМІ тощо).

На сьогоднішній день ЗМІ є основним іміджеформуючим засобом, якому схильне довіряти суспільство. При цьому якість, надійність та правдивість інформації є різною, тому навіть сучасна освічена людина не завжди здатна розпізнати ці відмінності.

Формування іміджу офіцера починається під час його підготовки у військових професійних навчальних закладах [1; 3; 20]. На жаль, професорсько-викладацький склад військових закладів вищої освіти, командування факультетів та безпосереднє керівництво не приділяють належної уваги іміджеформуючим процесам. Однак реалії нашого часу вимагають більш пильної уваги до цієї проблеми, що у першу чергу пов'язано із запровадженням нових державних освітніх стандартів після ратифікації Україною Болонської конвенції. Ними декларуються нові вимоги до підготовки військових фахівців, як конкурентоспроможних, компетентних, відповідальних, вільно володіючих професією, здатних до постійного професійного зростання у конкурентному середовищі, до саморозвитку, самоіміджування та

вдосконалення своїх комунікативних якостей.

Формування іміджу офіцера продовжується під час його професійної діяльності. Імідж офіцера безпосередньо пов'язаний з управлінською діяльністю в екстремальних умовах, що характеризуються високим ступенем ризику для життя. Така діяльність потребує певних особистісних якостей – сміливості, винахідливості, оперативності прийняття рішень, вміння розподілу обов'язків у колективі з метою вирішення завдань у найкоротші терміни та з найменшими втратами. Разом з тим професійна діяльність офіцера багато у чому залежить від матеріального забезпечення, яке визначає рівень його життя.

Таким чином, формування іміджу офіцера – це цілеспрямований, динамічний процес, основними елементами якого є особистий досвід взаємодії з офіцерами, суспільний досвід та громадська думка. На нього безпосередньо впливає рівень освіти, отриманий у військовому закладі вищої освіти, та професійна діяльність офіцера, під час якої формуються його основні професійні та особистісні якості.

Як відомо, якість армії багато у чому залежить від якості офіцерського корпусу. Чим вона вища, тим більше офіцери відповідають своєму призначенню. Відповідно, армія є більш підготовленою, сильною і такою, що відповідає державним вимогам як у воєнний, так і в мирний час. Згідно з рейтингом кращих армій світу 2021 року, який щорічно складає компанія Global Firepower, найпотужнішими вважаються збройні сили США, РФ, Китаю, Індії, Японії, Південної Кореї, Франції, Великої Британії. Збройні сили України посіли 22 місце [10]. Слід зазначити, що потужність армій вимірюється індексом сили (PowerIndex), для підрахунку якого перевіряються понад 50 факторів: військова могутність, фінансові можливості, матеріально-технічний потенціал тощо (рис. 1) [19].

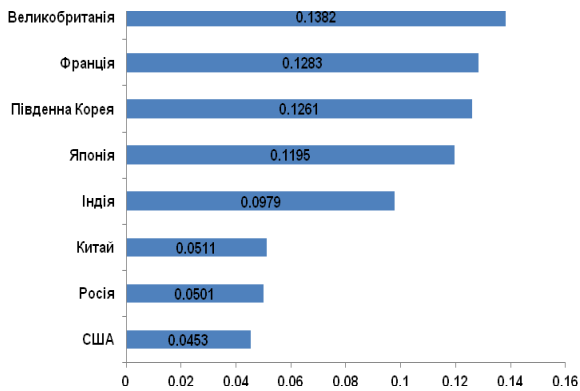


Рис. 1 - Рейтинг кращих армій світу у 2021 р.

Проаналізувавши дані рейтингу, можна зробити висновки про те, в яких країнах приділяється найбільша увага підготовці офіцерського складу та, відповідно, формуванню його позитивного іміджу. Війна в Україні у черговий раз продемонструвала суб'єктивність досліджень російських вчених, що їхня армія є другою армією світу (у реальності вона виявилася достатньо слабкою та неорганізованою), а армії більшості європейських країн є такими, що не можуть розраховувати на власні сили, а чекають допомоги від США.

Між тим досвід формування іміджу офіцера в деяких із цих країн буде корисним для України. Рейтинг довіри населення до Збройних Сил та, відповідно, до офіцерського складу у західних державах багато у чому залежить від ефективності інституту публік релейшнз (Public relations). Це обумовлено тим, що зв'язки із громадськістю є важливим атрибутом демократії, а також важливою складовою комунікативної політики Збройних Сил. У США, Канаді, Великобританії, Франції та Японії формуванню та розвитку інституту PR приділяється значна увага, адже він сприяє підтриманню контактів військовослужбовців із населенням і формуванню їхнього позитивного іміджу. Військово-політичне керівництво цих країн робить усе для того, аби налагодити контакти армії із населенням. Зокрема, громадськість залучається до обговорення проблем, які виникають у військовій сфері. Цивільному населенню надається доступ до «Білої книги» - щорічного видання, в якому міститься інформація про стан Збройних

Сил. Крім того, в основних ланках силової структури США, Канади, Великобританії, Франції та Японії функціонує розгалужений апарат із зв'язків з громадськістю. Особливу увагу у цих державах приділяють підтримці контактів військовослужбовців із населенням в місцях дислокації військових частин. Для цього організовуються свята на честь ювілеїв та історичних дат, пов'язаних із боротьбою за незалежність, видаються тематичні книги, буклети та брошури, розповсюджується сувенірна продукція. Достатньо популярними у США, Великобританії та Франції є військові паради, військово-спортивні заходи та марші військових оркестрів, в яких бере участь цивільне населення. Західні держави залучають населення до армійського життя, регулярно організовуючи дні відкритих дверей. Усе це сприяє підвищенню довіри до військовослужбовців, формуванню їхнього позитивного іміджу.

Викликає інтерес досвід Німеччини у формуванні позитивного іміджу армії загалом та офіцерського складу. Армією налагоджуються контакти із молоддю. Для цього офіцери систематично відвідують школи, молодіжні кафе, бари та дискотеки, проводять просвітницько-виховні бесіди, роз'яснюють стратегічні напрями військової політики. Своїм прикладом вони мотивують молодих людей до служби у Збройних Силах. Відповідно, це позитивно впливає на їхній імідж.

Досвід США підтверджує важливість роботи із молоддю. Формування позитивного іміджу офіцерів відбувається завдяки створенню воєнізованих таборів для старшокласників, які можуть пожити у них за військовим зразком. Завдяки навчанню офіцерів у цивільних коледжах та університетах долається корпоративна замкнутість офіцерського корпусу. Для формування позитивного іміджу офіцерів США використовують найрізноманітніші канали, у т. ч. кіно та індустрію розваг. Героями багатьох фільмів є американські військовослужбовці, репутація яких є виключно позитивною.

На формування та підтримку позитивного іміджу офіцерів спрямована інформаційна політика Збройних Сил

США. Завдяки її домінуванню в інформаційному просторі та управлінню інформаційними потоками громадська думка формується у бажаному для військово-політичного керівництва напрямку. Розповсюдження інформації щодо військової політики держави через ЗМІ контролюється Виконавчою Радою з інформаційної політики. З метою формування позитивного іміджу армії використовуються спеціальні технології впливу на масову свідомість. Спеціально для цього у складі армії та спецслужб створюються підрозділи інформаційно-психологічних операцій. Слід зазначити, що такі підрозділи діють не лише у США. Вони також ефективно функціонують у таких країнах, як Великобританія, Німеччина, Франція, Ізраїль, забезпечуючи таким чином домінування військової структури в інформаційному просторі, її позитивний імідж серед громадськості.

Вищенаведені факти підтверджують значущість зв'язків із громадськістю та планування інформаційної політики у формуванні іміджу офіцера у зарубіжних країнах. Однак це не єдине, що робиться військово-політичним керівництвом розвинених країн у цьому напрямку. Значна увага приділяється підготовці майбутніх офіцерів у вищих навчальних закладах, адже саме на цьому етапі починає формуватися їхній імідж. Загалом підготовка майбутніх офіцерів у закладах вищої освіти країн, які є членами НАТО, відбувається за єдиним зразком. Однак процес навчання побудований з урахуванням національних особливостей тієї чи іншої держави. Освітні програми США, Канади, Великобританії, Німеччини та Франції перш за все спрямовано на формування професійної відповідальності та мотивації досягнення успіху у військовій діяльності. Для розвитку іміджу офіцера застосовується стратегія виховання лідера-військовослужбовця із позитивними рисами характеру (Army Levelopment Strategy – ALDS), такими як сміливість, відповідальність, винахідливість, оперативність у прийнятті рішень та ін.

Досвід Великобританії свідчить, що при формуванні позитивного іміджу

офіцерів необхідно акцентувати увагу на розкритті усіх позитивних якостей особистості, підвищенні морального духу, почуття братерства. На думку Н.Коупленда саме це є основною умовою успішного формування іміджу майбутнього офіцера. Основним завданням підготовки військового у навчальних закладах Німеччини є навчити долати страх, не допускати паніку, управляти та швидко приймати рішення в екстремальних ситуаціях.

Слід зазначити, що на формування іміджу офіцерів впливає не лише інформаційна політика держави, налагодженість зв'язків із громадськістю, індивідуальні властивості та професійні якості, які формуються в процесі їхньої підготовки, а й матеріальне забезпечення. Згідно із даними Стокгольмського інституту досліджень проблем миру, найбільше коштів на армію та, зокрема, на її матеріально-технічне забезпечення (МТЗ) у 2021 році витратили США, Китай, Індія, Великобританія, Росія, Франція, Німеччина та Японія (рис. 2) [16].

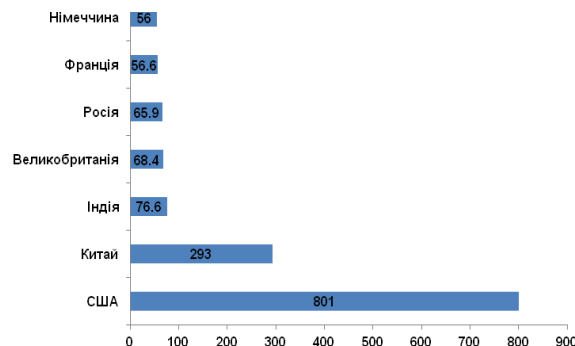


Рис. 2 - Витрати на армію у різних країнах світу у 2021 р., млрд дол.

Статті витрат у системі матеріально-технічного забезпечення у різних країнах відрізняються. Наприклад, список видатків військового бюджету на МТЗ у США містить такі пункти, як продовольче забезпечення, речове забезпечення, житлове забезпечення, експлуатація воєнної техніки, а також інші види забезпечення. Статті видатків військового бюджету Німеччини на МТО містять лише чотири пункти: квартирно-експлуатаційні витрати, військові закупівлі, матеріальне забезпечення та інші витрати. Однак і США, і Німеччина виділяють достатньо

коштів на матеріальне забезпечення військовослужбовців. У цих країнах вже давно вирішено проблему забезпечення військовослужбовців житлом. Зокрема, можна оформити іпотеку, пільгову позику чи кредит для придбання житла. При цьому розмір заробітної плати військовослужбовця дозволяє сплачувати такі кредити.

Наприклад, у 2022 році базова заробітна плата офіцера найнижчого рівня у США становить майже 3400 доларів. Усі військовослужбовці можуть розраховувати на щорічне підвищення прожиткового мінімуму, яке визначається Конгресом, і на можливість отримувати надбавки та просування по службі на основі заслуг. Крім зарплати американські військові можуть розраховувати на: допомогу, неоподатковані форми компенсації, що покривають житло, обмундирування та харчування; спеціальні та заохочувальні виплати; податкові пільги за службу у зоні бойових дій; бонуси за кваліфікацію, додаткову освіту та продовження контракту; програму ощадних депозитів; оплату 100% вартості навчання у бакалавраті або магістратурі у коледжі або навчання за професійними або технічними програмами. Завдяки фонду службового житла на військових базах країн НАТО повністю закриваються потреби особового складу, який там дислокується. Офіцерам пропонуються будинки квартирної типу, а вищим офіцерам – котеджі. Безумовно, це підвищує престиж цієї професії та сприяє формуванню позитивного іміджу офіцера.

Формування позитивного іміджу офіцера як військового управлінця – одне з основних завдань військової політики України. На сьогоднішній день на цьому напрямі є певні позитивні зрушення. Українські військовослужбовці беруть активну участь у миротворчих операціях НАТО, у спільних військових навчаннях та соціально-психологічних тренінгах. Співробітництво з НАТО щодо підготовки офіцерів сприяє значному підвищенню їхньої кваліфікації, що у свою чергу, впливає на формування їхнього

позитивного іміджу серед населення та у військових колах. Слід зазначити, що з початком війни у нашій державі імідж українського офіцера значно підвищився. Про це свідчать дані опитування «Ідеологічні маркери війни (27 квітня 2022)», проведеного соціологічною групою «Рейтинг». Згідно з цими даними, близько 96% опитаних українців позитивно ставляться до військовослужбовців, які захищають народ України [17]. Про підвищення іміджу офіцера свідчить дослідження Research & Branding Group, проведене у 2021 році, згідно з яким військові професії стали одними із найзатребуваніших на ринку праці (рис. 3).

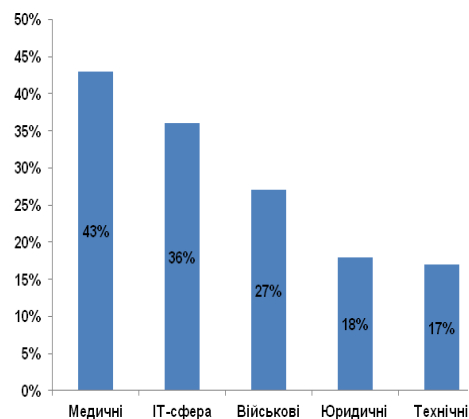


Рис. 3 - Професії, найбільш затребувані на ринку праці в Україні

Незважаючи на те, що в останній рік намітилося зниження кількості українців, які негативно ставляться до власної армії та зростання популярності військових професій, невирішеними залишаються низка проблем, що негативно впливають на формування іміджу українського офіцера: відсутність ефективної взаємодії між Збройними Силами та громадськістю; низька якість освіти у військових закладах вищої освіти; недосконала система просування по службі; проблема комплектації кваліфікованими офіцерськими кадрами; недостатнє матеріальне забезпечення військовослужбовців.

Враховуючи досвід міжнародного формування іміджу офіцера, пропонуються такі шляхи вирішення цих проблем (табл. 1).

Проблеми формування іміджу офіцера та шляхи їхнього вирішення

Проблеми	Шляхи вирішення
Відсутність ефективної взаємодії між Збройними Силами та громадськістю	Пропонується використання засобів, методів та прийомів інноваційної для українських Збройних Сил технології Паблік Рилейшнз (Public relations) - багатокомпонентного засобу комунікації, спрямованого на забезпечення діалогових відносин між армією та населенням, стимулювання громадської активності, підвищення авторитету й довіри та формування громадської думки у бажаному напрямку
Низька якість освіти у військових закладах вищої освіти	Продовження оборонної реформи, яка стартувала у 2020 році і спрямована на підвищення якості освіти та набуття українським військом операційної взаємосумісності зі збройними силами країн - членів НАТО. Посилення практичної спрямованості навчання у військових ЗВО, збільшивши кількість практичних занять, організувавши стажування у військових частинах та підрозділах, тренування та навчання у військах
Недосконала система просування по службі	Необхідно скоротити максимальний термін перебування на більшості генеральських посад. Він не повинен перевищувати 3 років. Крім того, звання повинні присвоюватись лише за наявності бойового досвіду. Це значно підвищить довіру суспільства до українського офіцера та Збройних Сил загалом
Проблема комплектування кваліфікованими офіцерськими кадрами	Проводити відбір людей із природним хистом та мотивацією до військової справи. Як показує світова практика, хист до військової служби повинно мати не менше 40% особового складу. Це сприятиме трансформації Збройних Сил та їхньому перетворенню на сучасну високоефективну армію
Недостатнє матеріальне забезпечення військовослужбовців	Військовослужбовець повинен бути забезпечений житлом, гідною зарплатою та медичним обслуговуванням. Необхідно створити системи іпотеки або пільгові позики і кредитів для військовослужбовців для придбання житла. При цьому зарплата військових повинна бути встановлена на рівні, який дозволяє сплачувати такі кредити упродовж служби у Збройних Силах

Висновки. Війна в Україні зумовила нагальну потребу в удосконаленні Збройних Сил та інших силових структур, яке неможливе без модернізації підготовки офіцерів та формування їхнього позитивного іміджу серед населення та у військовому середовищі. Формування іміджу офіцера є цілеспрямованим та динамічний процесом. Його основними елементами є особистий досвід взаємодії з військовослужбовцями, суспільний досвід та громадська думка. На формування іміджу офіцера впливає рівень освіти, отриманий у військовому закладі вищої освіти, професійна діяльність, під час якої формуються його основні професійні та особистісні якості та рівень матеріального забезпечення. На відміну від розвинених країн, таких як США, Канада, Великобританія, Франція, Японія та ін., формуванню іміджу офіцера в Україні приділяється недостатньо уваги, що

зумовлено низкою проблем у військовій сфері. На формування позитивного іміджу українських офіцерів впливає відсутність ефективної взаємодії між Збройними Силами та громадськістю, низька якість підготовки офіцерів, недосконала система просування по службі, відсутність достатньої кількості кваліфікованих військових кадрів, недостатнє матеріальне забезпечення військовослужбовців. Вирішення цих проблем є неможливим без врахування міжнародного досвіду з використання інноваційної технології Public relations, посилення практичної спрямованості навчання офіцерів, вдосконалення системи просування по службі, проведення відбору людей з природним хистом та мотивацією до військової справи, забезпечення українських офіцерів житлом, гідною зарплатою та медичним обслуговуванням.

Список використаних джерел

1. Алещенко, В. (2016) Психологічні умови формування іміджу майбутнього офіцера Збройних сил України. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки.* №1, 5-18. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_pn_2016_1_3.
2. Бондаренко, В. І. (2015) Формування іміджу майбутнього вчителя технологій в системі виховної роботи педагогічного університету: монографія. Слов'янськ: Вид-во Б.І. Маторіна.
3. Воробйова, І. В. (2007) Імідж працівника міліції як чинник розвитку правосвідомості громадян: автореф. дис. канд. психол. наук; Харк. нац. ун-т внутр. справ. Харків.
4. Галабурда, Л. О. (2013) Імідж як психологічний феномен. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Психологія.* Т.18. Вип. 22 (1), 137–142. eSSUIR [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vonu_psi_2013_18_22\(1\)_21.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vonu_psi_2013_18_22(1)_21.pdf).
5. Демчук, Т. П. (2013) Напрямки вивчення іміджу викладача вищої школи. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України.* Вип. 3. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2013_3_29.pdf.
6. Загородня, Л. П. (2012) Методика визначення готовності майбутніх вихователів до створення позитивного професійного іміджу /Л.П. Загородня, Т.В. Марєєва. *Наукові записки Ніжинського державного університету ім. Миколи Гоголя. Серія: Психолого-педагогічні науки.* №4, 77–82. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzspp_2012_4_17.pdf.
7. Затворнюк, О. М. (2014) Формування та розвиток професійного іміджу майбутніх психологів. *Освіта та розвиток обдарованості особистості.* №9-10 (28-29) /09-10/, 41–44.
8. Ісаченко, В. В. (2004) Формування професійно-педагогічного іміджу майбутніх викладачів вищої школи: автореф. дис. канд. пед. наук. Одеса.
9. Капустюк, О. М. (2007) Самопрезентація як засіб створення позитивного іміджу особистості: автореф. дис. канд. психол. наук. АПН України. Ін-т психології ім. Г.С. Костюка.
10. Касян В. (2021) ЗСУ посіли 22 місце в рейтингу найкращих армій світу. eSSUIR https://lb.ua/news/2022/01/26/503998_zsu_posili_22_mistse_reytingu.html
11. Ковальова, О. О. (2007) Психологічні особливості формування основ професійного іміджу у майбутніх педагогів: дис. ... канд. психол. наук. Одеса.
12. Кононенко, А. О. (2003) Психологічні складові індивідуального іміджу сучасного педагога: автореф. дис. канд. психол. наук. Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечнікова. Одеса.
13. Мазоренко, М. О. (2010) Діловий імідж – професійно важлива якість спеціаліста. *Проблеми екстремальної та кризової психології: зб. наук. праць.* Харків: УЦЗУ. Вип. 7, 319–327.
14. Маценко, В. Ф. (1997) Технологія створення іміджу. *Практична психологія та соціальна робота.* №10, 35–37.
15. Митцева, О. С. (2018) Професійний імідж фахівця: суть, функції, структура. *Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія».* Харків. Вип. 59. 191-200.
16. Мухін, М. (2022) Рейтинг армій світу. Яка армія найсильніша та як це визначають? eSSUIR <https://chas.news/current/reiting-armii-svitu-yaka-armiya-naisilnisha-ta-yak-tse-viznachayut>
17. Позитивно ставляться до ЗСУ 96% українців (2022) eSSUIR <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3475301-pozitivno-stavlatsa-do-zsu-96-ukrainciv.html>
18. Філатова, Л. С. (2011) Нові підходи вивчення дефініції іміджу як наукова проблема. *Засоби навчальної та науково-дослідної роботи: збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди.* Вип. 36, 161–168. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znpkhnpu_zntndr_2011_36_26.pdf.
19. Шевченко, В. С. (2016) Роль і місце іміджу керівника в ефективному управлінні сучасної організації. *Соціальна економіка.* №2, 157-161. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_2_26.
20. Шумейко, А. П. (2018) Формування іміджу офіцера-психолога: методологічно-дослідницький аспект. *Теорія і практика сучасної психології.* №4, 207–213.

References

1. Aleshhenko, V. (2016) Psychologichni umovy formuvannja imidzhu majbutn'ogo oficera Zbrojnyh syl Ukrai'ny [Psychological conditions of forming the image of a future officer of the Armed Forces of Ukraine]. *Zbirnyk naukovykh prac' Nacional'noi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrai'ny.* Serija: Psychologichni nauky. №1, 5-18. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnapv_pn_2016_1_3 (in Ukrainian)

2. Bondarenko, V. I. (2015) Formuvannja imidzhu majbutn'ogo vchytelja tehnologij v systemi vyhovnoi' roboty pedagogichnogo universytetu [Formation of the image of the future technology teacher in the system of educational work of a pedagogical university]: monografija. Slov'jans'k: Vyd-vo B.I. Matorina. (in Ukrainian)
3. Vorobjova, I. V. (2007) Imidzh pracivnyka milicii' jak chynnyk rozvytku pravosvidomosti gromadjan [The image of a police officer as a factor in the development of legal awareness of citizens]: avtoref. dys. kand. psyhol. nauk; Hark. nac. un-t vnutr. sprav. Harkiv. (in Ukrainian)
4. Galaburda, L. O. (2013) Imidzh jak psychologichnyj fenomen [Image as a psychological phenomenon]. Visnyk Odes'kogo nacional'nogo universytetu. Serija: Psihologija. T.18. Vyp. 22 (1), 137–142. eSSUIR [http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vonu_psi_2013_18_22\(1\)_21.pdf](http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vonu_psi_2013_18_22(1)_21.pdf) (in Ukrainian)
5. Demchuk, T. P. (2013) Naprjamky vyvchennja imidzhu vykladacha vyshhoi' shkoly [Image as a psychological phenomenon]. Visnyk Nacional'noi' akademii' Derzhavnoi' prykordonnoi' sluzhby Ukrai'ny. Vyp. 3. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadsps_2013_3_29.pdf (in Ukrainian)
6. Zagorodnja, L. P. (2012) Metodyka vyznachennja gotovnosti majbutnih vyhovateliv do stvorennja pozytyvnogo profesijnogo imidzhu [The method of determining the readiness of future educators to create a positive professional image] /L.P. Zagorodnja, T.V. Marjejeva. Naukovi zapysky Nizhyn'skogo derzhavnogo universytetu im. Mykoly Gogolja. Serija: Psihologo-pedagogichni nauky. №4, 77–82. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Nzsp_2012_4_17.pdf (in Ukrainian)
7. Zatvornjuk, O. M. (2014) Formuvannja ta rozvytok profesijnogo imidzhu majbutnih psychologiv [Formation and development of the professional image of future psychologists]. Osvita ta rozvytok obdarovanosti osobystosti. №9-10 (28-29) /09-10/, 41–44. (in Ukrainian)
8. Isachenko, V. V. (2004) Formuvannja profesijno-pedagogichnogo imidzhu majbutnih vykladachiv vyshhoi' shkoly [Formation of the professional and pedagogical image of future teachers of the higher school]: avtoref. dys. kand. ped. nauk. Odesa. (in Ukrainian)
9. Kapustjuk, O. M. (2007) Samoprezentacija jak zasib stvorennja pozytyvnogo imidzhu osobystosti [Self-presentation as a means of creating a positive personal image]: avtoref. dys. kand. psyhol. nauk. APN Ukrai'ny. In-t psihologii' im. G.S. Kostjuka.
10. Kasijan V. (2021) ZSU posily 22 misce v rejtyngu najkrashhyh armij svitu [The Ukrainian Armed Forces took 22nd place in the ranking of the best armies in the world]. eSSUIR https://lb.ua/news/2022/01/26/503998_zsu_posili_22_mistse_rejtingu.html (in Ukrainian)
11. Koval'ova, O. O. (2007) Psychologichni osoblyvosti formuvannja osnov profesijnogo imidzhu u majbutnih pedagogiv [Psychological features of the formation of the foundations of the professional image of future teachers]: dys. ... kand. psyhol. nauk. Odesa. (in Ukrainian)
12. Kononenko, A. O. (2003) Psychologichni skladovi indyvidual'nogo imidzhu suchasnogo pedagoga [Psychological components of the individual image of a modern teacher]: avtoref. dys. kand. psyhol. nauk. Odes. nac. un-t im. I.I. Mechnikova. Odesa. (in Ukrainian)
13. Mazorenko, M. O. (2010) Dilovyj imidzh – profesijno vazhlyva jakist' specialista [Business image is a professionally important quality of a specialist]. Problemy ekstremal'noi' ta kryzovoi' psihologii': zb. nauk. prac'. Harkiv: UCZU. Vyp. 7, 319–327. (in Ukrainian)
14. Macenko, V. F. (1997) Tehnologija stvorennja imidzhu [Image creation technology]. Praktychna psihologija ta social'na robota. №10, 35–37. (in Ukrainian)
15. Mytceva, O. S. (2018) Profesijnyj imidzh fahivcja: sut', funkcii'i', struktura [Professional image of a specialist: essence, functions, structure]. Zbirnyk naukovyh prac' «Pedagogika ta psihologija». Harkiv. Vyp. 59. 191–200. (in Ukrainian)
16. Muhin, M. (2022) Rejtyng armij svitu. Jaka armija najsyl'nisha ta jak ce vyznachajut'? [Ranking of the armies of the world. Which army is the strongest and how is it determined?] eSSUIR <https://chas.news/current/reiting-armii-svitu-yaka-armiya-naisilnisha-ta-yak-tse-viznachayut> (in Ukrainian)
17. Pozytyvno stavljat'sja do ZSU 96% ukrai'nciv [96% of Ukrainians have a positive attitude towards the Armed Forces] (2022) eSSUIR <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3475301-pozitivno-stavlatsa-do-zsu-96-ukrainciv.html> (in Ukrainian)
18. Filatova, L. S. (2011) Novi pidhody vyvchennja definicii' imidzhu jak naukova problema [New approaches to the study of image definition as a scientific problem]. Zasoby navchal'noi' ta naukovodoslidnoi' roboty: zbirnyk naukovyh prac' Harkivs'kogo nacional'nogo pedagogichnogo universytetu imeni G.S. Skovorody. Vyp. 36, 161–168. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/j-pdf/znphnpu_zntndr_2011_36_26.pdf (in Ukrainian)
19. Shevchenko, V. S. (2016) Rol' i misce imidzhu kerivnyka v efektyvnomu upravlinni suchasnoi' organizacii' [The role and place of the manager's image in the effective management of a modern

organization]. Social'na ekonomika. №2, 157-161. eSSUIR http://nbuv.gov.ua/UJRN/se_2016_2_26 (in Ukrainian)

20. Shumejko, A. P. (2018) Formuvannja imidzhu oficera-psychologa: metodologichno-doslidnyc'kyj aspect [Formation of the image of a psychologist officer: methodological and research aspect]. Teorija i praktyka suchasnoi' psychologii'. №4, 207–213. (in Ukrainian)

Summary

Belichenko L. PhD student,
KNU Military Institute named
after Taras Shevchenko

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF FORMING AN OFFICER'S IMAGE

Introduction. The military reform carried out during the last decade, which was carried out in the conditions of the social crisis of Ukrainian society, the low level of provision of social, spiritual and professional needs of servicemen, led to a number of negative phenomena: the degradation of the high moral foundations of the institution of military service; the orientation of a significant part of the officers to utilitarian-pragmatic values in their professional activities; lack of interest in training and education of subordinates; lack of desire for professional and personal self-improvement. These circumstances lead to serious problems related to the social and personal image of officers, which lead to the formation of their negative image among the population and in the military environment. It is they who determine the necessity of researching the experience of forming a positive image of officers in foreign countries.

Purpose - to analyze the experience of forming a positive image of an officer in the armies of the leading countries of the world.

Methods. Analysis, synthesis, comparison, induction and deduction.

Originality. The formation of an officer's image begins during his training in military professional educational institutions. The formation of an officer's image continues during his professional activity. The image of an officer is directly related to managerial activities in extreme conditions characterized by a high degree of risk to life. Such activity requires certain personal qualities - courage, ingenuity, promptness of decision-making, skillful distribution of responsibilities in the team in order to solve tasks in the shortest possible time and with the least losses. At the same time, the professional activity of an officer largely depends on material support, which determines his standard of living.

Thus, the formation of an officer's image is a purposeful, dynamic process, the main elements of which are personal experience of interaction with officers, social experience and public opinion. It is directly influenced by the level of education received at a military institution of higher education and the officer's professional activity, during which his main professional and personal qualities are formed.

Formation of a positive image of an officer as a military manager is one of the main tasks of the military policy of Ukraine. To date, there are certain positive developments in this direction. Ukrainian servicemen take an active part in NATO peacekeeping operations, in joint military exercises and socio-psychological trainings. Cooperation with NATO on the training of officers contributes to a significant increase in their qualifications, which in turn affects the formation of their positive image among the population and in military circles.

Conclusion. The war in Ukraine led to an urgent need to improve the Armed Forces and other power structures, which is impossible without the modernization of officer training and the formation of their positive image among the population and in the military environment. The formation of an officer's image is a purposeful and dynamic process. Its main elements are personal experience of interaction with military personnel, social experience and public opinion. The formation of an officer's image is influenced by the level of education received at a military institution of higher education, professional activity during which his main professional and personal qualities are formed, and the level of financial support.

Keywords: officer's image; image formation; personal experience of interaction; social experience; Public Opinion.

Recelved/Поступила: 10.02.23.

Березюк М. О. здобувач PhD,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0000-0002-8073-1334>

Діхтяренко С. Ю. кандидат психологічних наук,
доцент, Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0000-0003-4506-1221>

ТРАНСФОРМАЦІЇ БАЗОВИХ КОМПОНЕНТІВ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПІД ЧАС ВІЙНИ

У статті на основі здійсненого аналізу будови стресостійкості запропоновано узагальнену структуру стресостійкості особистості. Детально розглянуто можливі варіанти трансформацій базових компонентів стресостійкості здобувачів вищої освіти під впливом стресогенних обставин, зумовлених війною. У результаті розгляду зроблено висновок, що зрушення та зміни стресостійкості цієї категорії осіб залежать від початкового рівня розвитку у них стресостійкості та нагальної інтенсивності стресогенного впливу.

Ключові слова: стресостійкість; будова стресостійкості; структура стресостійкості; стресогенні обставини; стресогенний вплив.

Вступ. Успішна підготовка кваліфікованих кадрів, спроможних забезпечити сталість економічного розвитку держави та її швидке відновлення після теперішніх кризових подій, можлива за умови збереження здоров'я здобувачів вищої освіти та тісно корелює із забезпеченням їх високої академічної успішності. Однак зростаючі вимоги до рівня підготовки фахівців за рахунок збільшення обсягу наукової інформації та впровадження новітніх освітніх технологій, використання яких ще не пройшло якісної стандартизації, призводять до підвищення емоційної напруги молоді, виснаження її адаптаційного потенціалу. Ситуація ускладнюється тим, що на території нашої держави ведуться активні бойові дії, що, призводячи до кардинальних змін звичного середовища життєдіяльності, мають потужний стресогенний потенціал та завдають нищівного удару по психічному здоров'ю молодих людей, значно підвищують вимоги до рівня їхньої стресостійкості [8; 11]. Гарне когнітивне функціонування, оптимальний функціональний стан, здатність зберігати керованість поведінки та самовладання у критичних, екстремальних ситуаціях війни, що у своїй сукупності складають основу стресостійкості особистості, набувають в

жорстких умовах нашого сьогодення особливої та безумовної цінності. Особливий науковий інтерес викликають можливі зрушення та зміни базових структурних складових стресостійкості здобувачів вищої освіти під впливом воєнних подій [5].

Мета статті – обґрунтування запропонованої узагальненої структури стресостійкості особистості та можливих варіантів трансформацій базових компонентів стресостійкості здобувачів вищої освіти під впливом стресогенних обставин, зумовлених війною.

Теоретичне підґрунтя. У загальнопсихологічному сенсі стресостійкість тлумачиться як властивість особистості, що сприяє високій продуктивності її діяльності в екстремальному просторі, а також як здатність людини долати актуальні труднощі та негаразди без негативних наслідків для свого фізичного та психічного здоров'я.

Ключова функція стресостійкості полягає у забезпеченні оптимального стану мобілізації сил, активності та готовності до дії без дезорганізації психічної діяльності індивіда. Тобто під оптимальним станом мобілізації розуміється такий рівень психічної активації, що з одного боку,

дозволяє вивести індивіда із стану емоційного комфорту та стимулювати до активної діяльності, а з іншого не призводить до надмірної емоційної стимуляції, яка б викликала сильне хвилювання та тривожність і, таким чином, руйнувала б організовану, осмислену діяльність людини, спрямовану на подолання стресогенних обставин. Будь-яка добре функціонуюча система характеризується такою ознакою як стійкість, що може бути визначена як здатність зберігати себе в умовах мінливого середовища. Оскільки людина є складною біосоціальною системою, їй також притаманні механізми забезпечення стійкості та здатність проявляти опір деструктивним зовнішнім впливам. Л. Наугольник пропонує розглядати стресостійкість у якості особливої організації існування особистості як системи, що забезпечує максимально ефективне її функціонування в стресогенних обставинах [6, 96].

У рамках досліджуваної теми особливу увагу необхідно приділити висвітленню існуючих уявлень про структуру стресостійкості, переліку базових психологічних компонентів, що можуть входити до її складу. Станом на теперішній час серед науковців немає єдності у поглядах на внутрішню будову стресостійкості як диспозиційної риси особистості. Тобто майже кожен дослідник, який займається вивченням цього феномену, вважає своїм обов'язком запропонувати свій варіант структури стресостійкості, що залежить від теоретичного підходу до вивчення структури особистості, якого він дотримується та у парадигмі своїх наукових досліджень. Так, наприклад, А. Боднар та Н. Макаренко у структурі стресостійкості особистості виділяють два блоки: когнітивно-інтелектуальний та емоційно-особистісний. До когнітивно-інтелектуального блоку дослідниками віднесено ряд особливостей особистості, що забезпечують високий рівень стресостійкості, а саме гнучкість та абстрактність мислення, полenezалежність, розвинені перцептивні здібності. Серед

складових емоційно-особистісного блоку стресостійкості розглядається емоційна стійкість, оптимізм як особистісна властивість, середній рівень особистісної тривожності, середній рівень агресивності, внутрішній локус контролю [1, 51-52].

У посібнику Д. Романовської та О. Ілащук представлено такі компоненти емоційної стійкості: 1) мотиваційний – діюча сила мотивів подолати несприятливу життєву ситуацію визначає рівень стресостійкості; 2) емоційний – розуміється як увесь набутий особистістю досвід подолання негативних впливів екстремальних ситуацій; 3) вольовий – свідома саморегуляція поведінки суголосно ситуації, що склалася; 4) інтелектуальний – ступінь адекватності оцінювання та визначення умов стресової ситуації, якість прогнозування її можливої динаміки, прийняття рішень про варіанти дій [7, 101].

Н. Бурбан, І. Гузенко стресостійкість розглядають як полісистемну властивість інтегральної індивідуальності, що включає до свого складу три підсистеми: індивідну (біологічні та фізіологічні параметри), особистісну (особистісні риси та властивості) та суб'єктну (характеристики виконання суб'єктом тієї чи іншої діяльності) [2, 109].

О. Когут базовими компонентами стресостійкості називає фізіологічну складову як особливості роботи симпатичної та парасимпатичної нервової системи; емоційну складову – властивості емоційності особистості, зокрема рівень розвитку емоційного інтелекту; когнітивну складову – рівень розвитку пізнавальних психічних процесів, а також провідні копінг-стратегії, яких дотримується індивід; інтуїтивну складову – здогадування та концептуальне бачення стресової ситуації та себе в ній [3, 162].

На думку В. Корольчук, стресостійкість особистості включає такі обов'язкові психологічні елементи: 1) здатність до адекватної когнітивної репрезентації стресогенних чинників; 2) здатність аналізувати та пов'язувати сприйняття об'єктивних характеристик стресора з функціонально адекватними реакціями; 3) сформованість відповідних

дієвих переконань та правил поведінки; 4) наявність зворотної інформації щодо суб'єктивної та об'єктивної ефективності результатів копінгу. Стресостійкість, на думку автора, є структурно-функціональною, динамічною властивістю особистості, яка включає об'єктивну характеристику ситуації, її когнітивну репрезентацію, вимоги до особистості та процес саморегуляції [4, 216].

Як зазначають Н. Цибуляк та А. Бондарчук, стресостійкість має багатокомпонентну структуру, складовими частинами якої є психофізіологічний, емоційний, особистісний та поведінковий компоненти [9, 157]. У роботі М. Шпака представлено декілька варіантів структури стресостійкості, авторство яких належить іншим дослідникам. Окрім вже розглянутих, інтерес викликає 4-х-компонентна структура стресостійкості Т. Циганчук, складовими якої є саморегуляція, самоконтроль, емоційна стійкість та емоційний інтелект [10, 201].

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження використовувались теоретичні методи дослідження: аналіз, систематизація, узагальнення інформації з наукових джерел.

Результати і обговорення. Частково поєднуючи існуючі погляди на компонентну будову стресостійкості, можна підсумувати, що структура стресостійкості містить два виміри: статичний та динамічний. Статичний вимір вміщує ті компоненти стресостійкості, що являють собою стійкі, диспозиційні психологічні утворення та у своїй сукупності складають стабільну особистісну основу нервово-психічної стійкості індивіда. У свою чергу динамічний вимір структурних компонентів стресостійкості вказує на особливості їх актуального функціонування, відображає їх процесуальні, динамічні характеристики, що забезпечують швидкість реагування на конкретні стресогенні обставини, а також поведінкову активність та тактичні особливості їх подолання. Як статичний, так і динамічний виміри існування структури стресостійкості, включають у себе компоненти, що знаходяться на різних рівнях функціонування особистості: психофізіологічному, когнітивному, мотиваційному, емоційно-вольовому, поведінковому рівнях та рівні самосвідомості (рис. 1).



Рис. 1. Узагальнена структура стресостійкості особистості

Загальний рівень стресостійкості особистості визначається складною взаємодією її структурних компонентів кожного з рівнів функціонування особистості на статичному та динамічному вимірах прояву. Індивідуальна конфігурація змістовного наповнення та рівнів розвитку кожного з представлених на рис. 1 компонентів структури стресостійкості визначає загальний рівень її розвитку, що може відповідати одному із щаблів – низькому, середньому або високому. Стресогенний вплив війни може мати різну інтенсивність в залежності від близькості лінії фронту та залученості здобувача вищої освіти до воєнних подій. Трансформації загального рівня стресостійкості можливі тільки за умови хронічного переживання стресу на стадії виснаження за Г. Сельє, коли суттєво послаблюється особистісний потенціал індивіда й основні компоненти

стресостійкості починають втрачати свою функціональну спроможність та можуть бути дезорганізовані.

Важливо підкреслити, що довоєнний рівень стресостійкості здобувачів вищої освіти визначає їхній «запас міцності» під час перебування в умовах активних бойових дій та тривалість активної протидії стресовим впливам до виникнення стадії виснаження, коли підриваються особистісні основи стресостійкості. При цьому в умовах війни трансформації стресостійкості будуть носити переважно дисгармонійний характер, ступінь деструктивності яких буде визначатися двома чинниками:

- 1) рівнем розвитку стресостійкості здобувача освіти до початку війни;
- 2) інтенсивністю стресогенного впливу воєнних подій, що залежить від ступеню залученості у них студента (табл. 1).

Таблиця 1

Варіанти трансформацій структури стресостійкості здобувачів вищої освіти в умовах війни

Інтенсивність стресогенного впливу Початковий рівень стресостійкості	Низький	Середній	Високий
	Прогнозовані трансформації структури стресостійкості виражені у рівнях її сформованості після стресогенного впливу війни		
Низький	Низький	Низький	Низький з підвищеним ризиком виникнення психічних розладів
Середній	Середній, високий	Низький, середній	Низький
Високий	Високий	Середній, високий	Середній

Варто зазначити, що існує також вірогідність покращення показників стресостійкості під впливом стресогенного впливу воєнних подій за умови, що вони будуть характеризуватись низькою інтенсивністю (наприклад, коли здобувач освіти перебуває далеко від лінії фронту та бере активну участь у забезпеченні захисту тилу), а початковий, довоєнний рівень сформованості його стресостійкості був достатнім (не нижче середнього рівня). У такому випадку можлива мобілізація особистісного потенціалу здобувача освіти, підвищення мотивації чинити активний опір стресогенним впливам, що у наслідковому результаті призведе до підвищення загального рівня стресостійкості.

Висновки. Отже, базові компоненти стресостійкості здобувачів освіти можуть характеризуватись різною мірою стійкості та стабільності в залежності від приналежності до статичного або динамічного виміру функціонування особистості. Незважаючи на конкретний вимір та рівень прояву, вони все ж не є кристалізованими у структурі особистості та можуть суттєво видозмінюватись під впливом потужних стресогенних впливів, які чинить війна. Трансформації стресостійкості здобувачів вищої освіти в умовах війни залежать від початкового, довоєнного рівня розвитку цього особистісного утворення та інтенсивності стресогенного впливу.

Список використаних джерел

1. Боднар, А. Я., Макаренко, Н. Г. (2013). Психологічні особливості стресостійкості представників стресогенних професій (на прикладі працівників приватних охоронних структур). *Наукові записки НаУКМА. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, 149, 49–57.
2. Бурбан, Н., Гузенко, І. (2019). Особливості стресостійкості й адаптивних здібностей до стресу майбутніх військовослужбовців. *Педагогіка і психологія професійної освіти*, 1, 105–116.
3. Когут, О. О. (2019). Структурний аналіз психологічних складових стресостійкості патрульних поліцейських. *Правовий часопис Донбасу*, 2, 158–164.
4. Корольчук, В. М. (2010). Обґрунтування організаційної моделі дослідження стресостійкості особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, 7, 210–218.
5. Мороз, Л. І., Сафін, О. Д. (2022). Модель розвитку стресостійкості здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія*. Том 34 (73), № 5, 48–53. DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.5/08>
6. Наугольник, Л. Б. (2015). Психологія стресу. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.
7. Профілактика посттравматичних стресових розладів: психологічні аспекти. (2014). Методичний посібник / Упор. Д. Д. Романовська, О. В. Ілашук. Чернівці: Технодрук.
8. Тептюк, Ю. О. (2021) Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій [Дис. канд. психол. наук. НПУ ім. М.П. Драгоманова].
9. Цибуляк, Н. Ю., Бондарчук, А. Є. (2019). Структура професійної стресостійкості спеціального педагога. Теорія і практика сучасної психології, Т.2, №6, 154–158.
10. Шпак, М. М. (2022). Стресостійкість особистості в дискурсі сучасних психологічних досліджень. *Габітус. Психологія особистості*, 39, 199–203.
11. Olena Soroka, Oksana Kravchenko, Marina Mishchenko, Yulia Teptiuk, Oleksandr Safin, Olena Andrusyk, Oleksandr Timchenko, Vitalii Khrystencko. Psychological conditions for the development of stress resistance in specialists of different age categories. *Physical Ergonomics and Human Factors*, Vol. 63, 2022, 117–123. <https://doi.org/10.54941/ahfe1002604>

References

1. Bodnar, A. Ya., Makarenko N. H. (2013) Psykholohichni osoblyvosti stresostiikosti predstavnykiv stresohennykh profesii (na prykladi pratsivnykiv pryvatnykh okhoronnykh struktur) [Psychological features of stress resistance of representatives of stressful professions (on the example of employees of private security structures)]. *Naukovi zapysky NaUKMA. Pedahohichni, psykholohichni nauky ta sotsialna robota*. Vol. 149, 49–57. http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/2812/Bodnar_psykholohichni_osoblyvosti_stresostiikosti.pdf?sequence=1 (in Ukrainian)
2. Burban N., Huzenko I. (2019) Osoblyvosti stresostiikosti y adaptivnykh zdibnostei do stresu maibutnykh viiskovosluzhbovtiv [Peculiarities of stress resistance and adaptive abilities to stress of future military personnel]. *Pedahohika i psykholohiia profesiinoi osvity*, 1, 105–116. <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/pedagog/article/download/1217/1189> (in Ukrainian)
3. Kohut O. O. (2019) Strukturnyi analiz psykholohichnykh skladovykh stresostiikosti patrolnykh politseiskyykh [Structural analysis of psychological components of stress resistance of patrol policemen]. *Pravovyi chasopys Donbasu*, 2, 158–164. <https://ljd.dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/01/22-kogut.pdf> (in Ukrainian)
4. Korolchuk V. M. (2010) Obgruntuvannia orhanizatsiinoi modeli doslidzhennia stresostiikosti osobystosti [Justification of the organizational model of the study of stress resistance of the individual]. *Problemy ekstremalnoi ta kryzovoi psykholohii*, Vol.7, 210–218. http://edu-mns.org.ua/nmc/120/EKP_7.pdf#page=211 (in Ukrainian)
5. Nauholnyk L. B. (2015) Psykholohiia stresu [Psychology of stress]. Lviv: Lviskyi derzhavnyi universytet vnutrishnikh sprav. (in Ukrainian)
6. Moroz L. I., Safin O. D. (2022) Model' rozvytku stresostijkosti zdobuvachiv vyshhoi' osvity v umovah vojennoho stanu [A model of the development of stress resistance of students of higher education in the conditions of martial law]. *Vcheni zapysky TNU imeni V.I. Vernads'kogo. Serija: Psihologija*. Tom 34 (73), № 5. 48–53. DOI <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.5/08> (in Ukrainian)
7. Profilaktyka posttravmatychnykh stresovykh rozladiv: psykholohichni aspekty [Prevention of post-

traumatic stress disorders: psychological aspects]. (2014) *Metodychnyi posibnyk / Upor. D. D. Romanovska, O. V. Ilashchuk. Chernivtsi: Tekhnodruk. (in Ukrainian)*

8. Teptjuk, Ju. O. (2021) *Psyhologichni umovy rozvytku stresostijkosti u social'nyh pracivnykiv riznyh vikovyh kategorij [Psychological conditions for the development of stress resistance in social workers of different age categories] [Dys. kand. psyhol. nauk. NPU im. M.P. Dragomanova]. (in Ukrainian)*

9. Tsybuliak N. Yu., Bondarchuk A. Ye. (2019) *Struktura profesiinoi stresostiikosti spetsialnoho pedahoha [The structure of professional stress resistance of a special teacher]. Teoriia i praktyka suchasnoi psykholohii. Vol. 2(6), 154–158. http://www.tpsp-journal.kpu.zp.ua/archive/6_2019/part_2/29.pdf (in Ukrainian)*

10. Shpak M. M. (2022) *Stresostiikist osobystosti v dyskursi suchasnykh psykholohichnykh doslidzhen [Stress resistance of the individual in the discourse of modern psychological research]. Habitus. Psykholohiia osobystosti, 39, 199–203. <http://habitus.od.ua/journals/2022/39-2022/36.pdf> (in Ukrainian)*

11. Olena Soroka, Oksana Kravchenko, Marina Mishchenko, Yulia Teptiuk, Oleksandr Safin, Olena Andrusyk, Oleksandr Timchenko, Vitalii Khrystenko. *Psychological conditions for the development of stress resistance in specialists of different age categories. Physical Ergonomics and Human Factors, Vol. 63, 2022, 117–123. <https://doi.org/10.54941/ahfe1002604>*

Summary

Berezyuk M. O. PhD candidate,
Uman State Pedagogical University
named after Pavlo Tychyna

Dikhtyarenko S. Y. Candidate of
Psychological Sciences, associate professor
Uman State Pedagogical University
named after Pavlo Tychyna

TRANSFORMATIONS OF THE BASIC COMPONENTS OF STRESS RESISTANCE OF HIGHER EDUCATION ACQUIRES DURING THE WAR

Introduction. *Successful training of qualified personnel, able to ensure the stability of the economic development of the state and its rapid recovery after the current crisis events, is possible under the condition of preserving the health of higher education students and is closely correlated with ensuring their high academic performance. However, growing requirements for the level of training of specialists due to an increase in the volume of scientific information and the introduction of the latest educational technologies, the use of which has not yet passed qualitative standardization, lead to an increase in the emotional tension of young people, the depletion of their adaptation potential. The situation is complicated by the fact that active hostilities are taking place on the territory of our country, which, leading to drastic changes in the usual environment of life, have a powerful stressogenic potential and inflict a devastating blow on the psychological health of young people, significantly increasing the requirements for their level of stress resistance. Good cognitive functioning, optimal functional state, the ability to maintain controllable behavior and self-control in critical, extreme situations of war, which together form the basis of the stress resistance of the individual, acquire special and unconditional value in the harsh conditions of our present. Of special scientific interest are the possible shifts and changes in the basic structural components of stress resistance of higher education students under the influence of war events, which will be covered in this work.*

The purpose of the article is to substantiate the proposed generalized structure of personality stress resistance and possible variants of transformations of the basic components of stress resistance of higher education students under the influence of stressful circumstances caused by the war.

Methods. *To achieve the goal of the research, theoretical research methods were used: analysis, systematization, generalization of information from scientific sources.*

Originality. *The structure of stress resistance includes two dimensions: static and dynamic. The static dimension contains those components of stress resistance that represent stable, dispositional psychological formations and in their totality constitute a stable personal basis of the individual's neuropsychological stability. In turn, the dynamic measurement of the structural components of stress resistance indicates the peculiarities of their actual functioning, reflects their procedural, dynamic characteristics that ensure the speed of response to specific stressful circumstances, as well as behavioral activity and tactical features of*

overcoming them. Both static and dynamic dimensions of the existence of the structure of stress resistance include components located at different levels of personality functioning: psychophysiological, cognitive, motivational, emotional-volitional, behavioral levels, and the level of self-awareness.

In the conditions of war, transformations of stress resistance will be mainly disharmonious in nature, the degree of destructiveness of which will be determined by two factors: 1) the level of development of the student's stress resistance before the start of the war; 2) the intensity of the stressogenic impact of war events, which depends on the degree of involvement of the student in them.

Conclusion. *The basic components of stress resistance of education seekers can be characterized by varying degrees of stability and stability depending on whether they belong to the static or dynamic dimension of personality functioning. Despite the specific dimension and level of manifestation, they are still not crystallized in the personality structure and can significantly change under the influence of the powerful stressogenic effects of war. The transformations of the stress resistance of higher education students in the conditions of war depend on the initial, pre-war level of development of this personal formation and the intensity of stressogenic influence.*

Keywords: *stress resistance; budova stress resistance; structure of stress resistance; stress-generating surroundings; stress-generating infusion.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Received/Поступила: 07.02.23.

Гордіня Н. Д. кандидат психологічних наук,
заступник директора Регіонального центру
підвищення кваліфікації Київської області
<https://orcid.org/0000-0003-4120-3405>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРИЙНЯТТЯ ЕФЕКТИВНИХ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ ДЕРЖАВНИМИ СЛУЖБОВЦЯМИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Стаття присвячена дослідженню психологічних особливостей прийняття ефективних управлінських рішень державними службовцями в умовах воєнного стану. Визначено, що процес прийняття управлінських рішень складається із наступних складових: аналіз проблемної ситуації, яка потребує вирішення; постановка цілі, які необхідно досягнути; альтернативні варіанти вирішення ситуації; обґрунтований вибір однієї із альтернатив. Також проаналізовано, що при прийнятті управлінських рішень в умовах воєнного стану в Україні у державних службовців активізуються такі особистісні компоненти, як: самосвідомість, самоконтроль, високий рівень професійної мотивації, відкритість до нового професійного досвіду та нові адаптивні можливості, достатній рівень саморегуляції, готовність брати відповідальність за прийняті управлінські рішення.

Ключові слова: ефективні управлінські рішення; державні службовці; воєнний стан; кореляційний аналіз.

Вступ. Понад десять місяців повномасштабної війни беззаперечно вносять корективи в усі сфери функціонування держави. Органи управління зазнають значних модифікацій щодо структури роботи кожного з них, відбуваються зміни на законодавчому рівні, спричинені особливостями воєнного стану, які в свою чергу відображаються на специфіці управління державними установами та організаціями, інститутами, аналізі глибинних змін на рівні колективів та кожного окремого фахівця.

Більшість державних інститутів влади та органів місцевого самоврядування повністю змінили підходи та ключові напрямки діяльності. В умовах підвищеної небезпеки та постійних змін до професійної діяльності службовців та нових адаптаційних можливостей керівників і працівників у сфері державної служби та органів місцевого самоврядування, напрямок здійснення аналізу прийняття ефективних рішень у працівників публічної служби є актуальним і важливим.

В свою чергу, державне управління, як інститут влади, зазнає глибоких змін, що пов'язані з новими безпековими, економічними, соціальними умовами життя в країні під час війни. Кожна зміна структури і принципів управління

державою призводить до природної зміни вимог до індивідуально-психологічних особливостей фахівців, які реалізують державні стратегічні плани та ключові напрямки діяльності, спрямовані на досягнення перемоги України та підтримки економіки нашої країни. Державна служба є однією з тих сфер діяльності, яка неупинно продовжує працювати завдяки державним службовцям, психологічна адаптація яких дозволяє якісно виконувати службові обов'язки навіть під час воєнного стану, пристосовуючись до нових умов.

Метою дослідження є теоретико-емпіричне обґрунтування засад психологічних особливостей прийняття ефективних управлінських рішень державними службовцями в умовах воєнного стану.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз науково-методичної фахової літератури демонструє, що особливості прийняття управлінських рішень фахівцями досліджувались великою кількістю науковців різних галузей знань протягом багатьох років. Так, питання управлінських рішень в різних вимірах хвилює як управлінців, так і психологів, економістів, політологів, соціологів. Саме тому деякими авторами (В. Авер'янов, В. Бакуменко, О. Бандурка, Л. Коваль, А. Чопенко)

наголошується на доцільності використання комплексного міждисциплінарного підходу до вивчення усіх процесів прийняття та реалізації управлінських рішень [12].

Зокрема, В. Приймак розкриває методологію управлінської діяльності з точки зору менеджменту [4]. Ряд ґрунтовних знань стосовно особливостей здійснення управлінської діяльності та психологічних механізмів прийняття ефективних рішень висвітлювались такими науковцями, як: Б. Анан'єв, А. Бодальов, Л. Виготський, О. Віхановський, П. Гальперін, А. Китов, Є. Клімов, О. Леонт'єв, Б. Литвак, С. Максимченко, А. Маркова, В. Мерлін, М. Мескон, А. Наумов, С. Рубінштейн, Г. Саймон, Р. Фатхудинов, Ф. Харрісон та інших. З сучасними моделями прийняття управлінських рішень, а також психологічними аспектами створення ефективної команди на основі успішного управління керівника можна ознайомитись в роботах М. Лесечко, О. Мармази, Р. Рудніської, А. Чемерис [7].

Проте переважну більшість досліджень особливостей управлінської діяльності було спрямовано на вивчення вищезазначеної проблеми в мирний час. Відсутність актуальних комплексних досліджень щодо психологічних особливостей прийняття управлінських рішень державними службовцями саме в складних умовах воєнного стану, свідчать про недостатню розробленість в даній темі наукового категоріального апарату та про необхідність подальших емпіричних досліджень.

Методи дослідження. Теоретичні: аналіз наукової літератури, синтез, порівняння, метод узагальнення отриманої інформації; емпіричні: тестування, спостереження, бесіда, обробка даних із залученням кількісного та якісного аналізів, «П'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (в модифікації А. Грецова), «Мельбурнський опитувальник прийняття рішення (MDMQ) (Т. Корнілова)», «Опитувальник особистісних факторів прийняття рішення Т. Корнілової», «Шкала толерантності до невизначеності МакЛейна (в модифікації Є.

Осина)»; математичні: методи математичної статистики та знаходження середніх величин, кореляційний аналіз.

Результати обговорення. Розробка та прийняття оптимальних управлінських рішень являє собою одну з центральних задач керівників, відповідальних осіб органів державної влади і державних службовців в рамках професійної компетентності. Протягом останніх десятиків років суттєво зросла кількість психологічних досліджень даної галузі, а відповідно з'являються нові психологічні підходи щодо якісного підвищення ефективності управлінської діяльності, приділяється більше уваги психологічній складовій процесу прийняття рішень, адже управлінські рішення є провідною складовою діяльності управлінця [9].

Від якості та ефективності прийнятого управлінського рішення залежить весь процес та кінцеві результати діяльності. Початком для будь-якої практичної діяльності органу управління є прийняття певного рішення, яке передбачає безперервний ланцюг заходів задля його здійснення. Метою створення цілої сукупності послідовних заходів є не що інше як утворення та реалізація безпосереднього управлінського впливу на певний об'єкт.

Державне управління має ряд власних вимог до специфіки управлінських рішень, а саме: відповідність чинному законодавству України та визнаним нормам міжнародного права; наукова обґрунтованість, реалістичність та своєчасність; врахування рішень вищих органів державної влади відповідно до раніше прийнятих власних рішень, дотримання послідовності розвитку; ґрунтування виключно на основі повної, об'єктивної та валідної інформації з урахуванням досвіду; відповідність рішення кінцевій меті, чітке визначення головної ланки, пріоритетних цілей та завдань; чіткість у призначенні відповідальних за виконання осіб, окреслення термінів виконання; здійснення прийняття рішень виключно керівником, який має на це право, та може далі адресувати його іншим уповноваженим для виконання завдання особам [6].

Проте воєнний стан та умови, які склались відповідно, вимагають від державних службовців мобілізації інших психологічних ресурсів та професійно важливих якостей, надійності, адаптації до мінливих умов праці та ненормованого робочого графіку, лабільності психічних процесів, стресостійкості, швидкої реакції на можливі екстремальні ситуації.

Перелічені фактори безпосередньо впливають на те, чи буде прийняте працівником рішення ефективним в досягненні мети для органу державної влади або його окремої ланки та в разі низької ефективності, які наслідки варто очікувати. Відповідно до статистичних даних, які наводяться в наукових дослідженнях, близько 87% управлінських рішень, прийнятих в нестандартних умовах, тобто, в умовах воєнного стану, втрачають свою ефективність в порівнянні з тим, аби вони були прийняті в звичайних для державних службовців умовах [8]. Різне зниження якості умов для здійснення професійної діяльності, наявність постійних стрес-факторів, стан нестабільності та невизначеності, які притаманні багатьом людям, що переживають війну, безпосередньо впливають на падіння результативності реалізації державними службовцями виконання індивідуальних завдань, спричиняють погіршення психічного стану особистості і, як наслідок, погіршення якості професійних навичок, умінь і здатностей.

У науковій літературі можна знайти досить багато різних трактувань поняття «управлінське рішення», що спричинено його багатоаспектністю в міждисциплінарній площині. Так, якщо звернутися до робіт Д. Дерлоу, то саме поняття «рішення» трактується як момент, коли робиться вибір між альтернативними і, як правило, конкуруючими варіантами. Саме ці дії задають конкретний напрямок, а отже надають сенс прийнятому рішення [12].

Вперше процеси прийняття рішень розглядались саме в економічних дослідженнях з точки зору вибору найдоцільнішої стратегії поведінки серед наявних альтернатив з метою досягнення бажаної цілі.

Так, М. Мескон визначає сутність управління як здатність впливати на установу чи певний державний інститут та змінювати їхню структуру задля прийняття ефективних рішень [4].

Інший погляд дає нам Н. Карданська, яка визначає управлінське рішення як соціальний акт, що базується на аналізі варіантів та прийнятої у визначеному порядку оцінки, а також має директивний зміст, певну постановку цілей і обґрунтовані методи реалізації. Управлінське рішення в даному випадку є тим чинником, який організовує практичну діяльність суб'єктів управління по відношенню до об'єктів задля досягнення поставленої мети. Подібну думку можна виділити в роботах А. Ігнат'євої та М. Максимцова, де вони обґрунтовують управлінське рішення як альтернативний вибір, спрямований на досягнення поставлених цілей установи [3].

Отже, можна зазначити, що прийняття управлінського рішення державними службовцями – це логіко-розумовий, емоційно-психологічний, організаційно-правовий процес, розгорнутий у часі, який здійснюється в рамках компетенції суб'єкта управління, а результатом цього процесу є створення проекту подальших змін в державній установі чи окремих її ланках [1].

Прийняття управлінського рішення, як і будь-який складний процес, має свої складові, до яких входять такі компоненти як:

- 1) аналіз проблемної ситуації, яка потребує вирішення;
- 2) постановка цілей, які необхідно досягти;
- 3) альтернативні варіанти вирішення ситуації;
- 4) обґрунтований вибір однієї із альтернатив.

В такому випадку можна визначити управлінське рішення як: 1) результат системної діяльності особистості; 2) продукт синтезу психічних процесів (когнітивний, волевий, мотиваційний, емоційний компоненти) з первинною регулятивною спрямованістю [6].

На думку Л. Карамушки, в основі формування і вибору того чи іншого управлінського рішення має бути

сформований науковий підхід, адже на меті прийняття рішення є забезпечення безпосереднього регулюючого впливу на об'єкт управління задля досягнення окреслених заздалегідь цілей установи. Виходячи з наукових досліджень Л. Карамушки, можна сформулювати ряд вимог до ефективних управлінських рішень:

1) наукова обґрунтованість – брати за основу в першу чергу закони та актуальні наукові досягнення галузей державного управління, юридичних наук, психології, педагогіки із застосуванням методів аналізу;

2) своєчасність – рішення необхідно приймати і відповідь на вимоги конкретної проблеми, будь-яка затримка може тягнути за собою низьку ефективність рішення або негативний результат, недосагнення поставлених цілей, невдоволеність всієї команди, зниження якості комунікації, втрату допоміжних можливостей оптимізації діяльності тощо;

3) адекватність – прийняте рішення має відповідати умовам, які склались, та наявним ресурсам;

4) чіткість формулювання – рішення має ясно відображати сутність проблеми та чітко окреслювати способи її вирішення, а також визначати відповідальних осіб та часові рамки для реалізації;

5) контрольованість – має бути встановлений механізм контролю самого процесу виконання поставленого рішення [6].

Щодо процедури та етапів прийняття управлінських рішень, в науковій літературі містяться також дещо різні погляди. Так, у дослідженнях О. Бандурки серед етапів прийняття ефективних управлінських рішень виділено наступні пункти: з'ясування та конкретизація рішення відбір виконавців, а також їхній інструктаж та навчання за необхідності, забезпечення взаємодії виконавців, контроль процесу вирішення завдання, а також коригування початкового рішення у процесі реалізації та прийняття нових рішень з метою виконання попередніх [12].

Авторський колектив під керівництвом В. Ліпкана у своїх дослідженнях запропонували не відокремлювати один від одного процеси підготовки та прийняття

управлінських рішень. Їхнє бачення процедури прийняття рішень виглядає так: діагностика стану системи, виявлення проблем і постановка цілей; висунення управлінських гіпотез; обробка наявної інформації; підготовка проекту управлінського рішення; безпосередньо прийняття рішень [12].

Говорячи про специфіку прийняття управлінських рішень державними службовцями в умовах воєнного стану, не можна не сказати, що це складний технологічний процес, який обтяжується додатковими нестандартними, а часто навіть екстремальними умовами у професійній діяльності. Тим не менш, даний процес обов'язково містить наступні етапи: першочерговий аналіз ситуації; формування різних альтернативних управлінських рішень; оцінка управлінських гіпотез; прийняття та узгодження рішення; передача рішення виконавцям та здійснення контролю над процесом реалізації рішення; оцінка результатів. Кожен із етапів циклу управління у свою чергу поділяється на ряд процедур, які є невід'ємною частиною технології реалізації рішення.

Доцільно буде вказати, що на процес прийняття управлінського рішення державними службовцями впливає ряд як об'єктивних, так і суб'єктивних факторів. До об'єктивних факторів відносяться нормативно-правові чинники функціонування органів державної влади, час виконання завдання, інформаційне забезпечення, середовище прийняття рішення.

Так, А. Чопенко надає досить розгорнуту класифікацію, яка включає: психологічні риси особистості, емоційну стійкість, освіту та попередній досвід роботи, життєвий досвід, наявність необхідних рис керівника, мотиваційний профіль, морально-вольові якості, здатність до ризику, підходи до прийняття рішень, схильність до прийняття політичних рішень, стиль управління [13].

На стиль та зміст прийнятих управлінських рішень впливають соціальні норми поведінки, відносини, а сформований стиль в свою чергу задає відповідні установки та відносини вже у

менших соціальних групах, колективі тощо. Виходячи з характеру прийнятих рішень та вмінні вирішувати проблемні ситуації, можна аналізувати і прогнозувати подальші перспективи співпраці державних службовців, оцінити якість окремих кроків при реалізації рішення, які відбуваються саме в процесі організаційних відносин [5].

Опираючись на зазначені суб'єктивні чинники, які впливають на прийняття управлінських рішень загалом, можна стверджувати, що провідними якостями, які формують управлінську діяльність, є комунікабельність та компетентність. Компетентність стосується навичок, здатностей, особистісних характеристик та є основою інтелектуальної сфери особистості. У наукових працях Л. Орбан-Лембрик, компетентність характеризується такими складовими як: наявність спеціальної освіти, регулярне підвищення кваліфікації, широка загальна та спеціальна ерудиція, системне і практичне мислення, високі організаторські здатності (індивідуальний тайм-менеджмент, організація та планування роботи персоналу, надання чітких розпоряджень і виконання поставлених завдань на високому професійному рівні).

Високий рівень організаційних здатностей державного службовця формується внаслідок наявності та розвиненості конкретних психологічних особливостей державного службовця в кризових умовах, серед яких можна перерахувати наступні: схильність до організаторської діяльності, здатність висувати адекватні вимоги відповідно до ситуації, наявність здорової критики та самокритики, володіння психологічним тактом задля оптимального впливу на інших фахівців через індивідуальний підхід до особистості, психологічна вибірковість, вміння активізувати працівників та прийняття оптимальних рішень, високий рівень емоційної саморегуляції і стресостійкості [8].

Комунікабельність як провідна якість формування ефективної управлінської діяльності формується і розвивається впродовж професійного формування і кар'єрного зростання фахівця і проявляється через здатність до

встановлення контакту, підтримання процесу постійної професійної комунікації, розвитку навичок активного слухання і емоційного інтелекту та ін.

Під постійним впливом стресу під час війни у державних службовців може спостерігатись погіршення комунікативного процесу, труднощі в постійній підтримці спілкування через зниження рівня психічного ресурсу, погіршення самопочуття на фізичному і психологічному рівнях у зв'язку із ненормованим робочим графіком, відчуттям стресу за життя і безпеку рідних, високий рівень ризику втратити роботу у зв'язку із скороченням посад і оптимізацією органів державної влади.

Робота на державній службі вимагає від державних службовців доброчесності, стресостійкості, принциповості, високого рівня емоційної регуляції, пізнавальної активності [8]. У наукових напрацюваннях Л. Орбан-Лембрик щодо психологічних аспектів здійснення управління ще однією важливою характеристикою професіоналізму є власне рівень психологічної готовності до управлінської діяльності, тобто, певний набір знань, умінь і навичок, а також особистісних якостей і мотивів, що дають змогу державному службовцю приймати ефективні управлінські рішення завдяки здоровій комунікації з усіма учасниками процесу управління задля успішного досягнення цілей установи [11].

Професіоналізм державного службовця будь-якої організації чи посадової особи органів державної влади передбачає наявність у особистості здорової самооцінки, здатності до саморефлексії, достатній рівень самоконтролю та самоорганізації, схильність до постійного саморозвитку. Виходячи з цього, компонентна модель професіоналізму управлінської діяльності виглядає наступним чином:

1) комунікабельність та професіоналізм у спілкуванні зі співробітниками;

2) психологічна готовність до здійснення управлінської діяльності;

3) професіоналізм особистості, що включає знання, навички, уміння, здорову

самооцінку, самоконтроль, самоорганізацію, саморефлексію та саморозвиток;

4) зведені показники діяльності працівників, що характеризують їх ступінь сформованості професійних знань, умінь і навичок, ставлення до виконання поставлених завдань задля досягнення загальної мети відділу чи усієї державної установи. [8].

Цікавими в розрізі прийняття рішень державними службовцями в умовах воєнного стану є дослідження Ю. Козелецького, який звертає увагу на задачі, проблеми, які потребують вирішення. Відповідно існують відкриті проблеми (мають високий рівень невизначеності, необхідність у багатьох гіпотезах) та закриті проблеми (мають кілька гіпотез вирішення, рівень невизначеності нижче та стосується лише критеріїв, які потребують встановлення ймовірності відповідно до гіпотез) [5]. Як ми вже зазначали раніше, переживання психотравмуючих подій пов'язаних з війною, впливає на часткову або повну зміну життєвих планів, емоційні переживання, формує невпевненість, тривогу, страх і одночасно з тим – необхідність напрацьовувати нові адаптивні можливості і формування здатності вирішувати проблеми тут і зараз.

Наявність такої характеристики як толерантність до невизначеності дає змогу працівникам державної служби брати на

себе відповідальність та вирішувати складні ситуації, а також проявляти творчість і креативність в пошуку альтернативних рішень [14]. Прийняття рішень в умовах невизначеності є такою властивістю об'єкта прийняття рішення, яка характеризується неясністю, необґрунтованістю, подекуди неадекватністю, невиразністю і, як наслідок, неможливістю відповідальної особи чітко розуміти та усвідомлювати не тільки поточну ситуацію, але і її майбутні перспективи.

З метою вивчення психологічної складової процесу прийняття управлінського рішення державними службовцями в умовах воєнного стану нами було проведено емпіричне дослідження за участі 184 державних службовців органів влади міста Києва та Київської області. Респондентам було запропоновано відповісти на питання відкритого типу в рамках авторської анкети щодо уявлень про характерологічні особливості та професійно важливі якості представників управлінської ланки державної служби під час воєнного стану, а також оцінити за критеріями зміни виконання робочих завдань.

Показники щодо якості та результативності виконання професійної діяльності державними службовцями в умовах воєнного стану наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Зміна продуктивності при виконанні професійних обов'язків державними службовцями в умовах воєнного стану

Форма роботи	Показник	Зміни показника		
		Підвищення	Без змін	Зниження
Офлайн	Результативність	64,2%	30,1%	5,7%
	Якість	53,1%	36,5%	10,4%
Онлайн	Результативність	34,3%	49,6%	16,1%
	Якість	20,1%	67,9%	12%
Змішана	Результативність	28,7%	56,1%	15,2%
	Якість	39,3%	60,7%	10%
N=184				

Після проведеного анкетування нами було застосовано психодіагностичний інструментарій, який складався з стандартизованих методик таких, як: «П'ятифакторний особистісний опитувальник «Велика п'ятірка» (в модифікації А. Грецова) для складання психологічного портрету особистості державного службовця та виокремлення тих характерологічних ознак, які проявляються під час воєнного стану; «Мельбурнський опитувальник прийняття рішення (MDMQ) (Т. Корнілова)», який спрямовано на діагностику індивідуального стилю прийняття рішення в ситуаціях невизначеності; «Опитувальник особистісних факторів прийняття рішення Т. Корнілової», який допомагає визначити суб'єктивну оцінку респондентом власної готовності до ризику та рівня раціональності при прийнятті управлінського рішення; «Шкала толерантності до невизначеності МакЛейна (в модифікації Є. Осина)» покликана для оцінки здатності особистості приймати невизначеність та непередбачуваність ситуації, а саме – воєнного стану, враховувати всю складність та її особливості при аналізі власних дій, прийнятті рішень. Після проведення психодіагностичної частини дослідження, було здійснено опрацювання та інтерпретацію результатів, а також проведено математично-статистичну обробку результатів за допомогою кореляційного аналізу Пірсона для встановлення наявності зв'язку однієї змінної дослідження з іншою.

Проведений за допомогою п'ятифакторного особистісного опитувальника аналіз характерологічних рис встановив, що переважній більшості респондентів (67,1%) притаманний середній рівень нейротизму, що свідчить про вміння особистості справлятися з психологічним стресом, тривогою, гнівом, такі люди проявляють емоційну лабільність при виконанні роботи в невизначених умовах.

Фактор відкритості досвіду здебільшого проявився як вище середнього у 73,4% респондентів, що є вкрай важливим

для державних службовців, адже цей фактор демонструє ступінь зацікавленості фахівця у професійній діяльності, готовності до нового досвіду, реакції на мінливі умови діяльності. Також серед респондентів лише 10,3% мають низькі показники сумлінності, решта – вище середнього та високі. Це дає змогу робити висновки про достатній рівень самоконтролю та саморегуляції, наявні у представників державної служби під час війни. Такі працівники проявляють себе як цілеспрямовані, мотивовані до діяльності, організовані, надійні.

Емпірично доведено, що серед державних службовців переважає середня (48%) та висока (40,5%) готовність до ризику, що свідчить про достатньо високий рівень саморегуляції особистості в складних, мінливих умовах, уміння керувати ситуацією, проявляти рішучість, брати відповідальність за прийняте управлінське рішення.

Провівши діагностику індивідуального стилю прийняття рішення було отримано наступні результати, які відображено на рис. 1.

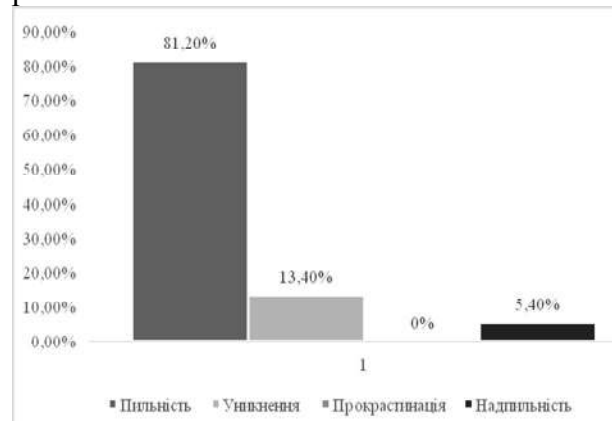


Рис. 1. Показники за методикою «Мельбурнський опитувальник прийняття рішення (MDMQ) (Т. Корнілова)»

Виходячи з результатів, серед чотирьох показників (пильність, уникнення, прокрастинація, надпильність) у більшості респондентів переважаючим компонентом стилю прийняття рішень є пильність (81,2%), що являє собою найбільш оптимальний варіант для представників державної служби. Такі працівники більше інших мають схильність до розгляду всіх можливих альтернативних рішень в умовах невизначеності під час

воєнного стану, оперування раціональністю в підході до прийняття рішення, попередньо врахувавши ризики та здійснивши самостійні висновки.

Дослідження толерантності до невизначеності у респондентів під час воєнного дало нам наступні результати, наведені на рис. 2.

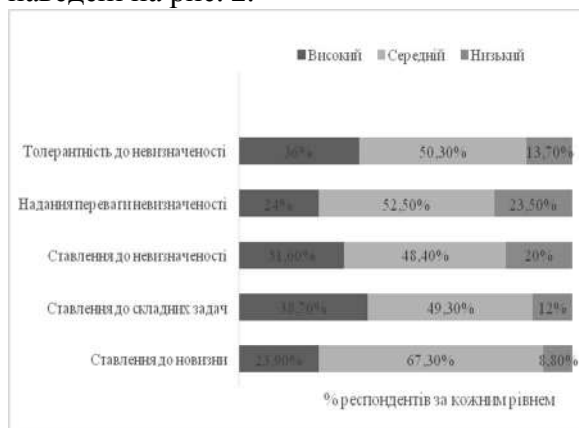


Рис. 2. Показники методики «Шкала толерантності до невизначеності МакЛейна (в модифікації Є. Осина)»

Так, показники шкали ставлення до новизни знаходяться на середньому рівні у переважної більшості респондентів (67,3%), що свідчить про ставлення до нового як до можливості отримати досвід. Також за шкалою «ставлення до складних задач» більшість респондентів (88%) здатні приймати труднощі, готові вирішувати складні завдання, брати відповідальність, бажають знайти ефективне рішення.

У 48,4% та 31,6% державних службовців виявлено відповідно середній та високий рівні ставлення до невизначеності: такі фахівці не розцінюють невизначеність як небезпечну, загрозливу, вони готові діяти відповідно до необхідності та ризикувати. Фахівці з низькими показниками прагнуть до чіткості та ясності ситуації, структурованості, мають високий рівень ситуативної тривожності з приводу недостатності інформації, не бажають приймати рішення в умовах низької обізнаності. Загальний показник толерантності до невизначеності у переважачої більшості державних службовців становить – (86,3%) знаходиться в межах середнього та високого рівнів, тобто, такі державні службовці в ставленні до невизначених, нових ситуацій опираються на свій досвід, компетентності, оцінюють рівень складності ситуації, проявляють почуття комфорту та виявляють достатньо високу резистенцію до стресу, готовність брати на себе відповідальність, приймати альтернативні рішення, розцінюючи обставини як ситуацію для професійних можливостей.

Застосовуючи метод кореляційного аналізу, нами було отримано результати, які наведено в таблиці 2.

Таблиця 2

Результати проведення кореляційного аналізу за коефіцієнтом Пірсона

Назва змінних	Рівень кореляції з показником «Пильність»	Sig	Стандартне відхилення
Відкритість досвіду	0,399	$\leq 0,01$	0,57
Сумлінність	0,871	$\leq 0,05$	0,698
Готовність до ризику	0,538	$\leq 0,05$	0,37
Толерантність до невизначеності	0,489	$\leq 0,01$	0,238
N=184			

Було встановлено кореляційні зв'язки між шкалою «пильність» як компоненту найбільш оптимального стилю прийняття рішень з фактором відкритості досвіду ($r = 0,399$, $p \leq 0,05$), з фактором сумлінності ($r = 0,871$, $p \leq 0,05$), з готовністю до ризику ($r = 0,538$, $p \leq 0,05$), а також – загальним

показником толерантності до невизначеності ($r = 0,489$, $p \leq 0,01$).

Отже, можна зазначити, що державним службовцям з високим рівнем рішучості до прийняття ефективних управлінських рішень притаманні самосвідомість, самоконтроль, стремління до досягнення цілей, відкритість новому, достатній рівень

саморегуляції, готовність брати відповідальність за прийняті управлінські рішення.

Висновки. Таким чином, в результаті теоретичного і емпіричного аналізу було встановлено, що прийняття ефективних управлінських рішень державними службовцями – це логіко-розумовий, емоційно-психологічний, організаційно-правовий процес, розгорнутий у часі, який відбувається в рамках компетенції суб'єкта управління, а результатом цього процесу є створення проекту подальших змін в державній установі чи окремих її ланках. На якість даного процесу безпосередньо впливають такі суб'єктивні психологічні характеристики особистості як: психологічний профіль, емоційна стійкість, мотиваційний профіль, морально-вольові якості, здатність до ризику, підходи до прийняття рішень, стиль управління, індивідуально-психологічні якості державних службовців.

При прийнятті управлінських рішень в умовах воєнного стану в Україні у державних службовців активізуються такі особистісні компоненти як самосвідомість, самоконтроль, високий рівень професійної мотивації, відкритість до нового професійного досвіду та нові адаптивні можливості, достатній рівень саморегуляції, готовність брати відповідальність за прийняті управлінські рішення.

Перспективи подальших наукових досліджень. Ми вбачаємо перспективу подальших досліджень зазначеної проблематики у розробці новітніх емпіричних методик щодо дослідження прийняття управлінських рішень з урахуванням умов воєнного стану для розробки практичних рекомендацій, науково-методичних посібників, розвитку професійно важливих якостей державних службовців і підвищення ефективності і результативності прийнятих ними рішень у професійній діяльності.

Список використаних джерел

1. Вахоцька І. (2022). Різнопланова управлінська діяльність як психологічна умова розвитку зрілої особистості керівника. *Вісник Національного університету оборони України*, 5 (69), 5 – 11.
2. Дегтяр А. (2004). *Державно-управлінське рішення: інформаційно-аналітичне та організаційне забезпечення (монографія)*. Харків: ХарРІ НАДУ “Магістр”.
3. Дегтяр А. (2002). Системний підхід до прийняття державно-управлінських рішень. *Вісник Нац. ун-ту внутр. справ*, 20, 192 – 196.
4. Журавльов В. (2017). Психологічні чинники професійно-управлінської діяльності в контексті прийняття рішень керівник. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 1 (8), 14 – 22.
5. Кальниш Ю., Лозинська Т., Тимцуник В. (2015). *Публічне управління та адміністрування: навчальний посібник*. Полтава : РВВ ПДАА.
6. Карамушка Л. (2003). *Психологія управління: навчальний посібник*. Київ: Міленіум.
7. Лесечко М., Рудніцька Р., Чемерис А. (2003). *Психологія управлінських рішень і створення ефективних команд: навч. посібник*. Львів: ЛРІДУ УАДУ.
8. Орбан-Лембрик Л. (2002). *Основи психології управління: монографія*. Івано-Франківськ: Плай.
9. Орлів М. (2013). *Підготовка і прийняття управлінських рішень: навч.-метод. матеріали*. Київ.: НАДУ.
10. Приймак В. *Прийняття управлінських рішень: навчальний посібник*. Київ: Атіка.
11. Тополенко О. (2007). Психологічна готовність керівників до прийняття управлінських рішень (теоретична модель). *Політологія. Соціологія. Право*, 3, 127 – 131.
12. Філіпенко А. (2012). Місце управлінського рішення в адміністративно-правовій діяльності. *Політологія. Соціологія. Право*, 2(14), 166 – 169.
13. Чопенко А. (2009). Вплив суб'єктивних чинників на прийняття управлінських рішень. *Теорія та практика державного управління*, 3 (26), 414 – 419. Відновлено з http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2009_3/doc/4/08.pdf.
14. Barron F. (1963). *Creativity and psychological health*. Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Co. Inc.

References

1. Vakhots'ka I. (2022) Riznoplanova upravlins'ka diial'nist' iak psykholohichna umova rozvytku zriloi osobystosti kerivnyka [Multifaceted managerial activity as a psychological condition for the development of a mature personality of a manager] // Visnyk Natsional'noho universytetu oborony Ukrainy №5 (69). s. 5 – 11. (in Ukrainian)
2. Dehtiar A. (2004) Derzhavno-upravlins'ke rishennia: informatsijno-analitychne ta orhanizatsijne zabezpechennia: [monohrafiia] [State-management decision: information-analytical and organizational support]. Kh.: Vyd-vo KharRI NADU "Mahistr". 224 s. (in Ukrainian)
3. Dehtiar A. (2002) Systemnyj pidkhid do pryjniattia derzhavno-upravlins'kykh rishen' [A systematic approach to making public and administrative decisions] // Bisnyk Nats. un-tu vnutr. Sprav, №20. 196 s. (in Ukrainian)
4. Zhuravl'ov V. (2017) Psykholohichni chynnyky profesijno-upravlins'koi diial'nosti v konteksti pryjniattia rishen' kerivnyk [Psychological factors of professional management activity in the context of decision-making by the manager] // Orhanizatsijna psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia, № 1 (8). s. 14 – 22. (in Ukrainian)
5. Kal'nysh Yu., Lozyns'ka T., Tymtsunyk V. (2015) Publichne upravlinnia ta administruvannia: navchal'nyj posibnyk [Public management and administration: a study guide]. M-vo osvity i nauky Ukrainy, Poltav. derzh. ahrar. akad. 280 s. (in Ukrainian)
6. Karamushka L. (2003) Psykholohiia upravlinnia: navch. Posib. K.: Milenium. – 344 s. (in Ukrainian)
7. Lesechko, M. (2003), Psykholohiia upravlins'kykh rishen' i stvorennia efektyvnykh komand [Psychology of management decisions and the creation of effective teams], LRIDU UADU, L'viv, Ukraine. 100 s. (in Ukrainian)
8. Orban Lembryk, L.(2002), Osnovy psykholohii upravlinnia [Fundamentals of management psychology], Plaj, Ivano Frankivs'k, Ukraine. 246 s. (in Ukrainian)
9. Orliv, M. (2013), Pidhotovka i pryjniattia upravlins'kykh rishen' [Preparation and management decisions], NADU, Kyiv, Ukraine. 40 s. (in Ukrainian)
10. Pryjmak V.(2008) Pryjniattia upravlins'kykh rishen': Navch. Posibnyk [Making managerial decisions: Study guide]. K.: Atika. 240 s. (in Ukrainian)
11. Topolenko O. (2007) Psykholohichna hotovnist' kerivnykiv do pryjniattia upravlins'kykh rishen' (teoretychna model') [Psychological readiness of managers to make management decisions (theoretical model)] // Visnyk NTUU «KPI». Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo, № 3. s. 127 – 131. (in Ukrainian)
12. Filipenko A. (2012) Mistse upravlins'koho rishennia v administratyvno-pravovij diial'nosti [The place of management decision in administrative and legal activity] // Visnyk NTUU «KPI». Politolohiia. Sotsiolohiia. Pravo, № 2(14). s. 166 – 169. (in Ukrainian)
13. Chopenko A. (2009) Vplyv sub'iektyvnykh chynnykiv na pryjniattia upravlins'kykh rishen' [The influence of subjective factors on managerial decision-making] // Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia. Zb. nauk. pr., №3 (26). [Elektronnyj resurs]. Rezhym dostupu : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tpdu/2009_3/doc/4/08.pdf. (in Ukrainian)
14. Barron F. Creativity and psychological health./ Frank Barron. – Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Co. Inc., 1963. – 292 p. (in English)

Summary

*Hordynia N Doctor PhD (Psychological Sciences),
deputy Director of the Regional Center for
Advanced Training of Kyiv Region*

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF THE ACCEPTANCE OF EFFECTIVE MANAGEMENT DECISIONS BY CIVIL SERVANTS UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL STATE IN UKRAINE

Introduction. *More than ten months of full-scale war undoubtedly make adjustments in all spheres of state functioning. Management bodies undergo significant modifications regarding the structure of work of each of them, there are changes at the legislative level, which are caused by the features of the martial law, which in turn are reflected in the specifics of the management of state institutions, deep changes at the level of collectives and each individual employee.*

The new conditions for the performance of official duties require the involvement of qualitatively new adaptive abilities from the psyche of employees, making changes to the psychological component required

for the performance of professional activities. Civil service is one of those spheres of activity that continues to work unceasingly thanks to civil servants, whose psychological adaptation allows them to perform their official duties efficiently even during martial law, adapting to new conditions.

Purpose – theoretical and empirical substantiation of the psychological features of making effective management decisions by civil servants under martial law.

Methods. Theoretical: analysis of scientific literature, synthesis, comparison, method of summarizing the obtained information; empirical: testing, observation, conversation, data processing involving quantitative and qualitative analyses, "Big Five" five-factor personality questionnaire (as modified by A. Gretsov), "Melbourne decision-making questionnaire (MDMQ) (T. Kornilova)", "Questionnaire of personal decision-making factors by T. Kornilova", "McLane's Uncertainty Tolerance Scale (modified by E. Osyn)", mathematical: correlation analysis, methods of mathematical statistics and finding average values.

Originality. The state of war and the conditions that have developed accordingly require civil servants to mobilize other psychological resources and professional qualities, reliability, adaptation to changing working conditions and irregular work schedule, lability of mental processes, stress resistance, quick response to emergency recovery. A sharp decrease in the quality of conditions for carrying out professional activities, the presence of constant stress factors, a state of instability and uncertainty, which are characteristic of many people experiencing war, directly affect the fall in the effectiveness of civil servants in the implementation of their own work, cause the deterioration of the mental state of the individual and, as a result, deterioration of the quality of professional skills, abilities, and abilities.

Conclusion. Making a management decision by civil servants is a logical-mental, emotional-psychological, organizational-legal process unfolding over time, which takes place within the competence of the subject of management, and the result of this process is the creation of a project for further changes in the state institution or its individual links. When making managerial decisions in the conditions of martial law in Ukraine, such personal components as self-awareness, self-control, striving to achieve goals, openness to new things, a sufficient level of self-regulation, and willingness to take responsibility for managerial decisions are activated.

Key words: effective management decisions; civil servants; martial law; correlational analysis.

Received/Поступила: 18.01.23.

Джулай А. І. здобувачка PhD,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини
<https://orcid.org/0000-0002-6110-8512>

ОБГРУНТУВАННЯ ТА РОЗРОБКА АВТОРСЬКОЇ ПРОГРАМИ РОЗВИТКУ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

У статті здійснено обґрунтування авторської програми розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів. Розроблену програму впроваджено у формі соціально-психологічного тренінгу та спрямовано на підвищення рівня досліджуваного особистісного утворення.

Ключові слова: емоційний інтелект; майбутні психологи; соціально-психологічний тренінг; когнітивний та поведінковий компоненти; особистісне утворення.

Вступ. Для того, щоб мати змогу покращувати емоційний стан різних верств населення, які стали жертвами повномасштабної агресії російської федерації, підвищувати їхню обізнаність щодо емоційної сфери та розвивати навички емоційного регулювання, психологи мають володіти високим рівнем емоційного інтелекту.

Мета статті - обґрунтування авторської програми розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів.

Теоретичне підґрунтя. Феномен емоційного інтелекту вивчається багатьма дослідниками. На цей час усе різноманіття теорій і концепцій емоційного інтелекту зводиться до двох основних: до змішаних моделей (R. Bar-On, D. Goleman, R.E. Boyatzis, K.V. Petrides, A. Furnham та ін.) та моделі здібностей (J.D. Mayer, P. Salovey, D.R. Caruso). Значний внесок у розвиток уявлень про зазначений психологічний конструкт внесли Л. Журавльова, В. Зарицька, О. Лящ, І. Матійків, В. Моргун, Е. Носенко, П. Екман та ін.).

Методи дослідження – аналіз, порівняння.

Результати і обговорення. Емоційний інтелект розглядається як здатність особистості визначати емоції, інтерпретувати їхнє значення, а також продуктивно використовувати їх для раціонального мислення і вирішення проблем [1; 2 та ін.]. Популярність та визнана важливість цього конструкту для ефективності професійної діяльності фахівця, і зокрема, практичного психолога імперативно диктує необхідність подальшого наукового вивчення ролі емоційного інтелекту у регуляції цієї

діяльності, а також характеру та особливостей забезпечення її ефективності за рахунок ресурсів емоційного інтелекту.

Завдяки констатувальному експерименту було визначено емоційний інтелект майбутніх психологів як динамічне інтегративне утворення, яке визначається здатністю усвідомлювати, розуміти та контролювати власні емоційні стани, емоції та почуття інших у процесі міжособистісної взаємодії, що зумовлює успішність їхньої майбутньої професійної діяльності. Також було визначено критерії розвитку емоційного інтелекту майбутніх практичних психологів: рефлексію та саморегуляцію. Кореляційний аналіз дозволив виокремити показники, які визначають сформованість когнітивного та поведінкового компонентів досліджуваного особистісного утворення. Таким чином, ідентифікація та розуміння емоцій залежать від ретроспективної рефлексії, емпатії та копінг-стратегії «Пошук соціальної підтримки», а емоційна фасилітація й управління емоціями – від перспективної рефлексії, емоційної врівноваженості, вміння співпрацювати у конфліктних ситуаціях, а також копінг-стратегії «Вирішення проблем». У свою чергу, рівень розвитку здатності до ситуативної рефлексії визначає сформованість обох компонентів емоційного інтелекту обстежуваних.

Теоретичні й емпіричні висновки, отримані протягом дослідження, надають можливість сформулювати таке припущення: цілеспрямований вплив на показники розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів, зазначені вище, дозволять підвищити його загальний

рівень. Згідно з наведеним вище припущенням, було виокремлено такі основні завдання дослідження на етапі формувального експерименту:

- теоретично обґрунтувати та розробити зміст програми розвитку емоційного інтелекту майбутніх практичних психологів;
- визначити ефективність створеної розвивальної програми;
- розробити методичні рекомендації для майбутніх психологів та викладачів психологічних дисциплін, які спрямовані на розвиток рівня їхнього емоційного інтелекту.

Результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту майбутніх психологів, що були отримані на етапі констатувального експерименту, надали змогу довести необхідність теоретичного обґрунтування та розробки програми розвитку цього особистісного утворення в процесі професійної підготовки майбутніх спеціалістів у сфері надання психологічної допомоги.

В основу моделі емоційного інтелекту майбутніх психологів було покладено положення теорії функціональних систем П. Анохіна та розуміння сутності досліджуваного особистісного утворення як сукупності взаємопов'язаних здібностей. У свою чергу, запропоновану нами модель було покладено в основу авторської програми розвитку емоційного інтелекту студентів психологічних спеціальностей в процесі їхньої професійної підготовки.

Метою авторської програми є підвищення потенціалу студентів-психологів як майбутніх спеціалістів, а основним результатом її реалізації – суттєве підвищення рівня емоційного інтелекту обстежуваних. Критеріями оцінки ефективності розробленої програми є її відповідність зазначеним цілям і завданням, а також фіксовані зміни динаміки розвитку емоційного інтелекту, його компонентів і показників у майбутніх психологів, а саме їхні вміння впізнавати емоції, визначати їхню щирість, розуміти причинно-наслідкові зв'язки між ними та різноманітними внутрішніми і зовнішніми чинниками, свідомо нейтралізувати власні негативні емоції та викликати емоційні стани, які активізують творчість та продуктивність виконуваної діяльності, а

також здійснювати цілеспрямований вплив на емоційну сферу партнера по спілкуванню з метою досягнення спільних цілей.

Основними завданнями програми є такі:

- поглибити знання майбутніх психологів про емоційний інтелект, звернути їхню увагу на важливість його розвитку для успіху подальшої професійної діяльності;
- навчити обстежуваних навичкам рефлексивного мислення;
- виробити у студентів зацікавленість у емоційному житті інших людей, розвинути їхню уважність до емоційних виявів оточуючих, бажання їм співпереживати та допомагати досягати емоційного благополуччя;
- дослідити та відпрацювати з майбутніми психологами методи цілеспрямованої саморегуляції власного емоційного стану;
- навчити обстежуваних співпрацювати з партнерами по спілкуванню, надавати їм та отримувати від них конструктивну підтримку та допомогу;
- розвинути навички студентів цілеспрямовано впливати на власний емоційний стан з метою планування й подальшого успішного вирішення різноманітних проблем.

Згідно з І. Матійківим для розвитку емоційного інтелекту найбільш ефективним є застосування соціально-психологічного тренінгу, оскільки за своїм змістом він є сукупністю навчальних, психокорекційних та психотерапевтичних методів, спрямованих на розвиток навичок самопізнання і саморегуляції, спілкування й міжособистісної взаємодії, а також комунікативних та професійних вмінь [3]. Загальна мета соціально-психологічного тренінгу відображається у його конкретних завданнях: оволодінні психологічними знаннями; розвитку здатності адекватно та різносторонньо пізнавати себе й інших людей; формуванні вмінь та навичок у сфері спілкування; корекції, формуванні та розвитку установок для успішної міжособистісної взаємодії. Зазначенні завдання повною мірою співвідносяться із сформульованими конкретно для

авторської програми завданнями і цілями. Переваги соціально-психологічного тренінгу полягають у його основних принципах: добровільності спілкування і виконання запропонованих завдань, позитивному характеру зворотного зв'язку, неконкурентному стилю взаємовідносин між учасниками, активному прийнятті участі тренером у роботі групи. Повноцінному забезпеченню виконання завдань нашого дослідження сприяє дотримання певних принципів функціонування тренінгової групи. Л. Мороз запропонувала основні з них [4]. Принцип «тут і зараз» фокусує увагу й активність учасників на аналізі процесів, що відбуваються у групі під час занять. Це сприяє розвитку навичок самоаналізу, більш глибокій рефлексії. Принцип «щирості та відвертості» спрямований на надання іншим чесного зворотного зв'язку, дійсно важливої інформації, яка не лише активізує механізми самосвідомості учасників, але й позитивно впливає на характер міжособистісної взаємодії у групі. «Принцип Я» полягає у тому, що усі висловлювання повинні здійснюватись від свого імені, особливо коли це стосується оцінки поведінки інших. Оскільки увага учасників має бути зосереджена на процесах самопізнання та рефлексії, забороняється перекладати відповідальність на невизначене «ми» шляхом використання конструкцій на кшталт «ми вважаємо...». Страх когось образити в процесі тренінгу має трансформуватись у віру у себе і власну думку, а також надання іншим права самим попіклуватись про власне емоційне благополуччя. Обов'язковим є принцип «конфіденційності», який забезпечує створення атмосфери психологічної безпеки і сприяє саморозкриттю.

З огляду на зазначене, розроблену програму розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів було впроваджено у формі соціально-психологічного тренінгу та спрямовано на підвищення рівня досліджуваного особистісного утворення шляхом цілеспрямованого впливу на його когнітивний та поведінковий компоненти за рахунок активізації розвитку рефлексії, емпатії, емоційної врівноваженості, співпраці як домінуючої форми поведінки у конфліктних ситуаціях, а також вміння

конструктивно застосовувати такі копінг-стратегії як «Пошук соціальної підтримки» та «Вирішення проблем». Метою розробки авторської розвивальної програми було створення ефективної технології розвитку емоційного інтелекту у майбутніх психологів з врахуванням особливостей сучасного воєнного, політичного, економічного і соціального стану у державі, нових теоретичних та практичних доробків у психологічній науці з цієї проблеми.

Загальний курс складався з 10 занять по 90 хвилин, які відбувались 2 рази на тиждень. Програма розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів умовно поділена на два блоки по 4 заняття кожний. Окрім них, сутність першого заняття полягала у знайомстві учасників з тренером та темою тренінгу, поясненні їм змісту поняття «емоційний інтелект» і наголошенні уваги на важливості його розвитку для успішності їхньої майбутньої професійної діяльності, а також створенні довірливої атмосфери у групі та спільному формулюванні правил її функціонування. Останнє заняття було спрямоване на підбиття загальних підсумків тренінгу, визначення того, чому учасники змогли навчитись під час нього та перспектив подальшого самостійного розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів.

І блок занять тренінгу полягав у розвитку когнітивного компонента емоційного інтелекту обстежуваних, а саме їхнього вміння ідентифікувати власні емоції та розуміти складні емоційні комплекси інших людей. Під час цих занять виконувались різноманітні завдання на розвиток емпатичних здібностей учасників (вправи «Дзеркальне відображення», «Передача почуттів по колу», «Казочка» (автор М. Барна), навичок рефлексивного мислення (вправи «Зміна фокусу уваги», «Зустріч з репертуаром ролей», гра з асоціативними картами «Моє минуле, теперішнє, майбутнє»), а також вміння ефективно застосовувати просоціальні копінг-стратегії (вправи «Як ми схожі», «Іншими словами», рольова гра «Мені обов'язково допоможуть, якщо я...»).

Заняття II блоку були орієнтовані на розвиток поведінкового компонента емоційного інтелекту майбутніх психологів, а саме навичкам свідомого налаштування сприятливого емоційного стану для

продуктивної діяльності та керування емоціями і почуттями інших для досягнення ними конструктивних цілей. Різноманітні форми завдань було спрямовано на вироблення навичок емоційної врівноваженості (вправи з прогресивної нервово-м'язової релаксації, дихальні вправи), вміння співпрацювати з іншими заради досягнення спільних цілей (вправа «Войовниче коло», рольова гра «Цивілізація», настільні ігри «Крокодил», «Ханабі»), а також підвищення ефективності застосування проблемно-орієнтованих копінг-стратегій (вправа з метафоричними картами «SMART», вправа «Перетворюємо проблему на мету» (автор К. Фопель).

У кожному занятті було виокремлено три компоненти: мотиваційно-організаційний, безпосередньо розвивальний і рефлексивний. Мотиваційно-організаційний компонент полягає у рефлексії учасників тренінгу щодо минулого заняття, перевірки результатів домашнього завдання та його аналізу, попереднього обговорення актуальної теми, а також формування зацікавленості до неї. Метою розвивального компонента є розвиток почуттєво-особистісної сфери учасників, що відбувається шляхом аналізу їхнього емоційного досвіду щодо минулих ситуацій, пізнання можливостей та обмежень під час виконання вправ, розширення репертуару емоційних і поведінкових виявів, формування уважності, чуйності й толерантності до емоційних станів оточуючих, набуття навичок свідомого впливу на власні емоції та почуття партнерів по міжособистісній взаємодії тощо. Рефлексивний компонент відображає

завершальний етап заняття, під час якого здійснюється обговорення результатів роботи учасників, виниклих труднощів під час роботи, озвучення потенційних можливостей застосування набутих знань та навичок, а також підбиття загальних підсумків за темою.

Висновки. Результати емпіричного дослідження емоційного інтелекту майбутніх психологів, що були отримані на етапі констатувального експерименту, надали змогу довести необхідність теоретичного обґрунтування та розробки програми розвитку цього особистісного утворення в процесі професійної підготовки майбутніх спеціалістів у сфері надання психологічної допомоги. Метою авторської програми є підвищення потенціалу студентів-психологів як майбутніх спеціалістів, а основним результатом її реалізації – суттєве підвищення рівня емоційного інтелекту обстежуваних. Розроблену програму розвитку емоційного інтелекту майбутніх психологів було впроваджено у формі соціально-психологічного тренінгу та спрямовано на підвищення рівня досліджуваного особистісного утворення шляхом цілеспрямованого впливу на його когнітивний та поведінковий компоненти за рахунок активізації розвитку рефлексії, емпатії, емоційної врівноваженості, співпраці як домінуючої форми поведінки у конфліктних ситуаціях, а також вміння конструктивно застосовувати такі копінг-стратегії як «Пошук соціальної підтримки» та «Вирішення проблем».

Список використаних джерел

1. Лящ, О. П. (2020) Генеза емоційного інтелекту в юнацькому віці [дис. д-ра психол. наук], Інститут психології імені Г. С. Костюка, Національна академія педагогічних наук України.
2. Носенко, Е. Л. (2012) Емоційний інтелект як форма прояву важливої складової особистісного потенціалу – рефлексивної свідомості. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Педагогіка і психологія*. Вип. 18, Т. 20, № 9/1, 116–123. https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fpsih/program_5e45b9cb8cb84.pdf
3. Матійків, І. М. (2012) Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. посібник. К.: Педагогічна думка.
4. Мороз, Л. І. (2008) Теоретичні та прикладні засади професійно-психологічного тренінгу працівників органів внутрішніх справ України [дис. д-ра психол. наук] Київський національний університет внутрішніх справ.

References

1. Ljashh, O. P. (2020) Geneza emocijnogo intelektu v junac'komu vici [The genesis of emotional intelligence in youth] [dys. d-ra psychol. nauk], Instytut psychologii' imeni G. S. Kostjuka, Nacional'na akademija pedagogichnyh nauk Ukra'ny (in Ukrainian)
2. Nosenko, E. L. (2012) Emocijnyj intelekt jak forma projavu vazhlyvoi' skladovoi' osobystisnogo potencialu – refleksyvnoi' svidomosti [Emotional intelligence as a form of manifestation of an important

component of personal potential - reflective consciousness]. *Visnyk Dnipropetrovs'kogo universytetu. Serija: Pedagogika i psykologija*. Vyp. 18, T. 20, № 9/1, 116–123. https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fpsih/program_5e45b9cb8cb84.pdf (in Ukrainian)

3. Matijuk, I. M. (2012) *Trening emocijnoi kompetentnosti* [Emotional competence training]: navch.-metod. posibnyk. K.: Pedagogichna dumka. (in Ukrainian)

4. Moroz, L. I. (2008) *Teoretychni ta prykladni zasady profesijno-psyhologichnogo treningu pracivnykiv organiv vnutrishnih sprav Ukrai'ny* [Theoretical and applied principles of professional and psychological training of employees of internal affairs bodies of Ukraine] [dys. d-ra psychol. nauk] Kyi'vs'kyj nacional'nyj universytet vnutrishnih sprav. (in Ukrainian)

Summary

Julai A. PhD candidate, Uman State Pedagogical University named after Pavla Tychyny

JUSTIFICATION AND DEVELOPMENT OF THE AUTHOR'S PROGRAM FOR THE DEVELOPMENT OF EMOTIONAL INTELLIGENCE OF FUTURE PSYCHOLOGISTS

Introduction. One of the key problems is the effective interaction of a person in society and, in general, the effectiveness of a person in his professional activity. In this context, the psychologist's ability to regulate his own behavior, interaction with the environment, cope with professional tasks and difficulties, as well as his internal resources, which ensure the realization of these possibilities, is of interest. A particularly promising field in the context of the mentioned issue is the research of the internal individual resources of a specialist, within which the topic of emotional intelligence as one of the components of controlling his behavior can be considered as a predictor of various aspects of regulation in the professional activity of a representative of the socioeconomic profession and specifically a practical psychologist.

Purpose is justification of the author's program for the development of emotional intelligence of future psychologists.

Methods - analysis, comparison.

Originality. The results of the empirical study of the emotional intelligence of future psychologists, which were obtained at the stage of the ascertainment experiment, made it possible to prove the need for theoretical justification and the development of a program for the development of this personal education in the process of professional training of future specialists in the field of psychological assistance.

The purpose of the author's program is to increase the potential of psychology students as future specialists, and the main result of its implementation is a significant increase in the level of emotional intelligence of the examinees. The criteria for evaluating the effectiveness of the developed program are its compliance with the specified goals and objectives, as well as fixed changes in the dynamics of the development of emotional intelligence, its components and indicators in future psychologists, namely their ability to recognize emotions, determine their sincerity, understand cause-and-effect relationships between them and various internal and external factors, consciously neutralize one's own negative emotions and cause emotional states that activate creativity and productivity of the performed activity, as well as exert a targeted influence on the emotional sphere of the communication partner in order to achieve common goals.

Conclusion. The results of the empirical study of the emotional intelligence of future psychologists, which were obtained at the stage of the ascertainment experiment, made it possible to prove the need for theoretical justification and the development of a program for the development of this personal education in the process of professional training of future specialists in the field of psychological assistance. The purpose of the author's program is to increase the potential of psychology students as future specialists, and the main result of its implementation is a significant increase in the level of emotional intelligence of the examinees. The developed program for the development of the emotional intelligence of future psychologists was implemented in the form of social-psychological training and aimed at increasing the level of the studied personal formation through a targeted influence on its cognitive and behavioral components due to the activation of the development of reflection, empathy, emotional balance, cooperation as a dominant form of behavior in conflict situations. situations, as well as the ability to constructively apply such coping strategies as "Seeking social support" and "Problem solving".

Keywords: emotional intelligence; future psychologists; socio-psychological training; cognitive and behavioral components; personal education.

Received/Поступила: 10.01.23.

Дячкова О. М. кандидат педагогічних наук,
кафедра психології діяльності в особливих умовах,
Черкаський інститут пожежної безпеки
ім. Героїв Чорнобиля Національного університету
цивільного захисту України
<https://orcid.org/0000-0001-5164-3522>

ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ ОСВІТНЬОЇ ВЗАЄМОДІЇ МАЙБУТНІХ РЯТУВАЛЬНИКІВ

У статті представлено результати теоретичного аналізу типових психологічних бар'єрів, що виникають у процесі освітньої взаємодії педагогів та майбутніх рятувальників, а також узагальнено їх етіологію на підставі комунікативного та системно-діяльного підходів. Розкрито сутнісний зміст психологічних бар'єрів, окреслено позитивний і негативний вплив на ефективність педагогічного спілкування та схарактеризовано шляхи їх подолання.

Ключові слова: професійна підготовка; майбутні рятувальники; психологічні бар'єри; освітня взаємодія; педагогічне спілкування.

Вступ. Складною й водночас значущою проблемою сучасної освіти й науки є вивчення психологічних труднощів, чи-то бар'єрів спілкування, з якими повсякчас стикаються фахівці як під час виконання професійних обов'язків, так і в процесі підготовки до них. Психологічні бар'єри, що виникають у процесі освітньої взаємодії, відображають індивідуальні особливості партнерів спілкування, специфіку комунікативної ситуації і її характер та, власне, спрямованість педагогічної взаємодії учасників освітнього процесу. Зважаючи на екстремальні умови професійної діяльності майбутніх рятувальників, актуальності набуває психологічно спроектоване педагогічне спілкування учасників освітнього процесу, що уможливить уникнення напруженої взаємодії, деструктивних проявів самоствердження фахівців та негативного емоційного фону. Для майбутніх рятувальників вважаємо ключовою навичку рефлексії типових психологічних бар'єрів, котра не лише дозволяє виявляти шляхи і способи їх подолання, а й гармонізує соціально-психологічний клімат освітньої взаємодії, створює сприятливі умови для засвоєння професійно значущих компетентностей.

Мета статті полягає в теоретичному аналізі проблеми психологічних бар'єрів та узагальненні детермінант, що слугують

підґрунтям для їх формування у процесі спілкування учасників освітньої взаємодії, а саме викладачів та курсантів закладів вищої освіти Державної служби надзвичайних ситуацій (ЗВО ДСНС України), майбутніх рятувальників. Досягнення поставленої мети передбачає виконання низки завдань: 1) систематизація та узагальнення наукових підходів до трактування феномену психологічних бар'єрів; 2) аналіз та класифікація типових проявів психологічних бар'єрів освітньої взаємодії викладачів та курсантів, майбутніх рятувальників; 3) порівняння функцій та характеру впливу психологічних бар'єрів на ефективність освітньої взаємодії.

Теоретичне підґрунтя. Хоча феномен труднощів порозуміння, інтерпретації висловлювань (текстів) та їх зародження у діалогах та публічній комунікації слугували предметом риторики ще стародавнього світу, наприклад у трактаті Цицерона, в сучасному розумінні це питання є об'єктом спеціальних досліджень у контексті комунікативно-інформаційних теорій, теорій когнітивної психології лише починаючи з середини ХХІ століття (М. Андерсон, Г. Лассвелл, Л. Лі, Д. Катц, Я. Коломінський та ін). У педагогічній діяльності труднощі у процесі взаємодії між викладачем та курсантами та між курсантами усередині групи досліджуються

досить інтенсивно з метою визначення чинників, що детермінують їх і в подальшому здійснюють деструктивний вплив (Г. Ковальов, Н. Кузьміна, Б. Паригін). Водночас вивчається роль цих труднощів у контексті освітньої діяльності (А. Маркова, Л. Поварницька, Є. Цуканова та ін.). Науковим пошуком шляхів нівелювання психологічних бар'єрів у ході професійної комунікації в екстремальних умовах займаються В. Корольчук, В. Ложкін, Е. Мюррей, Н. Оніщенко, В. Христенко та ін.

Методи дослідження. Специфіка мети і завдань дослідження обґрунтувала доцільність використання наступних загальнонаукових теоретичних методів: аналіз, синтез, класифікація, узагальнення, порівняння наукових даних.

Результати і обговорення. Варто зазначити, що психологічні бар'єри спілкування – це суб'єктивні утворення, що виникають внаслідок переживання суб'єктом складності, незвичності, нестандартності та/або суперечливості комунікативної ситуації. Тому ті чинники, що викликають комунікативні труднощі в однієї людини, можу лишитись непоміченими для інших. Психологічні бар'єри у педагогічному спілкуванні під час професійної підготовки до діяльності у екстремальних умовах, зокрема у процесі освітньої взаємодії педагогів з курсантами ЗВО ДСНС України, майбутніми рятувальниками, ми пропонуємо трактувати як стан суб'єктивного переживання певного збою у реалізації прогнозованого (планованого) спілкування внаслідок неприйняття партнера спілкування чи його дій, нерозуміння тексту (повідомлення), відторгнення партнера, зміни комунікативної ситуації, власного психічного стану тощо.

Згідно теорії А. Маркової, психологічні бар'єри взаємодії можуть відображатись у формі зупинки, перерви діяльності чи власне спілкування, або ж у неможливості їх продовження. Враховуючи, що виникнення в процесі діяльності психологічного бар'єру та його усвідомлення, об'єктивація, є однією з умов формування проблемної ситуації,

котра й слугує передумовою та основою зародження та руху думки, у освітній діяльності може розглядатися і як чинник активації інтелектуальної діяльності майбутнього фахівця, стимул для пошуку нових засобів і способів розв'язання екстремальної ситуації [2].

Відтак уможливується виокремлення позитивної та негативної функції психологічних бар'єрів у процесі освітньої взаємодії майбутніх рятувальників. Позитивна функція психологічних бар'єрів може мати два значення: індикаторне (привернення уваги викладача); стимулююче, мобілізуюче (активізація діяльності педагога у процесі аналізу та розв'язання труднощів, набуття досвіду). Показовою у цьому плані є двоїстість позиції викладачів щодо помилки як наслідку неадекватного вирішення складного педагогічного чи комунікативного завдання. Одні вважають неприпустимими помилки у професійній діяльності рятувальників, інші розглядають їх як необхідний та неминучий елемент набуття досвіду. Водночас фіксуємо і негативну функцію психологічних бар'єрів, що також має два значення: стримуючу (у разі відсутності умов для подолання труднощів або наявності певного невдоволення собою, наприклад заниженої самооцінки); деструктивну, руйнівну (бар'єри зумовлюють зупинку, розлад систематичності діяльності, породжують бажання полишити навчання або демотивують працювати за фахом).

Зазвичай під час освітньої діяльності, у процесі педагогічної взаємодії, курсант фіксує виключно те, що перешкоджає подальшій адекватній реалізації комунікативних процесів, тоді як для педагога важливо володіти інформацією про психологічні бар'єри, які він долає, не завжди усвідомлюючи їх як такі. Поведінковими проявами психологічних бар'єрів, згідно поглядів Е. Цуканової, є: реакції, неадекватні до ситуації спілкування та характеру діяльності; особливості встановлення та підтримки контактів; рівень психологічного комфорту учасників міжособистісної взаємодії, показники їх емоційного самопочуття. Зазначені прояви

можуть об'єднуватись в єдиний поведінковий патерн, проте, переважно, деструктивно впливають на поведінку особистості загалом [1].

Нині класифікація психологічних бар'єрів спілкування розглядається з позицій різних наукових підходів, що різняться критеріями і ознаками, закладеними в основу розподілу. Так, у рамках загально-психологічної інтерпретації, яка цілком відповідає нашому науковому аналізу психологічних бар'єрів освітньої взаємодії майбутніх рятувальників, вони класифікуються як смислові, емоційні, когнітивні й тактичні. Водночас у межах діяльнісного підходу виокремленні мотиваційні та операційні бар'єри, що співвідносяться з двома основними сторонами педагогічного спілкування – комунікативною та інтерактивною. Вони у свою чергу проявляються у когнітивній, афективній та поведінковій сферах [5].

Труднощі особистості у процесі спілкування можуть бути співвіднесені як з характером діяльності чи емоційною, когнітивною та іншими сферами особистості, так і бути наслідком більш глибоких і, водночас, масштабних впливів. Тож на формуванні психологічних бар'єрів у процесі взаємодії може позначатись етно-соціокультурна, статусно-позиційно-рольова, вікова, індивідуально-психологічна й діяльнісна сфера міжособистісних відносин. В єдиній цілісній системі «людина» означені сфери перетинаються, взаємодіють між собою, але з метою поглибленого теоретичного аналізу дія кожної з них може бути розглянута окремо.

Труднощі етно-соціокультурної галузі пов'язані з особливостями етнічної свідомості, цінностями, стереотипами, установками свідомості особистості, що виявляються у спілкуванні в конкретних умовах її соціального та культурного розвитку. Як правило, психологічні бар'єри спілкування, викликані етно-соціокультурними особливостями його суб'єктів, сприймаються людьми як прийнятні. Водночас очевидно, що кожен суб'єкт діяльності, партнер спілкування як

носіє певного менталітету, як людина, мислення якої, на думку Л. Щерби, відображено у формі рідної мови, взаємодіє з соціальним оточенням відповідно до норм, традицій, світосприйняття та світовідчуття, властивих народу, представником якого вона є [9]. Цей різновид бар'єрів виявляється найчастіше у недостатньому рівні розуміння власне інтенції спілкування, його тональності й стилю, що нерідко провокує низку труднощів у дотриманні етикету спілкування. Значну роль у цій етно-соціокультурній обумовленості спілкування відіграють невербальні засоби (міміка, жести, пози), правильне трактування яких є запорукою адекватного взаєморозуміння та взаємодії учасників спілкування. Труднощі педагогічного спілкування, суголосні з етно-соціокультурною сферою особистості, переборні, якщо їх специфіка відрефлексована (усвідомлена і прийнята) педагогом, якщо він може контролювати своє спілкування, регламентуючи його межами тих конвенційних відносин, які передбачаються конкретною освітньою системою, конкретним закладом освіти.

Статусно-позиційно-рольові бар'єри у спілкуванні обумовлені цілою низкою глибоких причин: сімейним вихованням, позицією у суспільстві, атрибутами ролі, статусом установи, освітньої системи, регіону, міста тощо. Такі труднощі у спілкуванні найчастіше виникають за умов асиметрії статусів, позицій, у ситуаціях порушення прав і обов'язків конвенційних ролей [7]. Загалом авторитет поєднує у собі як мінімум дві складові: авторитет особистості та авторитет ролі. Сформований з дитинства авторитет педагога як носія цінностей нового, незвіданого, котре буде необхідне протягом подальшого життя, цінності вчення є загальновизнаними. Водночас роль педагога передбачає такі його особисті якості, як компетентність, об'єктивність, педагогічний такт і бажання допомогти. Якщо ці складові авторитету виявляються у освітньому процесі, вони вказують на істинність авторитету викладача. Якщо ж формальна роль педагога не наповнюється

ціннісним змістом і особистісне його позиція не є авторитетною, то спілкування стає практичним або суто конвенційним, що може провокувати неприйняття викладача як партнера спілкування, а взаємодію конвенційних ролей наповнювати негативним емоційним фоном. І тут набирає чинності дія наступного механізму: якщо конвенційні взаємини супроводжуються позитивними міжособистісними, то ефективність діяльності підвищується, якщо ж міжособистісні відносини напружені до антагонізму, неприйняття один одного, це деформує рольовий репертуар конвенційних відносин і негативно позначається на діяльності, в даному випадку освітній [7].

Вікові відмінності партнерів спілкування теж можуть викликати комунікативні труднощі. Психологічні бар'єри у спілкуванні з педагогом найчастіше виникають у зв'язку з тим, що курсанти несвідомо ігнорують спільні теми для міжособистісної взаємодії через різницю інтересів та уподобань, зумовлених віковими особливостями. Шлях до подолання цих труднощів полягає у постійному свідомому особистісному та професійному саморозвитку, активному включенні в життя суспільства, розширенні кола інтересів й збагаченні світогляду. Бар'єри спілкування в освітній взаємодії можливі і у випадку, коли викладач молодший за курсантів або одного віку з ними. Прагнення педагога в цій ситуації видаватись старшим виражається в підкреслено діловій манері спілкування, неадекватній суворій інтонації, довільності відбору стилістично-формальних мовних засобів, що порушує природність ситуації спілкування й ускладнює його комфортність [3].

Індивідуально-психологічні особливості партнерів спілкування (як викладача, так і курсантів) найчастіше зумовлюють формування психологічних бар'єрів спілкування. Це пояснюється, по-перше, тим, що ці труднощі є результатом взаємозв'язку та взаємодії як мінімум трьох феноменів: індивідуально-психологічних особливостей викладача, курсанта та

феномену їх прийняття одне одним. Збіг індивідуальних стилів діяльності, що відображають індивідуально-психологічні особливості учасників взаємодії, є однією з основних умов їх комфортного спілкування. По-друге, труднощі в освітній взаємодії переважно пояснюються свідомою відсутністю регулювання, стримування педагогом власних індивідуально-психологічних особливостей, котрі негативно позначаються на перебігу спілкування, наприклад, дратівливості, зайвої емоційності, критичності, скептицизму та ін. Ситуація взаємодії у процесі професійної підготовки майбутніх рятувальників ускладнюється тим, що позиція педагога має бути не лише природною для його особистості, а й раціональною, істинною, відповідною екстремальним умовам майбутньої професійної діяльності курсантів ЗВО ДСНС України, водночас лабільною, емоційно стриманою [8].

Серед індивідуально-психологічних особливостей партнерів освітньої взаємодії, які найбільше впливають на спілкування і провокують психологічні бар'єри у разі відсутності або невідповідності цих особливостей спілкування, відзначають: комунікативність (товариськість), контактність, емоційна стійкість, імпульсивність (реактивність), екстра-, інтровертованість, екстер-, інтернальність, внутрішньо- та зовнішньо-обвинувальність реакції, особливості когнітивного стилю, недостатність соціальної перцепції та ін. [6].

В розрізі аналізу психологічних бар'єрів, що виникають у процесі професійної підготовки майбутніх рятувальників, особливої уваги потребує вивчення специфіки когнітивного стилю. Когнітивний стиль у нашому дослідженні розуміємо як систему особливостей пізнавальної, насамперед аналітико-синтетичної діяльності, організації семантичної пам'яті, структури тезаурусу, стратегії вибору засобів та способів дій і прийняття рішень. Вважаємо, що когнітивний стиль майбутніх рятувальників, як і будь-який інший індивідуальний стиль, має бути стійким

проявом в мінливих ситуаціях, і зокрема в комунікативних ситуаціях професійної специфіки. Відтак однією з основних характеристик когнітивного стилю курсантів є ступінь диференційованості когнітивних структур, картини та образу світу. Низка наукових досліджень доводять, що суб'єкти з низькою психологічною диференціацією частіше надають перевагу міжособистісній і груповій діяльності, порівняно з індивідуальною. Водночас труднощі у майбутніх рятувальників викликає низький рівень емоційної регуляції (або його відсутність у спілкуванні), що виявляється у неконтрольованій реакції на комунікативну ситуацію. Залежно від рівня емоційної регуляції змінюється загальна тональність педагогічного спілкування, інтонаційна, лексико-граматична характеристика тексту, невербальні прояви тощо. Варто наголосити, що індивідуально-психологічні особливості учасників педагогічної комунікації, що включають інтелектуальні, афективні (емоційні), вольові, поведінкові, особистісні прояви можуть як полегшувати, так і ускладнювати освітню взаємодію. Все, що викликає психологічні бар'єри у педагогічному спілкуванні, має бути предметом усвідомлення та корекції як професійно необхідна умова відповідності майбутній професійній діяльності.

Психологічні бар'єри у педагогічному спілкуванні значною мірою обумовлені власне педагогічною діяльністю викладача та освітньою активністю курсантів, що чітко визначаються змістом та програмою професійної підготовки. У освітній взаємодії психологічні бар'єри між її учасниками можуть бути викликані предметним змістом освітніх компонентів, рівнем і характером оволодіння викладачем тими знаннями, організація опанування яких є основою його діяльності, професійно-педагогічними вміннями, дидактичною компетентністю педагога, тобто його вмінням використовувати засоби та провадити способи педагогічного впливу на курсантів [2]. Відповідно уможлиблюється виокремлення декількох типів психологічних бар'єрів освітньої взаємодії викладача з

майбутніми рятувальниками. До першого типу відносимо труднощі постановки та розв'язання педагогічних завдань, що виражаються в недостатньо повному і точному їх плануванні, прогнозуванні результативності, ігноруванні помилкових дій, неадаптованості завдань у відповідності до тематики і завдань заняття, зменшення рівня їх змістового наповнення за рахунок виключення виховної і розвивальної функції. Зазначені бар'єри у результаті призводять до формалізації освітнього процесу, зниження інтересу й перебудови мотиваційної сфери курсантів. Психологічні труднощі педагогічного впливу полягають насамперед у невмінні викладача сприймати курсанта як цілісну особистість, котра перебуває на етапі професійного становлення та розвитку [7]. У результаті курсант не інтеріоризує спілкування, а переживає почуття незадоволеності, дискомфорту від освітньої взаємодії. Другий тип психологічних бар'єрів вбачаємо в об'єктивних труднощах поєднання продуктивних, творчих і репродуктивних форм роботи у процесі освітньої діяльності. Типовими помилками, що породжують труднощі освітньої взаємодії можуть бути, по-перше, відсутність взаємозв'язку між формами, методами і способами роботи; по-друге, систематичне використання одних і тих самих форм, методів і способів роботи; по-третє, невідповідність методів навчання можливостям курсантів; по-четверте, невідповідність методів роботи індивідуально-психологічним особливостям викладача [1]. Шляхи подолання означених бар'єрів криються у поєднанні педагогом ролі викладача та партнера спілкування; прояві ненав'язливості й недирективності та дисциплінованості й систематичності. Третій тип психологічних бар'єрів освітньої взаємодії пов'язуємо з невмінням викладача коригувати власні дії відповідно до своїх суб'єктивних особливостей [3]. Ці бар'єри зумовлюються недостатнім рівнем самоконтролю, самокорекції, особистісної, предметно-професійної та діяльнісної саморегуляції викладача. Зовнішній прояв психологічних бар'єрів цього типу полягає у низькій рефлексії і критичності викладача стосовно себе, коли педагог не усвідомлює

причин порушення комунікації з курсантами, не пов'язує прогалини професійної підготовки курсантів з недоліками власної роботи. Бар'єри четвертого типу пов'язані безпосередньо з комунікативною взаємодією, зі спілкуванням викладача та аудиторії. Вони виникають тоді, коли викладач не усвідомлює їх сформованість, відповідно не відчуває потреби у аналізі комунікативної ситуації та корекції причин, що викликають труднощі освітньої взаємодії.

В контексті аналізу професійної підготовки майбутніх рятувальників, вважаємо доцільним узагальнити типові психологічні бар'єри педагогічного спілкування в три групи: 1) страх аудиторії та педагогічної помилки; 2) негативна установка викладача, що сформована в результаті минулого негативного досвіду роботи загалом та роботи з конкретною групою курсантів зокрема; розбіжність власних мотивів викладача та мотивів майбутніх рятувальників до виконання професійних обов'язків; 3) неадекватність поведінки викладача під час комунікативної взаємодії, що складається на заняттях, котрі передбачають моделювання і проектування професійних ситуацій чи відпрацювання професійних навичок майбутніми рятувальниками. Бар'єри першої групи долаються досвідом роботи викладача, підвищенням рівня його професіоналізму. Бар'єри другої групи, викликані явищем соціальної апперцепції як зумовленості сприйняття, розуміння соціального середовища на основі минулого досвіду, потребують об'єктивації, тобто усвідомлення об'єкта труднощів та його цілеспрямованої, довільної корекції. Прикладом такої соціальної апперцепції може бути неадекватне оцінювання відповіді курсантів викладачем, який попередньо переглянув залікову книжку або опинився під впливом негативної думки колеги про навчальну активність курсанта протягом семестру. Бар'єри третьої групи пов'язані з

неправильним розумінням (знанням) функціонального змісту педагогічного спілкування, специфіки професійної діяльності майбутніх рятувальників, а також з некритичним дотриманням зразків професійної поведінки, не сумісних з конкретною індивідуально-психологічною професіограмою.

Висновки. Здійснений теоретичний аналіз проблеми формування психологічних бар'єрів освітньої взаємодії у процесі професійної підготовки майбутніх рятувальників засвідчив відсутність належного обсягу бази наукових даних та загальновизнаного підходу до нівелювання їх впливу на педагогічне спілкування. Розмаїття наукових теорій вказує на багатоаспектність порушеної проблеми і актуальну потребу у проектуванні безбар'єрної освітньої взаємодії з метою створення сприятливих психологічних умов для опанування майбутніми рятувальниками сукупністю професійно значущих компетентностей. Психологічні бар'єри розглядаються науковцями як багатовимірні структури, утворення яких зумовлюється багатьма чинниками, що мають різне походження і широкий спектр прояву у процесі педагогічного спілкування. Пошук шляхів подолання психологічних бар'єрів виявив обмежену кількість універсальних алгоритмів, оскільки досліджуваний конструкт вирізняється суб'єктивним характером, може бути спричинений як індивідуальними особистісними якостями учасників освітнього процесу, так і порушеннями когнітивних, перцептивних, поведінкових патернів всіх учасників комунікації, тому доцільним вважаємо подальший аналіз закономірностей формування і прояву психологічних бар'єрів освітньої взаємодії з урахуванням їх детермінант та індивідуальних механізмів проявів.

Список використаних джерел

1. Власова О. І. Педагогічна психологія. Київ: Либідь, 2018. 400 с.
2. Гіряк А. Н. Психологічний аналіз і систематика стилів освітньої взаємодії. *Психологія і суспільство*. №1–2, 2018. С. 118–126.
3. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості: монографія. 2-ге вид., переробл., доповн. Івано-Франківськ: [б. в.], 2018. 720 с.

4. Левус Н. І. Педагогічна психологія в схемах і таблицях. Львів: ЛНУ ім. Івана Франка; Артос. 2019. 340 с.
5. Массанов А. В. Психологічні бар'єри в професійному самовизначенні особистості: монографія. Одеса: Вид. М. П. Черкасов. 2020. 371 с.
6. Массанов А. В. Психологічні бар'єри у професійному самовизначенні особистості. *Психологія і суспільство*. № 2, 2019. С. 73–89.
7. Москаленко В. В. Психологія соціального впливу. Київ: Центр учб. літ. 2020. 448 с.
8. Фурман А. В. Теорія навчальних проблемних ситуацій: психолого-дидактичний аспект: монографія. Тернопіль: Астон. 2018. 164 с.
9. Фурман А. В., Гірняк А. Н. Міжособистісні стосунки соціального працівника з клієнтом і бар'єри діалогічної взаємодії. *Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології*: матеріали IV Міжнар. наук.-практ. конф. м. Київ, 15-16 берез. 2018 р. Київ, С. 222–226.

References

1. Vlasova, O. I. (2018). *Pedahohichna psykholohiia* [Pedagogical Psychology]. Kyiv: Lybid, 400 p. (in Ukrainian).
2. Hirniak, A. N. (2018). *Psykhologichnyi analiz i systematyka styliv osvitnoi vzaiemodii* [Psychological analysis and taxonomy of educational interaction styles]. *Psykhologhiia i suspilstvo – Psychology and Society*, 1–2, 118–126 (in Ukrainian).
3. Karpenko, Z. S. (2018). *Aksiologichna psykholohiia osobystosti: monohrafiia* [Axiology of psychology: monograph]. 2-he vyd., pererob., dopovn. Ivano-Frankivsk, 720 p. (in Ukrainian).
4. Levus, N. I. (2019). *Pedahohichna psykholohiia v skhemakh i tablytsiakh* [Pedagogical psychology in the schemes and tables]. Lviv: LNU im. Ivana Franka; Artos, 340 p. (in Ukrainian).
5. Massanov, A. V. (2020). *Psykhologichni bariery v profesiinomu samovyznachenni osobystosti: monohrafiia* [Psychological barriers in professional self-identification of a person: a monograph]. Odessa: Vydavets M. P. Cherkasov, 371 p. (in Ukrainian).
6. Massanov, A. V. (2019). *Psykhologichni bariery u profesiinomu samovyznachenni osobystosti* [Psychological barriers in the professional self-identification of the individual]. *Psykhologhiia i suspilstvo – Psychology and Society*, 2, 73–89 (in Ukrainian).
7. Moskalenko, V. V. (2020). *Psykhologhiia sotsialnoho vplyvu* [Psychology of social influence]. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury, 448 p. (in Ukrainian).
8. Furman, A. V. (2018). *Teoriia navchalnykh problemnykh sytuatsii: psykholoho-dydaktychnyi aspekt: monohrafiia* [Theory of educational problem situations: the psycho-didactic aspect: the monograph]. Ternopil: Aston, 164 p. (in Ukrainian).
9. Furman, A. V., Hirniak, A. N. (2018). *Mizhosobystisni stosunki sotsialnoho pratsivnyka z kliientom i bariery dialohichnoi vzaiemodii* [Interpersonal relations of a social worker with a client and barriers to dialogue interaction.]. *Rozvyvalnyi potentsial suchasnoi sotsialnoi roboty: metodolohiia ta tekhnolohii : materialy IV Mizhnar. nauk.-prakt. konf. – Developmental potential of modern social work: methodology and technologies: materials of the IV International scientific and practical conference.* (pp. 222–226). Kyiv (in Ukrainian).

Summary

Diachkova O. M. PhD (Pedagogy), chair of psychology of activity in specific conditions Cherkasy Institute of Fire Safety named after Chornobyl Heroes of National University of Civil Defense of Ukraine

PSYCHOLOGICAL BARRIERS OF EDUCATIONAL INTERACTION OF FUTURE RESCUERS

Introduction. Psychological barriers that arise in the process of educational interaction display individual features of communication partners, the specificity of the communicative situation and its nature and, in fact, the orientation of pedagogical interaction of participants in the educational process. Taken into account the extreme conditions of professional activity of future rescuers, it is relevant to psychologically designated pedagogical communication of participants in the educational process, that will allow to avoid the intense interaction, destructive manifestations of self-affirmation of specialists and a negative emotional background.

Purpose. The purpose of the article is to provide the theoretical analysis of the problem of psychological barriers and to summarize the determinants that serve as a basis for their formation in the

process of communication of participants of educational interaction, namely lecturers and cadets, future rescuers. Achieving this goal involves: systematization and generalization of scientific approaches to the interpretation of the phenomenon of psychological barriers; analysis and classification of typical manifestations of psychological barriers of educational interaction of lecturers and cadets, future rescuers; comparison of functions and nature of the influence of psychological barriers on the effectiveness of educational interaction.

Methods. *The specificity of the purpose and objectives of the research substantiated the expediency of using the following general scientific theoretical methods: analysis, synthesis, classification, generalization, comparison of scientific data.*

Originality. *In the context of the analysis of professional training of future rescuers, we summarize three typical groups of psychological barriers of pedagogical communication: fear of audience and pedagogical mistake; negative lecturer's attitude; divergence of the teacher's motives and future rescuers to perform professional duties; inadequacy of the lecturer's behavior in modeling professional situations in the course of classes. We see overcoming the barriers of the first group in enriching the experience of the lecturer, increasing the level of his/her professionalism. The influence of the barriers of the second group, is offset by the objection of the causes of difficulties and their purposeful correction. The barriers of the third group require awareness of the functional content of educational interaction and the specifics of professional activity of future rescuers.*

Conclusion. *The theoretical analysis of the problem of formation of psychological barriers of educational interaction in the process of professional training of future rescuers showed an urgent need to project barrier-free educational interaction in order to create favorable psychological conditions for obtaining of the future rescuers a set of professionally significant competencies. The research of ways to overcome the psychological barriers has revealed a limited number of universal algorithms, as the studied construct is subjective in nature, can be caused by both individual personal qualities of participants in the educational process, as well as violations of cognitive, perceptual, behavioral pattern of all participants of pedagogical communication.*

Keywords: *professional training; future rescuers; psychological barriers; educational interaction; pedagogical communication.*

Received/Поступила: 09.12.22.

Іванова Н. Г. доктор психологічних наук, професор, начальник наукової лабораторії Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій Національної академії СБУ

<https://orcid.org/0000-0002-6108-4725>

Андрусишин Ю. І. кандидат психологічних наук, провідний науковий співробітник наукової лабораторії Навчально-наукового інституту інформаційної безпеки та стратегічних комунікацій Національної академії СБУ

<https://orcid.org/0000-0002-2948-6839>

ПСИХОЛОГІЧНІ ДЕТЕРМІНАНТИ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В УМОВАХ ВПЛИВУ ПСИХОТРАВМУЮЧИХ ЧИННИКІВ

У статті виокремлено, обґрунтовано й охарактеризовано основні психологічні детермінанти стресостійкості військовослужбовців, які сприятимуть оптимізації їхньої професійної діяльності в умовах тривалого впливу психотравмуючих чинників.

Ключові слова: стресостійкість; психологічні детермінанти; психотравмуючі чинники; резилієнтність; психоемоційні стани.

Вступ. Фізично та емоційно виснажливі умови повномасштабного воєнного вторгнення РФ в Україну дуже негативно впливають на психіку кожного, хто в них потрапив. Насамперед, зазначене стосується військовослужбовців сил оборони України, які, беручи участь у відсічі збройної агресії, досить тривалий час знаходяться в умовах впливу психотравмуючих чинників. В умовах війни у результаті бомбардувань, ракетних або артилерійських обстрілів, після втрати бойових побратимів чи в силу інших обставин можуть виникати певні види легких чи гострих емоційних реакцій, негативні психоемоційні стани, що перешкоджають ефективному виконанню бойових завдань. Зазначене актуалізує проблематику вивчення психологічних детермінант стресостійкості військовослужбовців, що не тільки дасть змогу підвищити її рівень, а й сприятиме збереженню психічного здоров'я та подоланню чи зниженню у подальшому сили прояву посттравматичних стресових розладів.

Відповідно, метою статті є виокремлення та обґрунтування пріоритетних психологічних детермінант, що сприятимуть підвищенню рівня стресостійкості у військовослужбовців в умовах тривалого впливу психотравмуючих чинників.

Теоретичне підґрунтя. Теоретичний аналіз наукових розробок із різноманітних аспектів стресостійкості свідчить про досить прискіпливу увагу вітчизняних та зарубіжних дослідників до окресленої проблематики. Зокрема, досить ґрунтовними є напрацювання О. Блінова, Н. Бурбан, О. Камінської, О. Кокуна, А. Колосова, В. Корольчук, Р. Лазаруса, Н. Лозінської, С. Миронця, В. Мозгового, В. Осьодла, І. Приходька, В. Розова, Л. Сікорської, О. Сороки, В. Стасюка, О. Хміляра, Н. Юр'євої та багатьох інших. Підвищений інтерес науковців й практиків до питання стресостійкості спонукає до пошуку шляхів оптимізації професійної діяльності військовослужбовців в умовах впливу психотравмуючих чинників. Одним із них є урахування основних психологічних детермінант стресостійкості військовослужбовців задля виживання в умовах війни та збереження психічного здоров'я під час тривалого впливу психотравмуючих чинників.

Методи дослідження. Для досягнення сформульованої мети у статті використано комплекс загальнонаукових теоретичних методів, зокрема: науковий аналіз, структурування, порівняння, систематизація, прогнозування, узагальнення та інтерпретація отриманих результатів.

Результати і обговорення.

Психотравмуючі чинники акумулюють увесь комплекс несприятливих умов реалізації військовослужбовцями професійної діяльності під час збройного конфлікту, бойових дій, проведення антитерористичних операцій або при виникненні інших екстремальних ситуацій, що супроводжуються небезпекою для їхнього життя та здоров'я. До таких чинників, наприклад, відносяться: неочікуваність, раптовість і динамічність подій, ситуацій; дефіцит або відсутність інформації; усвідомлення загрози життю; людські жертви; втрата побратимів; відсутність повноцінного сну, відпочинку й нормального харчування тощо.

При потраплянні у такі умови, особливо вперше, у військовослужбовців можуть спостерігатися виражені психофізіологічні та психоемоційні реакції організму, зокрема: високий рівень тривожності, інтенсивний страх, гостре відчуття безпорадності й зниження критичності мислення, погіршення координації рухів, неадекватність реакцій та дій, дезорієнтація у часі й просторі, нав'язливі думки, надмірне збудження чи загальмованість, виснаження, втома, біль у м'язах, пересихання в горлі, головний біль, спазми шлунку, порушення сну, втрата апетиту або навпаки його посилення.

Відтак, для забезпечення успішної адаптації та ефективної діяльності в таких умовах у військовослужбовців має бути розвинена стресостійкість – здатність долати перешкоди, контролювати емоції, що визначається сукупністю особистісних рис, які дають змогу витримувати екстремальні ситуації професійної діяльності та життєдіяльності, досягати успішного соціального та професійного функціонування без шкідливих наслідків для діяльності, оточення і самого себе [7, 36].

Стійкість військовослужбовців до стресу базується, зокрема, і на наявності у них відповідних «психологічних» ресурсів для успішної адаптації до стресогенних умов, підтримання оптимального психоемоційного стану та належної дієздатності. Така особистісна резилієнтність визначається наявністю як

внутрішніх, так і зовнішніх ресурсів [1, 102]. Особистісні характеристики військовослужбовця, як основний внутрішній ресурс, дають йому змогу підтримувати відчуття рівноваги та стабільності. Водночас такі зовнішні ресурси, як сприятливий соціально-психологічний клімат та довірливі міжособистісні стосунки у військовому колективі, сприяють швидкій адаптації військового до динамічних, часто негативних, змін без втрати «себе» та свого життєвого «стрижня». Такий синергетичний підхід до особливостей функціонування та прояву стресостійкості військовослужбовців забезпечує можливість адекватного самосприйняття, оцінювання власних фізичних та психічних можливостей, а також сприяє особистісному розвитку, підвищенню рівня витривалості й посттравматичному зростанню.

Тобто, власне стійкість до стресу визначається наявністю таких особистісних характеристик [1, 106]: здатність до адекватності когнітивної репрезентації стресогенних факторів; здатність аналізувати і пов'язувати сприйняття реальних характеристик стресора з функціонально адекватними реакціями; наявність відповідних дієвих переконань або професійних правил поведінки (оскільки процеси усвідомлення включаються у вибір способів реагування); наявність зворотної інформації щодо суб'єктивної і об'єктивної ефективності застосування відповідних копінг-стратегій.

Крім того, стресостійкість зумовлюється і низкою зовнішніх факторів, серед яких [4]: характер стресу (окрема стресова ситуація чи сукупність / накопичення стресових подій); інтенсивність і тривалість стресової події; обсяг змін, що спричиняє стресова подія, і особистісного ресурсу, необхідного для адаптації; передбачуваність / ймовірність настання стресової події і, відповідно, можливість попередньої підготовки до її подолання; новизна стресової події і ступінь поінформованості про неї; контрольованість стресової події тощо.

Виокремлені психологічні

характеристики, що визначають зміст стресостійкості, а також зовнішні фактори, які її зумовлюють, можуть як посилювати, так і послаблювати реакції військовослужбовців на дію психотравмуючих чинників, насамперед, шляхом зміни їх інтенсивності й тривалості. Водночас, характер їх впливу (посилення чи послаблення реакцій на стрес) також залежить від низки факторів, серед яких індивідуальна чутливість до стресу, тип стресора, комплексність та сила його впливу на особистість, превалюючі копінг-стратегії тощо.

Підвищенню рівня стресостійкості у військовослужбовців в умовах тривалого впливу психотравмуючих чинників сприятимуть низка психологічних детермінант.

Першою із них є *психологічна обізнаність щодо особливостей впливу умов війни на психіку особистості*. Військовослужбовцям, насамперед, слід розуміти, що їх тривале перебування в небуденній обстановці та ще й із підвищеною загрозою для життя й здоров'я зумовлює відповідне незвичне реагування психіки на дію психотравмуючих чинників. У психологічно підготовлених військовослужбовців це, як правило, загострене почуття обов'язку; повна мобілізація сил і можливостей; зібраність та постійна готовність до будь-яких неочікуваних ситуацій; швидка реакція на зміну обстановки; підвищення чіткості дій й успішності вирішення завдань тощо. Поведінка непередбачених – може супроводжуватись низкою негативних фізіологічних та емоційних проявів, що у подальшому можуть зумовлювати розвиток посттравматичних стресових розладів.

До емоційних, зокрема, відносяться: тривога, нерішучість, дратівливість, забудькуватість, нездатність зосередитись, надмірне збудження чи загальмованість, гостре відчуття безпорадності й зниження критичності мислення, нав'язливі думки, жахи, легкі здригання від шуму й спалахів, плач, гнів, втрата довіри до себе і товаришів.

Водночас, фізіологічними проявами є: тремтіння, нервозність, холодний піт, пришвидшене серцебиття, запаморочення,

нудота, діарея, виснаження, втома, біль у м'язах, пересихання у горлі, головний біль, порушення сну, часте сечовипускання, втрата апетиту, або навпаки його посилення, труднощі мислення, мовлення і спілкування.

Другою детермінантою є *здатність розпізнавати власні психоемоційні стани*. Військовослужбовці мають знати, що у них можуть виникати специфічні психічні стани, найтипівішими серед яких є:

- страх (ознаки – сильне серцебиття, напруженість м'язів (насамперед обличчя), прискорене поверхневе дихання, бліда шкіра, знижений контроль поведінки);

- паніка (ознаки – несвідомий, нестримний і всеохоплюючий страх, неконтрольоване прагнення уникнути небезпеки);

- ступор (ознаки – різке зниження або відсутність довільних рухів і мовлення, відсутність реакції на зовнішні подразники, повна нерухомість);

- істерика (ознаки – надмірна збудженість, активні хаотичні рухи, театральні пози, емоційно насичене й швидке мовлення, крики, ридання);

- агресія (ознаки – роздратування, невдоволення, гнів (з будь-якого, навіть незначного приводу), підвищення кров'яного тиску, м'язова напруга, нанесення оточуючим чи собі ударів руками / будь-якими предметами, словесні образи, лайка);

- апатія (ознаки – млявість, загальмованість, байдужість, «зануреність у себе», повільне мовлення з довгими паузами, рухи й слова ніби «через силу»).

При цьому, одні й ті ж психотравмуючі чинники у різних осіб можуть викликати різні психічні стани, а, впливаючи на одну людину – тотожний стан. Також зазначені стани можуть проявлятися як поодинокі, так і комплексно (в різних поєднаннях). Унаслідок цього може спостерігатися тимчасова втрата здатності до будь-яких дій чи діяльності у людини, психологічно неготової до перебування в умовах тривалого впливу психотравмуючих чинників.

Наступною детермінантою виступає *вміння застосовувати психологічні*

прийоми оптимізації власної поведінки в умовах війни. Насамперед, слід розуміти, що легкі/гострі реакції на стрес та негативні психоемоційні стани можуть виникати у всіх психічно здорових людей, оскільки це є нормальною реакцією організму та психіки на ненормальні умови війни. З ними слід боротись, якщо вони дезорганізують, деморалізують, блокують адекватні реакції та конструктивні дії.

Так, в умовах впливу психотравмуючих чинників задля оптимізації власної поведінки стануть у нагоді як методи першої психологічної допомоги (для їхнього застосування необхідно переконатись, що ви перебуваєте в безпечному місці, або знайти таке місце і перейти туди) [8], так і певні саморегуляційні прийоми (аутогенне тренування, м'язова релаксація, дихальні вправи) та психологічні техніки (систематична десенситизація, десенсибілізація та переробка рухами очей, тренінг подолання тривоги, ослаблення травматичного інциденту, візуально-кінестетична дисоціація) [3, 67].

Четвертою із зазначених детермінант є *усвідомлення проактивних технологій формування ефективної поведінки у процесі виконання професійних завдань.* Щоб зберегти конструктивність дій в умовах тривалої дії психотравмуючих чинників військовослужбовцям слід дотримуватись низки правил, усвідомлення яких дасть змогу адекватно реагувати на екстремальні ситуації та виживати в умовах війни, зокрема [5]:

- нічого не вчиняй з опалу, відкинь емоції, намагайся спокійно проаналізувати ситуацію та спрогнозуй можливі наслідки дій і тільки потім вирішуй, що ж робити далі;

- не занурюйся в негатив, а зорієнтуйся на конструктивних думках і діях, блокуючи прояви зневіри та безпорадності;

- не тримай в собі негативні емоції, спробуй знайти «екологічний» спосіб їх вираження;

- за будь-яких обставин намагайся не втрачати критичності мислення та вірити.

Також одним із ефективних заходів попередження психічної травми у військовослужбовців може стати модель попередження й подолання стресу BASIC Ph, що охоплює шість основних компонентів відповідно до аббревіатури назви [6, 24]: В – віра і цінності; А – емоції й відчуття; S – соціум (друзі, оточення); І – уява, інтуїція, творчість; С – розум, логіка, знання; Ph – тілесна активність.

Ще одна детермінанта – це *здатність протидіяти негативним інформаційно-психологічним впливам.* Оскільки люди мають різний рівень піддатливості до психологічних впливів, то й по-різному можуть виявляти обман чи маніпуляцію. Ефективність такого впливу залежить від загального фізичного та психологічного стану, у якому перебуває особа, а також від її індивідуально-психологічних особливостей та комплексу якостей. Тобто, щоб ефективно протистояти деструктивним впливам акцент слід зробити, насамперед, на розвитку у військовослужбовців:

- критичності мислення – вміння аналізувати, порівнювати, синтезувати, оцінювати достовірність інформації, здатність змінювати свою позицію відповідно до нових фактів та аргументів, приймати зважені рішення [1, 32];

- медіаграмотності – уміння користуватися інформаційно-комунікативною технікою, виражати себе і спілкуватись за допомогою медіазасобів, свідомо сприймати і критично тлумачити інформацію, відділяти реальність від її віртуальної симуляції тощо [2, 119];

- медіакомпетентності – здатність розуміти, аналізувати й оцінювати зміст медіа; уміння користуватися медіа у повсякденному житті, створювати власний медійний контент; здатність виявляти і протидіяти маніпулятивним впливам медіаповідомлень [2, 117].

Виокремлені детермінанти стресостійкості військовослужбовців мають бути актуалізовані та враховані у процесі їхньої психологічної підготовки як спеціально організованої, науково обґрунтованої системи психолого-педагогічних методів цілеспрямованого впливу на військовослужбовців з метою

формування у них необхідної професійної компетентності та психологічної готовності до діяльності в умовах тривалого впливу психотравмуючих чинників.

Висновки. Таким чином, викладений у статті матеріал дає змогу зробити такі висновки:

– психотравмуючі чинники, які впливають на діяльність військовослужбовців у мовах воєнного стану, можуть зумовлювати актуалізацію негативних психоемоційних станів та непрогнозовані деструктивні наслідки дезадаптивної поведінки;

– однією із важливих передумов ефективної діяльності військовослужбовців за різних складних умов і обставин є стресостійкість, яка може не тільки мобілізувати на успішне й якісне виконання поставлених завдань, а й допоможе зберегти психічне та фізичне здоров'я;

– слід ураховувати особливості сучасного ведення війни, яка здійснюється не лише на полі бою, а й у інформаційному просторі, що ще більше зумовлює необхідність урахування низки

психологічних детермінант задля підвищення рівня стресостійкості;

– пріоритетними психологічними детермінантами стресостійкості військовослужбовців в умовах тривалої збройної агресії РФ в Україні є: психологічна обізнаність щодо особливостей впливу умов війни на психіку особистості; здатність розпізнавати власні психоемоційні стани; вміння застосовувати психологічні прийоми оптимізації власної поведінки в умовах війни; усвідомлення проактивних технологій формування ефективної поведінки; здатність протидіяти негативним інформаційно-психологічним впливам;

– варто пам'ятати: в нинішніх умовах будь-які реакції є нормальними і їх не слід боятися, оскільки таким чином психіка намагається «захиститися» від «ненормальних» умови війни; віра в перемогу, жага до мирного життя та високий рівень стресостійкості допоможуть витримати та подолати усі труднощі нинішньої війни.

Список використаних джерел

1. Іванова, Н. Г., Морозов, О. М., Паливода, О. О., Андрусишин, Ю. І., Герман, Л. В., Корольчук, В. М., Корольчук, М. С., Приходько, І. І., Широбоков, Ю. М., Агаєв, Н. А. & Кузьменко, М. Д. (2022). Психологічні особливості стійкості особистості до терористичної загрози : практ. посіб. К. : Нац. акад. СБУ.
2. Іванова, Н. Г., Паливода, О. О., Строгий, В. І. & Коваль, В. О. (2018). Інформаційно-психологічні впливи у діяльності фахівців сектору безпеки : навч. посіб. К. : Нац. акад. СБУ.
3. Іванова, Н. Г., Фармагей, О. І., Андрусишин, Ю. І., Зарицька, О. В., Волошин, В. О., Денисюк, О. В. & Бондарович, О. П. (2018). Психологічна допомога військовослужбовцям – учасникам бойових дій : практ. посіб. К. : Нац. акад. СБУ.
4. Крайнюк, В. М. (2007). Психологія стресостійкості особистості : моногр. К. : Ніка-Центр.
5. Національна академія СБУ (2022, Червень, 17). Як впоратись із власною психікою в умовах війни? Блог Національної академії СБУ. <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3506203-ak-vporatis-iz-vlasnou-psihi kou-v-umovah-vijni.html>.
6. Осьодло, В. І., Хміляр, О. Ф. & Красницька, О. В. (2017). Військово-психологічний практикум офіцера. К. : НУОУ імені Івана Черняхівського.
7. Розов, В. І. (2021) Психологічна безпека та стрес-менеджмент в професійній діяльності : навч. посіб. К. : Нац. акад. СБУ.
8. Моргунов, О. А. (заг. ред.) (2022). Перша психологічна допомога в гострих стресових ситуаціях : навч.-практ. посіб. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ. <https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/15235>.

References

1. Ivanova, N. H., Morozov, O. M., Palyvoda, O. O., Andrusyshyn, Yu. I., Herman, L. V., Korol'chuk, V. M., Korol'chuk, M. S., Prykhod'ko, I. I., Shyrobokov, Yu. M., Ahayev, N. A. & Kuz'menko, M. D. (2022). Psykholohichni osoblyvosti stiykosti osobystosti do terorystychnoyi zahrozy : prakt. posib. [Psychological features of the individual's resistance to the terrorist threat: pract. manual]. K. : Natsional'na akademiya SBU. (in Ukrainian)

2. Ivanova, N. H., Palyvoda, O. O., Strohyy, V. I. & Koval', V. O. (2018). Informatsiyno-psykholohichni vplyvy u diyal'nosti fakhivtsiv sektoru bezpeky : navch. posib. [Informational and psychological influences in the activities of security sector specialists: educ. manual]. K. : Natsional'na akademiya SBU. (in Ukrainian)
3. Ivanova, N. H., Farmahey, O. I., Andrusyshyn, Yu. I., Zaryts'ka, O. V., Voloshyn, V. O., Denysyuk, O. V. & Bondarovich, O. P. (2018). Psykholohichna dopomoha viys'kovoslužbovtsyam – uchasnykam boyovykh diy : prakt. posib. [Psychological assistance to military personnel - participants in hostilities: pract. manual]. K. : Natsional'na akademiya SBU. (in Ukrainian)
4. Kraynyuk, V. M. (2007). Psykholohiya stresostyvkosti osobystosti : monohr. [Psychology of personality stress resistance: monogr.]. K. : Nika-Tsentr. (in Ukrainian)
5. Natsional'na akademiya SBU (2022, June, 17). Yak vporatys' iz vlasnoyu psykhykoyu v umovakh viyny? [How to deal with your own psyche in the conditions of war?]. The National Academy of the SSU Blog. <https://www.ukrinform.ua/rubric-ato/3506203-ak-vporatis-iz-vlasnou-psyhikou-v-umovah-vijni.html>. (in Ukrainian)
6. Os'odlo, V. I., Khmilyar, O. F. & Krasnyts'ka O. V. (2017). Viys'kovo-psykholohichnyy praktykum ofitsera [Officer's military psychological workshop]. K. : NUOU imeni Ivana Chernyakhovs'koho. (in Ukrainian)
7. Rozov, V. I. (2021). Psykholohichna bezpeka ta stres-menedzhment v profesiyniy diyal'nosti : navch. posib. [Psychological safety and stress management in professional activity: educ. manual]. K. : Natsional'na akademiya SBU. (in Ukrainian)
8. Morhunov, O.A. (ed.) (2022). Persha psykholohichna dopomoha v hostrykh stresovykh sytuatsiyakh [Psychological first aid in acute stressful situation]. Kharkiv : Kharkivskiy natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. <https://dspace.univd.edu.ua/xmlui/bitstream/handle/123456789/15235>. (in Ukrainian)

Summary

Ivanova N. Doctor of Psychological Sciences, Professor, Head of Scientific Laboratory of Educational-Scientific Institute of Information Security and Strategic Communications of the National Academy of the Security Service of Ukraine
Andrusyshyn Y. Candidate of Psychological Sciences (PhD in Psychology), Leading Researcher of Scientific Laboratory of Educational-Scientific Institute of Information Security and Strategic Communications of the National Academy of the Security Service of Ukraine

PSYCHOLOGICAL DETERMINANTS OF MILITARY SERVICEMEN STRESS RESISTANCE UNDER THE INFLUENCE OF PSYCHOTRAUMATIC FACTORS

Introduction. The physically and emotionally exhausting conditions of the full-scale military invasion of the Russian Federation into Ukraine have a very negative effect on the psyche of everyone who was caught in them. First of all, the mentioned applies to the servicemen of the defense forces of Ukraine, who, taking part in repelling armed aggression, are under the influence of psycho-traumatic factors for quite a long time. In the conditions of war, as a result of bombings, missile or artillery attacks, after the loss of combat comrades or due to other circumstances, certain types of mild or acute emotional reactions, negative psycho-emotional states that prevent the effective performance of combat tasks may occur. The aforementioned actualizes the issue of studying the psychological determinants of stress resistance of military personnel, which will not only make it possible to increase its level, but also contribute to the preservation of mental health and overcoming or reducing the strength of post-traumatic stress disorders in the future.

Purpose. The purpose of the article is to single out and substantiate the priority psychological determinants that will contribute to increasing the level of stress resistance in military personnel in the conditions of long-term exposure to psycho-traumatic factors.

Methods. To achieve the formulated goal, the authors used a complex of general scientific theoretical methods, in particular: scientific analysis, structuring, comparison, systematization, forecasting, generalization and interpretation of the obtained results.

Originality. Psychotraumatic factors accumulate the entire complex of unfavorable conditions for military personnel to carry out their professional activities during armed conflict, hostilities, anti-terrorist operations or when other extreme situations occur that are accompanied by danger to their lives and health. Being under such conditions, especially for the first time, military personnel may experience pronounced psychophysiological and psychoemotional reactions.

Therefore, to ensure successful adaptation and effective activity in such conditions, military personnel must develop stress resistance which is based, in particular, on the availability of appropriate

"psychological" resources for successful adaptation to stressful conditions, maintaining an optimal psychoemotional state and proper capacity for action.

Such personal resilience is determined by the presence of both internal and external resources. The personal characteristics of a serviceman, as the main internal resource, enable him to maintain a sense of balance and stability. At the same time, such external resources as a favorable socio-psychological climate and trusting interpersonal relationships in the military team contribute to a faster adaptation of the military to dynamic, often negative, changes without losing "self" and its vital "core".

A number of psychological determinants will contribute to increasing the level of stress resistance in military personnel under the conditions of long-term exposure to psychotraumatic factors, namely:

– psychological awareness of the specifics of the impact of war conditions on the psyche of an individual – it should be understood that their long-term stay in an unusual environment and also with an increased threat to life and health causes a corresponding unusual reaction of the psyche to the action of psycho-traumatic factors;

– the ability to recognize one's own psycho-emotional states – military personnel should be aware that they may develop specific mental conditions, the most common of which are: fear, panic, stupor, hysteria, aggression, apathy. As a result, a temporary loss of the ability to perform any actions or activities can be observed;

– the ability to apply psychological techniques to optimize one's own behavior in war conditions – it should be understood that mild / acute reactions to stress and negative psycho-emotional states can occur in all mentally healthy people, as this is a normal reaction of the body and psyche to the abnormal conditions of war. They should be fought if they disorganize, demoralize, block adequate reactions and constructive actions;

– awareness of proactive technologies for the formation of effective behavior in the process of performing professional tasks – in order to preserve the constructiveness of actions in the conditions of long-term effects of psychotraumatic factors, military personnel should follow a number of rules, the awareness of which will enable them to respond adequately to extreme situations and survive in war conditions;

– the ability to counteract negative informational and psychological influences – in order to effectively resist destructive influences, emphasis should be placed, first of all, on the development of military personnel: critical thinking, media literacy, media competence.

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

– psychotraumatic factors that affect the activities of military personnel under martial law can lead to the actualization of negative psycho-emotional states and unpredictable destructive consequences of maladaptive behavior;

– one of the important prerequisites for the effective performance of military personnel under various difficult conditions and circumstances is stress resistance, which can not only mobilize for successful and high-quality performance of assigned tasks, but also help preserve mental and physical health;

– it should be taken into account the peculiarities of modern warfare, which is carried out not only on the battlefield, but also in the information space, which further necessitates taking into account a number of psychological determinants in order to increase the level of stress resistance;

– the priority psychological determinants of the stress resistance of military personnel in the conditions of prolonged armed aggression of the Russian Federation in Ukraine are: psychological awareness of the peculiarities of the influence of war conditions on the psyche of an individual; the ability to recognize one's own psycho-emotional states; the ability to apply psychological techniques to optimize one's own behavior in war conditions; awareness of proactive technologies of formation of effective behavior; the ability to counteract negative informational and psychological influences;

– it is worth remembering: in the current conditions, any reactions are normal and should not be feared, since in this way the psyche tries to "protect" itself from the "abnormal" conditions of war; faith in victory, a thirst for a peaceful life and a high level of stress resistance will help to withstand and overcome all the difficulties of the current war.

Key words: *stress resistance; psychological determinants; psychotraumatic factors; resilience; psychoemotional states.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 03.02.23.

Каряка І. В. кандидат психологічних наук, доцент,
Державний університет інфраструктури та технологій,
<https://orcid.org/0000-0002-9570-7660>

Доценко Л. В. кандидат психологічних наук, доцент,
Державний університет інфраструктури та технологій,
<https://orcid.org/0000-0001-5004-0471>

ПСИХОКОРЕКЦІЙНІ ЗАСОБИ ПОДОЛАННЯ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ДЕПРЕСІЇ У ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ

У статті розкрито сутність феномену депресії у психологічній науці, охарактеризовано особливості її прояву, появи, перебігу та шляхи подолання у військовослужбовців. Досліджено основні детермінанти депресивного стану військових; розкрито взаємозв'язок особистісно-типологічного, афективно-поведінкового критеріїв та критерію пізнавальної активності виникнення депресивного стану у військовослужбовців.

Ключові слова: депресія; військовослужбовці; критерій пізнавальної активності; особистісно-типологічний критерій; афективно-поведінковий критерій; корекційно-профілактичні засоби подолання депресії.

Вступ. В умовах кардинальних змін і кризових явищ, які переживає українське суспільство, на передній план наукової думки виносяться проблеми, що пов'язані із суттєвими змінами особистісної сфери людини, зокрема, її емоційно-чуттєвої сфери.

Особливої уваги вивчення означеної проблематики потребує професійна діяльність військовослужбовців, оскільки формування емоційно-чуттєвої сфери останнього детермінується специфічними умовами його професійної діяльності, що пов'язана з постійним переживанням емоційного напруження.

Відтак, одна із найбільш актуальних та складних проблем сучасної психологічної науки є вивчення прояву депресії, корекція та профілактика її виникнення у військовослужбовців. Важкість процесу дослідження вищезазначеної проблематики полягає у відсутності єдиної думки щодо природи її виникнення та специфіки її впливів на психіку в процесі здійснення професійної діяльності військовослужбовців.

Зважаючи на широкий спектр теоретичних та експериментальних досліджень депресії, слід зауважити, що специфіка вивчення даного феномену людської психіки переважно стосується діагностики та особливостей її прояву на певних вікових етапах становлення особистості, виокремлення загальнопсихологічних чинників її виникнення, а

також пошуку шляхів щодо її корекції. Проте, вирішення проблеми, щодо пошуку шляхів корекційно-профілактичних засобів подолання депресії у певній професійній діяльності залишається відкритим й дотепер. Зазначене приводить до висновку про необхідність комплексного дослідження даного явища у військовослужбовців як запоруки гармонійного особистісного та професійного розвитку фахівця.

Теоретичне підґрунтя. Аналіз наукової літератури стосовно вивчення виникнення та проявів депресії у військовослужбовців, дає змогу констатувати той факт, що означений феномен людської психіки досліджується багатьма галузями наукових знань. Так, в філософії депресія розглядається як душевна хвороба, викликана злими духами, що вселились в тіло; в соціології як реакція людини на трагічні життєві події, або навколишнє оточення, що її травмує; в медицині депресія розглядається як хворобливий стан туги, пригніченості, безвихідного відчаю, властивий ряду психічних захворювань; в психіатрії як психічний розлад, основними ознаками якого є зниження настрою і втрата можливості отримувати задоволення.

Дослідження даного явища здійснювалось рядом зарубіжних та вітчизняних психологів. У зарубіжній

психології проблемами вивчення депресії займалися А. Маслоу, А. Бек, М. Селігман, З.Фрейд, Е. Блейдер, М. Кляйн, Д. Віннікотт та ін. Серед представників вітчизняних психологів науковий інтерес виявляли Барабанщиков О.В., Берг Т.Н., Блінов О.А., Вартанян Г.А., Маклаков А.Г. та ін.

Відповідно до цього, можна сказати, що вивчення депресії в психології здійснюється у багатьох напрямках: біхевіоризм, психоаналіз, когнітивна та гуманістична психологія. Так, депресія є поведінковою реакцією навченої безпорадності людини, джерелом якої виступають когнітивні порушення особистості, де захисні механізми до її виникнення обумовлюються самоактуалізацією людини.

Методи дослідження. Для вирішення завдань виявлення депресивних нахилів у військовослужбовців застосовано ряд адаптованих психодіагностичних методик: методика оцінки адаптаційних можливостей особистості (багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність-200»); діагностична методика самооцінки психічних станів (адаптований варіант методики Г. Айзенка); ERI Х. Опитувальник Айзенка для визначення типу темпераменту; Тест-опитувальник Леонгарда-Смішека для визначення акцентуацій характеру; Тест «Самооцінка конфлікту» В. Ф. Ряховського.

Результати обговорення. Відомо, що професійна діяльність військового полягає спрямована на захист батьківщини від агресії з боку інших країн, оберігати цілісність та незалежність своєї держави, охороняти представників влади та народ, запобігання та вирішення непередбачуваних ситуацій, що можуть провокувати воєнні дії. Це вимагає від представників даної професії стресостійкості, мужності, холодного розуму, тверезості суджень, самоконтролю та саморегуляції, особливо власного емоційного стану, швидкості реакцій тощо. У разі неправильного поєднання одного з іншим військовий здатний переживати депресивні стани, що негативно відображатимуться на його особистісному та професійному розвитку [1].

Депресивні прояви військовослужбовців мають певні прояви, які характеризуються: зниженням настрою та частими і різкими його змінами [2]; втратою колишніх інтересів, що проявляється у вигляді апатії до навколишнього світу, незацікавленістю будь до чого [13]; зниженням задоволеності життям, що може бути представленим у вигляді постійних нарікань на будь-що, відсутністю позитивних емоцій та домінуванні критичного ставлення до ситуації [12]; зниженням активності та ухилянням від прямих обов'язків [11]; підвищеною стомлюваністю, відчуття постійної втоми [10].

Окрім цього, можуть спостерігатися додаткові симптоми: ідеї провини за щось [8]; занижена самооцінка, невпевненість у собі [12]; зниження здатності до зосередження, концентрації уваги, погіршенні пам'яті, частому відволіканні [7]; похмуре, песимістичне бачення майбутнього [4]; суїцидальні або спрямовані на самоушкодження ідеї / дії, що проявляються в результаті песимістичного погляду на сьогодення і на майбутнє [5]; порушення сну [3]; порушення апетиту [6].

Вищезазначені симптоми впливають на якість всіх сфер життєдіяльності людини: емоційну, мотиваційну, поведінкову, когнітивну і фізичну. Окрім цього, слід зазначити, що схильність до депресії, її перебіг проявляється по різному у кожного військовослужбовця і залежить від різних факторів та мають не характерні для загальних випадків симптоми.

На нашу думку, виникнення депресії у військовослужбовців детермінується типологічно-характерологічним, когнітивно-перцептивним та поведінково-соматичний компонентами, де перший пов'язаний з наявністю та / або приналежністю військового до певного типу акцентуації, яка, в свою чергу, обумовлює відповідний спосіб реагування на ті чи інші стресові ситуації, що можуть призвести до депресії; другий – обумовлює розуміння власних емоцій та усвідомлення причини їх появи й наслідків їх прояву; третій – полягає у співвідношенні між ступенем підпорядкування зовнішніх

проявів внутрішнім переживанням військовослужбовця.

З метою вивчення рівня сформованості депресії у військовослужбовців за виокремленими компонентами, нами було проведено дослідження, учасниками якого стали 40 військових з різним терміном несення військової служби.

За результатами проведеної діагностики було констатовано той факт, що серед досліджуваних військовослужбовців високий рівень схильності до виникнення депресії мають 10% респондентів, 30% - середній і 60% низький. Кількісні показники рівня сформованості даного явища подано на рисунку 1.

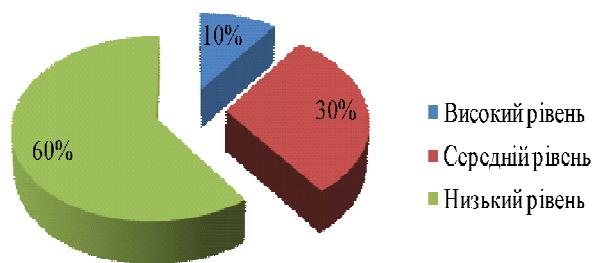


Рис. 1. Рівень сформованості депресії у військовослужбовців

В процесі проведення кореляційного аналізу даних за критерієм Спірмена нами було виявлено, зв'язки між наступними показниками: між особистісно-типологічним та когнітивно-перцептивним компонентами виникнення депресії військовослужбовця $r_s = 0,993$ при $p \leq 0,01$; між когнітивно-перцептивним та поведінково-афективним компонентами виникнення депресії $r_s = 0,998$ при $p \leq 0,01$; між поведінково-афективним та особистісно-типологічним компонентами виникнення депресії військовослужбовців $r_s = 0,996$ при $p \leq 0,01$;

Відповідно до отриманих результатів, можна сказати, що наявність у військовослужбовця акцентуації характеру обумовлює його пізнавальну активність, яка, детермінує поведінково-афективні реакції та зумовлює наявність або відсутність схильності до виникнення депресії. Це підтверджується тим, що високий рівень яскраво вираженої акцентуації означає, що у людини наявний низький рівень пізнавальної активності та

низький рівень сформованості поведінково-афективних проявів, що пояснює наявність у респондента схильності до виникнення важких форм депресії. При наявності середніх показників рівня сформованості акцентуації характеру, пізнавальної активності та поведінково-афективних проявів у військовослужбовців спостерігається легка форма депресії. Відсутність вираженості акцентуації характеру у військовослужбовця, наявність високого рівня пізнавальної активності та поведінково-афективних проявів говорить про відсутність депресії у військового.

Враховуючи результати проведеного дослідження було сформовано психокорекційну групу військовослужбовців з 11 осіб, які мають високий рівень депресії та потребують психологічної допомоги. З метою пошуку шляхів щодо надання психологічної допомоги даним особам нами було розроблено та впроваджено корекційно-профілактичну програму з подолання депресії у військовослужбовців.

Мета даної корекційно-профілактичної програми – розвинути емоційну стійкість; знизити рівень прояву депресивного стану; здійснити профілактику порушень емоційно – чуттєвої сфери військовослужбовців.

Виходячи з мети, було сформовано наступні завдання програми:

- підвищення рівня емоційної стабільності;
- розвиток контролю емоційних перепадів;
- розвиток вмінь протистояти впливу стресу на виникнення депресії.

Очікувані результати:

- підвищення рівня контролю над негативними емоціями;
- зниження рівня депресивного стану;
- підвищення рівня емоційної стабільності як у повсякденному житті, так і в умовах стресу;

Організація занять: програма розрахована на 8 занять по 35-40 хвилин кожне. Заняття проводиться 2-3 рази на тиждень.

Форма занять: групова.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№	Структура заняття	Обладнання	Тривалість
1.	Привітання Вправа «Коло знайомств» Вправа «Правила роботи» Вправа «Настрій» Вправа «Персоніфікація» <i>Підведення підсумків</i>	Клубок ниток Папір А-4, маркер. М'яч.	5хв 5хв 10хв 10хв 10хв 5хв
2.	Привітання Вправа «Чарівний мішечок» Вправа «Який я?» Вправа «Фотографія» Вправа «Міміка і стан людини» <i>Підведення підсумків</i>	Мішечок Фотографії	5хв 5хв 5хв 10хв 10хв 5хв
3.	Привітання Вправа «Зображення емоцій» Вправа «Подивись один на одного» Вправа «Вгадай емоцію» Вправа «Згадай, коли тобі було страшно» <i>Підведення підсумків</i>	Картки із зображенням Картки з емоціями	5 хв 10 хв 10 хв 10 хв 5хв 5хв
4.	Привітання Вправа «Тренуємо емоції» Вправа «Королівство емоцій» Вправа «Піктограми» Вправа «Квітка - семицвітка» <i>Підведення підсумків</i>	Піктограми Піктограми Пелюстки, маркер	5 хв 10хв 10хв 10 хв 5хв 5хв
5.	Привітання Вправа «Подихай як...» Вправа «Злість геть» Вправа «Змінюємо обличчя» Вправа «Море хвилюється» <i>Підведення підсумків</i>	Газета, подушка	5хв 10хв 10хв 10хв 5хв
6.	Привітання Вправа «Добрий струмочок» Вправа «Крок в минуле» Вправа «Уяви собі» Вправа «Навіть якщо я...» <i>Підведення підсумків</i>		5хв 10хв 10хв 10хв 5хв
7.	Привітання Вправа «Скинь втому» Приєм «Асоціація та дисоціація» Приєм «Рефреймінг» <i>Підведення підсумків</i>	Аркуш А4, маркер	5хв 10хв 10хв 10хв 5хв
8.	Привітання Вправа «Загальний настрій» Вправа «Компліменти» Вправа «Я в минулому і сьогодні» <i>Підведення підсумків</i>	М'яч	5хв 10хв 10хв 10хв 5хв

З метою виявлення ефективності впливу корекційно-профілактичної програми подолання депресії у військовослужбовців нами було проведено контрольний зріз за виокремленими компонентами депресії. В результаті проведення повторної діагностики було зафіксовано позитивні зміни щодо

зниження депресивних проявів у військовослужбовців, що вказує на ефективність впровадження розробленої нами корекційно-профілактичної програми.

В результаті узагальнення отриманих результатів, нами було зафіксовано позитивну динаміку впливу впровадженої нами корекційно-профілактичної програми

щодо подолання даного явища. Так, після відвідування військовослужбовцями запропонованих нами занять було зафіксовано зменшення прояву помірної депресії на 18%, на 9% - легкої форми її прояву. Окрім цього, у 27% осіб було констатовано відсутність депресії. Динамічні зміни рівня сформованості схильності до виникнення депресії у військовослужбовців до та після впливу корекційно-профілактичної програми подано на рисунку 2.

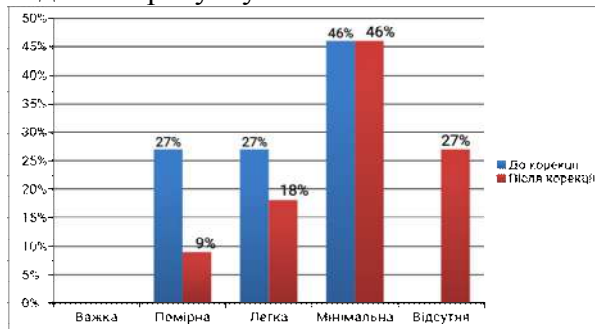


Рис. 2. Динаміка рівня сформованості депресії у військовослужбовців до та після впливу корекційно-профілактичної програми.

Порівняльний аналіз виділених нами компонентів депресії в учасників корекційної групи, мають статистично значущі зміни в особистісно-типологічному (-4,124), когнітивно-перцептивному (-5,706) та поведінково-соматичнимому (-3,270) компонентах при $t_{кр} p \geq 0,01; p \geq 0,03$, що говорить про дієвість та ефективність впровадження запропонованої нами корекційно-профілактичної програми подолання депресії у військовослужбовців. Це підтверджується як результатами дослідження змін показників прояву виділених нами компонентів, так і загальними показниками розвитку даного феномену.

Вищезазначене зумовлює необхідність розробки та впровадження практичних рекомендацій щодо попередження виникнення та зниження рівня наявної депресії у військовослужбовців. На нашу думку, дана робота має здійснюватися в особистісному, когнітивному та поведінковому напрямках, де особистісний напрямок має бути спрямований на роботу із самооцінкою, рівнем домагань та образом «Я»; когнітивний – на розвиток вмінь розуміти власні емоції та співвідносити їх із дійсністю; поведінковий – на розвиток вміння контролювати власні емоції та правильно реагувати на події, що відбуваються в життєдіяльності людини.

Висновки. Отже, депресія – це психічний розлад, що супроводжується зниженням настрою та спонукань, песимістичною оцінкою себе та результатів власної діяльності, гальмування моторної та інтелектуальної діяльності. Велику роль відіграє ймовірність виникнення депресії серед військовослужбовців, адже вони постійно піддаються стресу. Задля здійснення військовим успішної професійної діяльності, від якої залежить багато людей, потрібно знайти причини виникнення депресії та зменшити ймовірність її появи в подальшому. Тому вивчення психологічних причин виникнення депресії у військовослужбовців є важливим завданням сучасної психології.

Проведене нами експериментальне дослідження не вичерпує всіх аспектів свого вивчення. Перспективи подальших пошуків ми вбачаємо у поглибленому вивченні напрямів психологічного супроводу військовослужбовців, що мають безпосередній зв'язок із емоційно – чуттєвою сферою особистості.

Список використаних джерел

1. Агаєв Н.А., Кокун О.М. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій: методичний посібник. Київ. 2015. 170 с.
2. Бігун Н.І. Розвиток особистісної компетентності як психологічна умова профілактики і подолання депресії // Проблеми сучасної психології, Вип. 8, 2010. С. 58-66
3. Кообі О. Темна ніч душі. Шляхи виходу з депресії. Київ: Енідентіс, 2002. 208 с.
4. Малкіна-Пих І.Г. Екстремальні ситуації: довідник практичного психолога. Київ: Ексмо, 2006. 960 с.
5. Подкоритов В.С., Чайка Ю. Ю. Депресії сучасна терапія. Харків, Торнадо, 2003. 351 с.
6. Сухарєва В.Д. Депресія. Довідник. Київ: Світ, 2000. 214с.
7. Хелл Д. Ландшафт депресії. Київ: Алатейя, 1999. 280 с.

References

1. Ahaiev N.A., Kokun O.M. (2015). *Osnovy psykholohichnoi dopomohy viiskovosluzhbovtsiam v umovakh boiovykh dii: metodychnyi posibnyk* [Basics of psychological assistance to military personnel in the conditions of hostilities: methodical manual] Kyiv. 170 p. (in Ukrainian)
2. Bihun N.I. (2010) *Rozvytok osobystisnoi kompetentnosti yak psykholohichna umova profilaktyky i podolannia depresii* [Development of personal competence as a psychological condition for preventing and overcoming depression] // *Problemy suchasnoi psykholohii*, Vyp. 8, S. 58-66 (in Ukrainian)
3. Koobi O. (2002). *Temna nich dushi. Shliakhy vykhodu z depresii* [Dark night of the soul. Ways out of depression] Moskva: Enidentis, 208 p. (in Ukrainian)
4. Malkina-Pykh I.H. (2006). *Ekstremalni sytuatsii: dovidnyk praktychnoho psykholoha* [Extreme situations: a practical psychologist's guide] Kyiv: Eksmo, 960 p. (in Ukrainian)
5. Podkorytov V.S., Yu. Yu. Chaika. (2003). *Depresii suchasna terapiia* [Modern therapy for depression] Kharkiv, Tornado, 351 p. (in Ukrainian)
6. Sukharieva V.D. (2000). *Depresiiia. Dovidnyk* [Depression. Directory] Kyiv: Svit, 214 p. (in Ukrainian)
7. Khell D. (1999). *Landshaft depresii* [A landscape of depression] Kyiv: Alateia, 280 p. (in Ukrainian)

Summary

Kariaka I. doctor PhD (Candidate of Psychological Sciences),
State University of Infrastructure and Technologies

Dotsenko L. doctor PhD (Candidate of Psychological Sciences),
State University of Infrastructure and Technologies

PSYCHO-CORRECTIVE MEASURES FOR OVERCOMING AND PREVENTING DEPRESSION IN MILITARY SERVANTS

Introduction. In the conditions of radical changes and crisis phenomena that Ukrainian society is experiencing, problems related to significant changes in the personal sphere of a person, in particular, his emotional and sensual sphere, are brought to the forefront of scientific thought. The professional activity of military personnel requires special attention in the study of the mentioned issues, since the formation of the emotional and sensory sphere of the latter is determined by the specific conditions of his professional activity, which is associated with the constant experience of emotional stress. Therefore, one of the most urgent and complex problems of modern psychological science is the study of the manifestation of depression, correction and prevention of its occurrence in military personnel.

Purpose to theoretically substantiate and experimentally investigate the effect of corrective and preventive measures on its prevention and overcoming.

Methods. A number of adapted psychodiagnostic methods were used to solve the tasks of identifying depressive tendencies in military personnel: the method of assessing the adaptive abilities of the individual (multilevel personal questionnaire "Adaptivnist-200"); diagnostic method of self-assessment of mental states (adapted version of H. Eysenck's method); ERI H. Eysenck's questionnaire for determining the type of temperament; Test-questionnaire of Leonhard-Smishek for determining accentuations of character; Test "Self-assessment of conflict" by V. F. Ryakhovsky.

Originality The work is that they can be used to prevent or correct depression in military personnel. Research materials can be used by military psychologists when preparing conscripts for military service. Also, the results of the study can be used by psychologists when working with military personnel who are in a depressed state as a result of being in a combat zone.

Conclusions. So, depression is a mental disorder accompanied by a decrease in mood and motivation, a pessimistic assessment of oneself and the results of one's own activities, inhibition of motor and intellectual activity. A major role is played by the possibility of depression among military personnel, because they are constantly exposed to stress. In order for the military to carry out successful professional activities, on which many people depend, it is necessary to find the causes of depression and reduce the likelihood of its occurrence in the future. Therefore, studying the psychological causes of depression in military personnel is an important task of modern psychology. The experimental research conducted by us does not exhaust all aspects of its study. We see the prospects for further research in an in-depth study of the areas of psychological support of military personnel, which have a direct connection with the emotional and sensual sphere of the individual.

Keywords: depression; military personnel; cognitive activity criterion; personal and typological criterion; affective-behavioral criterion; corrective and preventive means for overcoming depression.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Received/Поступила: 15.12.22.

ПІДТРИМАННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ СТІЙКОСТІ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ В РАЙОНІ ВЕДЕННЯ БОЙОВИХ ДІЙ

У статті представлено порядок та ключові питання проведення підтримуючої бесіди, яку пропонується застосовувати в діяльності груп контролю бойового стресу з метою підтримання психологічної стійкості військовослужбовців в районі ведення бойових дій. Описано порядок та умови апробації розробленого інструменту підтримання психологічної стійкості. В ході обговорення результатів апробації доведено їх результативність.

Ключові слова: чинники бою; психологічна стійкість; підтримання; аналіз проведених дій; бесіда.

Вступ. Чинники сучасного бою здійснюють істотний вплив на перебіг психічних процесів (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення, волю, емоції), змінюючи їх швидкість та якість (константність, вибірковість, цілісність, стійкість, обсяг, концентрацію, продуктивність, реалістичність тощо), що у свою чергу визначає ефективність бойової діяльності. Проте, неминуче переживання стресу може мати, як мобілізуючі (бойове збудження), так і дестабілізуючі (ступор, паніка, аутоагресія) наслідки.

11 листопада 2022 року заступником начальника Генерального штабу Збройних Сил України генерал-майором Володимиром Ковалем затверджена інструкція “Порядок роботи груп контролю бойового стресу у військових частинах Збройних Сил України”. У ній визначено основні завдання груп, серед яких, третім зазначено – “оцінювання та оперативне реагування на зміни психологічної готовності та стійкості особового складу військової частини, що виникають під час виконання завдань за призначенням”.

У інструкції зазначається, що виконання завдань забезпечується основними функціями груп контролю бойового стресу:

психодіагностика психологічних властивостей військовослужбовців, їх станів, соціальних процесів;

вплив на формування, підтримання, відновлення психологічної готовності та стійкості психологічними засобами, а також шляхом психоедукації

(психологічної просвіти) та надання пропозицій у рішення командира;

надання консультативної психологічної допомоги.

Проте, відсутній опис та порядок проведення заходів підтримання оптимального режиму функціонування психіки військовослужбовців під час застосування військової частини.

Мета: перевірка дієвості розроблених заходів підтримання психологічної стійкості військовослужбовців в межах психологічного супроводу бойових дій підрозділів військової частини.

Теоретичне підґрунтя. Вихідним положенням побудови емпіричного дослідження є постулат: психологічна стійкість це комплексна, динамічна характеристика особистості, яка забезпечує ефективність її дій з подолання важких життєвих ситуацій.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови [1, с. 1196] “стійкий” визначається, як 1. Здатний твердо стояти, триматися (який відбувається спокійно, розмірено; урівноважений). 2. Який довго зберігає і проявляє свої властивості. 3. Для якого характерні стабільність, постійність; сталий. 4. Здатний витримати зовнішній вплив, протидіяти чомусь (здатний зберігатися, існувати за несприятливих умов); витривалий (який не піддається сторонньому, переважно негативному, впливу). 5. Який проявляє наполегливість, твердість, непохитність у намірах поглядах, вчинках, діях тощо; вірний своїм

переконанням; незламний (який ведеться з наполегливістю, твердістю, непохитністю).

Антонім поняття “стійкий” – термін “нестійкий”, має декілька визначень, які стосуються проблеми нашого дослідження [2, с. 592]: 1. Стосується індивіда, який демонструє безладні та непередбачувані моделі поведінки та настрою. 2. Стосується індивіда, схильного демонструвати моделі поведінки, які є невротичними, психотичними або просто небезпечними для інших. У цьому значенні цей термін використовується як свого роду неформальний психіатричний діагноз.

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 [3], наприклад, діє Trauma Risk Management program – програма використання парамедичного персоналу (активу) на користь психологічної підтримки товаришів по службі.

У збройних силах США, ФРН та Канади оперативне управління стресом проводиться багаторівневою структурою консультантів, лікарів, психологів та підкріплюється спеціально розробленими методиками психологічної допомоги військовослужбовцям. Група психологів, психіатрів та їхніх помічників органічно інтегрована до військових частин. Вона організовує взаємодію з медичними структурами, військовими капеланами та священниками місцевих парафій.

Консультанти в штабах військових частин та при командирах підрозділів надають допомогу в плануванні бойових завдань, враховуючи принципи управління стресом. Помічники психологів першими реагують на зміну поведінки своїх товаришів, намагаються стабілізувати стан особи і переконати її, що ознаки стресу є нормальною реакцією на виняткові обставини, які з часом проходять. Ця психологічна допомога на місцях не потребує ніяких лікувальних заходів, але полегшує гостру реакцію на стрес і, тим самим, запобігає розвитку серйозних психічних розладів [4].

Починаючи з 1999 р., у 2-й дивізії морської піхоти Корпусу морської піхоти США, Кемп-Леджейн, Північна Кароліна запроваджена програма оперативного контролю стресу “OSCAR” – програма оперативного контролю навантаження і боєздатності. Це партнерство нового типу між військовослужбовцями і фахівцями психіатрії. Вона відрізняється від усіх попередніх програм значною підтримкою психічного здоров'я військовослужбовців під час бойових дій, вбудовує експертний контроль психічного здоров'я безпосередньо до підрозділів тактичного рівня, розвантажуючи стаціонарні чи пересувні заклади старшого командування [5].

У збройних силах більшості країн НАТО об'єктом оцінювання і

прогнозування мотивації та психологічної готовності визначена психологічна стійкість (пружність) (англ. Psychological resilience) [6].

В Україні проведено низку досліджень щодо пошуку шляхів формування психологічної стійкості. Зокрема В. Крайнюк [7] відзначає, що психологічна стійкість особистості формується на засадах багаторазового повторення зіткнення особистості із стресогенними чинниками. Це зіткнення проявляється під час складного процесу, який включає: оцінку стресової ситуації, регуляцію діяльності в стресогенних умовах, подолання стресу або копінгову поведінку, вплив на особистість травматичних подій та опрацювання травматичного досвіду. Виходячи з цього авторка виводить загальну закономірність, яка полягає у тому, що рівень стресостійкості формується в динаміці професійного становлення, зростаючи із підвищенням рівня професійної компетентності (досвіду).

Водночас М. Корольчук [8], О. Хайрулін [9] та інші науковці вказують на те, що підтримувати у належному стані психологічну стійкість можна заходами, які перешкоджають виникненню та розвитку професійних деструкцій та професійного вигорання, що проявляються в психологічній нестійкості. Зокрема М. Корольчук, В. Крайнюк [10] визначають психологічне забезпечення як комплекс заходів та засобів впливу на психіку військовослужбовців з метою формування, підтримання та відновлення оптимальної діяльності в умовах мирного часу та екстремальних умовах бойових дій. Своєчасна та якісна діагностика особистісних особливостей, корекційні заходи можуть перешкодити виникненню небажаних негативних звичок, тощо.

О. Кокун, В. Клочков, В. Мороз, І. Пішко, Н. Лозінська [11, с. 29-37] узагальнили фактори, що сприяють психологічній стійкості військовослужбовців: індивідуального рівня – позитивний копінг, позитивні прагнення, позитивне мислення, реалізм, контроль поведінки, фізична підготовка, альтруїзм; сімейного рівня – емоційні

зв'язки, комунікація, підтримка, близькість, виховання, легкість адаптації до змін (гнучкість сімейних ролей); рівень підрозділу – позитивний психологічний клімат, командна робота, згуртованість; суспільні фактори – приналежність, згуртованість, зв'язаність, колективна ефективність. Автори вказують, що система заходів забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців армії США включає: кроки щодо самостійного підвищення стійкості, навчання навичкам виживання, набуття навичок регуляції станів під час військової підготовки, згуртування підрозділів, фізичну підготовку, розвиток лідерських якостей командирів, роботу з сім'ями, надання шани та почесностей загиблим військовослужбовцям.

Як правило коли психологи чи психіатри в Україні говорять про психологічну стійкість проводять заходи щодо її забезпечення, то розглядають її крізь призму психотравми, її профілактики, попередження, реабілітації після неї. Підхід, який пропонується у статті розглядає психологічну стійкість крізь призму забезпечення успішного виконання службово-бойових завдань, в умовах дії джерел загроз незадоволення потреб особистості. У даному випадку не заперечується наявність травми: говориться про підхід який би дозволив більшості військовослужбовців усвідомити свої сильні сторони та використати їх для розвитку своїх якостей, зокрема психологічної стійкості. Тобто йдеться про запуск процесу рефлексії (усвідомлення того, що відбулося).

Методи дослідження. Проведено природний формуючий експеримент. Для підтримання психологічної стійкості на прийнятному рівні використано адаптовану методику аналізу проведених дій та групову бесіду, що проводилася за адаптованою схемою дебрифінгу. Для встановлення дієвості заходів підтримання психологічної стійкості використано методики: коротка шкала стійкості (В. Smith), коротка шкала тривоги, депресії та ПТСР (адаптація І. Котеньова), Методика оцінки рівня психологічної стійкості

військовослужбовців (В.В. Ключков), шкала оцінювання факторів психологічної стійкості (Г. Капосльоз), моторна проба Шварцландера, спостереження, експертні судження командування частини та їх рішення за результатами проведених заходів.

Результати і обговорення. Апробація підходу здійснювалася в ході роботи мобільної групи Головного управління морально-психологічного забезпечення Збройних Сил України (ГУМПЗ ЗС України) відповідно до окремого доручення заступника начальника Генерального штабу Збройних Сил України (від 14 серпня 2022 року). У склад групи увійшли офіцери-психологи ГУМПЗ ЗС України, НДЦ ГП ЗС України. Група працювала в межах повноважень високомобільної групи внутрішніх комунікацій, використовуючи адаптовану методiku аналізу проведених дій під час роботи з офіцерами МПЗ та командирами підрозділів та групову бесіду (за адаптованою схемою дебрифінгу) як метод підтримання психологічної стійкості військовослужбовців у межах психологічного супроводу бойових дій частини.

Таким чином, апробація полягала у застосуванні в природних умовах інструментів, які дозволяли б підтримувати психологічну стійкість військовослужбовців, їх готовність на рівні достатньому для виконання службово-бойових завдань, що відповідає одному із завдань та функцій груп контролю бойового стресу.

Під час роботи враховувалася висока ймовірність наявності ознак травматичних психічних розладів, проте зусилля зосереджувалися на переважній більшості військовослужбовців, забезпечення усвідомлення ними отриманого досвіду та його використати для розвитку своїх якостей, зокрема психологічної стійкості. Звичайно підхід, який пропонується доцільно реалізувати після фільтрації та визначення військовослужбовців з рівнем негативних відхилень у функціонуванні психіки, що не дозволяє здійснювати роботу в групі. З практики роботи нашої

групи фільтрація здійснювалася в ході встановлення контакту з групою в якій працювали та під час роботи. Відразу хочу зауважити, що випадків вилучення військовослужбовців з групи за нашою ініціативою можу пригадати близько 5, з них через ознаки психотравми, що не дозволяють працювати за даною методикою – 2 (всього взяли участь у бесідах 197 осіб).

Групові бесіди проводилися за семи етапами, їх та ключові питання, що розглядалися на кожному з етапів розглянемо нижче.

1. Встановлення контакту, підтримка: вітання, питання про ситуацію з обстрілами, самопочуття, побут, представлення. Знайомство з учасниками шляхом опитування;

для чого я тут? Підкреслення важливості обговорення того що відбулося; дякую що Ви тут а не в іншому місці. Ви молодці незважаючи ні на що.

2. Пригадати, що відбулося (фаза фактів), вшанувати загиблих:

давайте спробуємо відтворити, те що відбувалося (хто ви, що робили, бачили, чули, послідовність подій);

завдання відтворити загальну картину подій, забезпечити підтримку присутності, співучастю, підкреслити не даремність жертв.

3. Розбір дій (фаза думок), визначення вдалих дій, проектування позитиву:

яка перша Ваша думка після того як усвідомили, що відбувається? Які рішення приймали, чому? Що робили, чому вирішили це робити?

акцентувати увагу на раціональних діях: Вам це вдалося зробити в критичній ситуації;

відштовхнутися від того, що вдалося: наступного разу зробимо більше.

4. Аналіз переживань (фаза почуттів), згуртування групи:

як Ви реагували (ваші переживання)? Що було самим жахливим? Чи переживали Ви раніше щось подібне? Що запам'яталося Вам найбільше? Що викликало сум, розпач, розгубленість (фрустрацію), страх? Які тілесні відчуття можете пригадати? Що сказали б загиблим, якби була така

Питання психології

можливість? Що з того що побачили, почули, відчули Вас турбує найбільше?

завдання – створити умови для пригадування та виразу почуттів за підтримки групи.

5. Аналіз досвіду контролю стресу та страху (Фаза симптомів):

чим відрізнялися Ваші стани у момент події, та тепер? (пригадайте тілесні відчуття, Ваші емоції, почуття, які незвичні, непритаманні Вам думки запам'яталися), яким чином Ви переживали (долали) неприємні почуття, емоції)? хто користувався порадами психологів?

завдання – відслідкувати шлях виходу психіки зі стресу, опанування емоціями. Вам це вдалося, наступного разу потрібно зробити більше.

6. Фаза завершения:

узагальнення реакцій учасників
ведучим;

порівняння результатів роботи групи з іншими групами, результатами досліджень (акцент уваги на тому, що такі реакції є нормальними на ненормальні події);

уточнення реакцій окремих учасників
(можливість доповнити перелік

узагальнених симптомів, підкреслити індивідуальність кожного учасника);

необхідність звернутися по допомогу якщо: симптоми ГСР не пройшли через 6 тижнів, підсилились, не в змозі адекватно функціонувати).

7. Мотиваційна установка (Фаза реадaptaції):

обговорення та планування бойового майбутнього;

визначення стратегій подолання
(засоби саморегуляції та групової
підтримки) у бою;

створення спільного розуміння загальної ситуації в якій проявляється психологічна стійкість;

створення відчуття розуміння кожного учасника.

Для встановлення дієвості заходів підтримання психологічної стійкості використано методики вимірювання показників психологічної стійкості, визначення ознак гострих стресових розладів, оцінювання умов функціонування військовослужбовців, бланки яких представлено на рисунку 1.

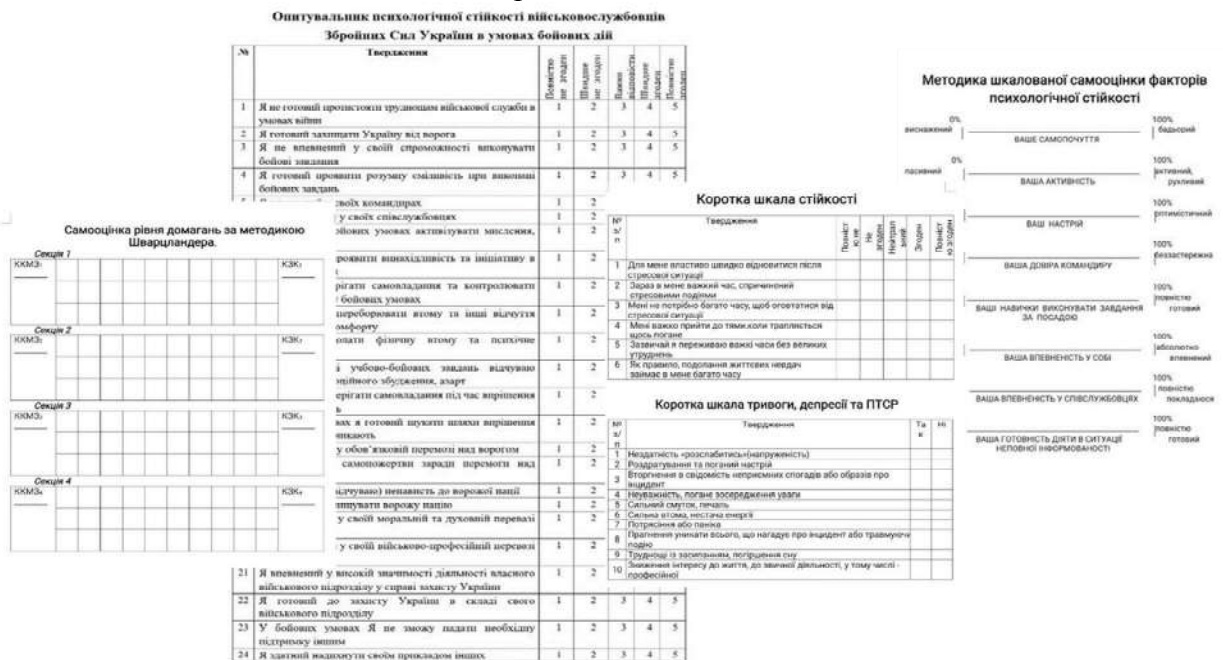


Рисунок 1 – Бланки методик використаних для визначення результативності заходів підтримання психологічної стійкості

Формуючий експеримент проведено у частині, що виконувала завдання за призначенням в районі бойових дій. Підрозділи частини вели бойові дії та здійснювали їх забезпечення.

Експериментальні групи визначалися шляхом випадкового поділу підрозділу (як правило взводу, рідше роти, батареї) на дві групи. У одній групі спочатку проводилася бесіда, а потім опитування, у іншій групі

Питання психології

спочатку опитування а потім бесіда. Робота проводилася одночасно в обох групах різними офіцерами зі зміною місць роботи особового складу (один офіцер проводив бесіду, інший опитування).

Під час підготовки й проведення емпіричного дослідження та аналізу отриманих даних визначено:

контрольовані зовнішні впливи (контрольовані змінні представлені у табл. 1); залежні змінні – показники психологічної стійкості (табл. 2);

умови, якими маніпулює дослідник – порядок проведення опитування за визначеними методиками до проведення заходів підтримання психологічної стійкості (бесіди) чи після її проведення.

Таблиця 1

Порівняння характеристик експериментальних груп

№ з/п	Контрольовані змінні	Середні ранги у різних групах		Значимість відмінностей
		до бесіди (n=36)	після бесіди (n=40)	
1	Вік	16,06	21,05	+ 0,13
2	Загальна стійкість	16,03	16,97	+ 0,78
3	Симптоми тривоги, депресії, ПТСР	16,03	16,97	+ 0,78
4	Самопочуття	21,08	16,43	-- 0,18
5	Активність	20,03	17,28	-- 0,43
6	Настрій	19,59	17,63	-- 0,58
7	Довіра командирів	17,75	19,10	+ 0,70
8	Навички виконувати завдання за посадою	18,53	18,48	-- 0,99
9	Загальна впевненість у собі	18,09	18,83	+ 0,84
10	Загальна впевненість у співслужбовцях	19,28	17,88	-- 0,69
11	Готовність діяти в ситуації неповної інформованості	18,60	17,55	-- 0,76

Експериментальні групи не відрізняються на значимому рівні за віком, особистісною стійкістю, рівнем прояву ознак гострих стресових розладів та іншими контрольованими змінними (див. табл. 1).

Зміна залежних показників (компонентів психологічної стійкості) у групах в яких опитування здійснювалося до та після проведення бесіди представлено у таблиці 2.

Таблиця 2

Порівняння значень показників психологічної стійкості в експериментальних групах

№ з/п	Показники (компоненти) психологічної стійкості	Середні ранги у різних групах		Значимість відмінностей
		до бесіди (n=36)	після бесіди (n=40)	
1	Рівень домагань в умовах невдачі	12,72	22,45	+ 0,01**
2	Здатність контролювати свій стан	14,69	20,79	+ 0,05*
3	Впевненість у собі	13,54	18,81	+ 0,11
4	Готовність нищити ворога	16,59	17,38	+ 0,82
5	Готовність терпіти дискомфорт	17,97	19,88	+ 0,59
6	Переконаність у перевазі над ворогом	14,69	20,79	+ 0,05*
7	Впевненість у командирах та співслужбовцях	20,06	18,10	-- 0,59
8	Готовність до самопожертви	13,54	18,81	+ 0,12

У таблиці бачимо значимі відмінності у бік зростання рівня домагань в умовах

невдачі, здатності контролювати свій стан, переконаності у перевазі над ворогом.

З метою виявлення сторонніх (неврахованих нами) змінних, які могли б вплинути на об'єктивність отриманих даних порівнювалися значення показників психологічної стійкості військовослужбовців частини на етапі її підготовки та застосування. При цьому рівень домагань у військовослужбовців бригади значимо не відрізняється на етапі підготовки та застосування ($n=250 / 197$ відповідно).

З цією ж метою порівнювалися значення показників психологічної стійкості військовослужбовців частини, які брали безпосередню участь у вогневому контакті, перебували під обстрілом та які забезпечували бойові дії. Між цими групами ($n=120 / 77$) військовослужбовців також не виявлено значимих відмінностей у рівні домагань в умовах невдачі.

Підводячи підсумок щодо результативності запропонованої підтримуючої бесіди можемо констатувати доцільність її застосування як інструменту підтримання та розвитку ключових складових психологічної готовності: рівня домагань в умовах невдачі та здатності контролювати свій стан.

Висновки. Необхідність розроблення заходів підтримання психологічної стійкості була викликана відсутністю засобів психологічної роботи, які дозволяли б підтримувати психологічну стійкість в бойових умовах. Оскільки більшість

методик та заходів розраховано на роботу з психотравмою, просвітою, мотивацією на етапах підготовки та відновлення боєздатності частин включно із дебрифінгом, у його розумінні наших та Ізраїльських фахівців.

Розроблена підтримуюча бесіда є адаптацією дебрифінгу до умов та завдань підтримання психологічної стійкості військовослужбовців, які безпосередньо ведуть бойові дії чи здійснюють їх забезпечення в районі ведення бойових дій.

В результаті апробації підтримуючої бесіди встановлено, що експериментальні групи не відрізняються на значимому рівні за віком, особистісною стійкістю, рівнем прояву ознак гострих стресових розладів. Під час оцінювання умов функціонування військовослужбовців також не виявлено значимих відмінностей у різних експериментальних групах. Як результат проведення бесід спостерігаються значимі відмінності у бік зростання рівня домагань в умовах невдачі, здатності контролювати свій стан, переконаності у перевазі над ворогом.

Підводячи підсумок щодо результативності запропонованих заходів можемо констатувати доцільність їх застосування як інструменту підтримання та розвитку ключових складових психологічної готовності: рівня домагань в умовах невдачі та здатності контролювати свій стан.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови (2004). Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Перун.
2. Ребер А. (2003). Большой толковый психологический словарь. Основные термины и понятия по психологии и психиатрии (в 2-х томах). Вече.
3. Building Psychological Resilience in Military Personnel : theory and practice (2013) / edited by Robert R. Sinclair and Thomas W. Britt. Washington,
4. Агаєв Н. А., Дикун В. Г., Стасюк В. В. (2020). Особливості організації морально-психологічного супроводу в арміях зарубіжних країн : навч. посіб. НДЦ ГП ЗС України.
5. Combat and Operational Stress Control / Department of the NAVY. (2010) Washington, Headquarters United States Marine Corps.
6. Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military Published (2011) : [L. Meredith, C. Sherbourne, and other.]. Santa Monica: RAND Corporation.
7. Крайнюк В. М. (2006). Особливості психологічного забезпечення працездатності спеціалістів в екстремальних умовах. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки* : зб. наук. праць / голов. ред. Судаков В. І.
8. Корольчук М. С. (2003). Психофізіологія діяльності: підручник для студентів вищих навчальних закладів. Ельга, Ніка-Центр.

9. Хайрулін, О. М. (2015). Психологія професійного вигорання військовослужбовців: [монографія]; за наук. ред. А.В. Фурмана. Тернопіль: ТНЕУ.
10. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. (2017). Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах / Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Ельга, Ніка-Центр.
11. Забезпечення психологічної стійкості військовослужбовців в умовах бойових дій (2022) : метод. посіб. / О. М. Кокун, В. В. Клочков, В. М. Мороз, І. О. Пішко, Н. С. Лозінська. Фенікс.

References

1. Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy (2004) [A large explanatory dictionary of the modern Ukrainian language] / Uklad. i holov. red. V. T. Busel. Perun. (in Ukrainian).
2. Reber A. (2003). Bolshoi tolkovyi psikhologicheskyy slovar. Osnovnye termyny u ponyatiya po psikhologii y psykhiiatryi [Big explanatory psychological dictionary. Basic terms and concepts in psychology and psychiatry] (v 2-kh tomakh). Veche. (in Russian).
3. Building Psychological Resilience in Military Personnel : theory and practice / (2013) edited by Robert R. Sinclair and Thomas W. Britt. Washington.
4. Ahaiev N. A., Dykun V. H., Stasiuk V. V. (2020). Osoblyvosti orhanizatsii moralno-psikhologichnoho suprovodu v armiiakh zarubizhnykh krain [Peculiarities of the organization of moral and psychological support in the armies of foreign countries] : navch. posib. Kyiv : NDTs HP ZS Ukrainy. (in Ukrainian).
5. Combat and Operational Stress Control / Department of the NAVY. (2010) Washington, Headquarters United States Marine Corps.
6. Promoting Psychological Resilience in the U.S. Military Published: (2011). [L. Meredith, C. Sherbourne, and other]. Santa Monica: RAND Corporation.
7. Krainiuk V. M. (2006). Osoblyvosti psikhologichnoho zabezpechennia pratsездatnosti spetsialistiv v ekstremalnykh umovakh [Peculiarities of psychological support of working capacity of specialists in extreme conditions]. Aktualni problemy sotsiologii, psikhologii, pedahohiky : zb. nauk. prats / holov. red. Sudakov V. I. K., Vyp. 7. (in Ukrainian).
8. Korolchuk M. S. (2003). Psykhofiziologhiia diialnosti: pidruchnyk dlia studentiv vyshcheykh navchalnykh zakladiv [Psychophysiology of activity: a textbook for students of higher educational institutions]. Elha, Nika-Tsentr. (in Ukrainian).
9. Khairulin, O. M. (2015). Psykhologhiia profesiinoho vyhorannia viiskovosluzhbovtiv [Psychology of professional burnout of military personnel]: [monohrafiia]; za nauk. red. A.V. Furmana. Ternopil: TNEU. (in Ukrainian).
10. Korolchuk M. S., Krainiuk V. M. (2017). Sotsialno-psikhologichne zabezpechennia diialnosti v zvychainykh ta ekstremalnykh umovakh [Social and psychological support of activities in normal and extreme conditions] / Navchalnyi posibnyk dlia studentiv vyshcheykh navchalnykh zakladiv. K.: Elha, Nika-Tsentr. (in Ukrainian).
11. Zabezpechennia psikhologichnoi stiikosti viiskovosluzhbovtiv v umovakh boiovykh dii (2022). [Ensuring the psychological stability of military personnel in the conditions of hostilities] : metod. posib. / O. M. Kokun, V. V. Klochkov, V. M. Moroz, I. O. Pishko, N. S. Lozinska Kyiv-Odesa : Feniks. (in Ukrainian).

Summary

*Klochkov V. adjunct National Defence University
of Ukraine named after Ivan Cherniakhovsky*

SUPPORTING THE PSYCHOLOGICAL STABILITY OF MILITARY PERSONNEL IN THE AREA OF COMBAT OPERATIONS

Introduction. *The factors of modern combat exert a significant influence on the course of mental processes (perception, attention, memory, thinking, will, emotions), changing their speed and quality (constancy, selectivity, integrity, stability, volume, concentration, productivity, realism, etc.), which, in turn, determines the effectiveness of combat activities. However, the inevitable experience of stress can have both mobilizing (combat agitation) and destabilizing (stupor, panic, auto-aggression) consequences.*

Purpose. *Verification of the effectiveness of measures to maintain the psychological stability of servicemen within the framework of psychological support of combat operations carried out by military units.*

Methods. *A natural forming experiment has been conducted. In order to maintain psychological stability at an acceptable level, an adapted method of performed actions analysis and a group discussion, conducted according to an adapted debriefing scheme, were employed. To determine the effectiveness of measures to support psychological stability, the following methods have been used: the Brief Resilience Scale (B. Smith), the Brief Scale of Anxiety, Depression and PTSD (adaptation by I. Kotienov), the Methodology for Assessing the Level of Servicemen Psychological Stability (V.V. Klochkov), the Scale for Evaluating Factors of Psychological Stability (G. Kaposlioz), Schwartzlander's Motor Test, observations and expert judgments of the unit's leadership and their decisions based on the taken measures results.*

Originality. *As a rule, when psychologists or psychiatrists refer to psychological stability, they consider it through the prism of psychological trauma, its prophylaxis, prevention, and rehabilitation after it. The proposed approach examines psychological stability in terms of ensuring the successful performance of service and combat tasks under the conditions of the presence of sources threatening the individual needs satisfaction. In this case, the presence of trauma is not denied: it is a proposed approach that would allow most servicemen to realize their strengths and employ them to develop their qualities, in particular, psychological stability. Thus, it concerns starting the process of reflection (awareness of what happened).*

Conclusion. *The experimental groups do not differ significantly in terms of age, personal stability, and the level of manifestation of signs of acute stress disorders. During the evaluation of the functioning conditions of servicemen, no significant differences were identified in different experimental groups either. Significant differences are observed in terms of an increase in the level of aspiration in conditions of failure, the ability to control one's state, and the belief in superiority over the enemy. Summarizing the effectiveness of the proposed measures, we can state the expediency of their use as a tool for maintaining and developing key components of psychological readiness: the level of aspiration in the face of failure and the ability to control one's state.*

Key words. *Combat factors; psychological stability; support; analysis of actions; conversation.*

Received/Поступила: 27.01.23.

Кобець О. В. доктор психологічних наук,
професор, Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини,
<https://orcid.org/0000-0002-9096-6313>

Хуртенко О. В. кандидат психологічних наук,
доцент, Вінницький державний педагогічний
університет імені Михайла Коцюбинського
<https://orcid.org/0000-0002-2498-1515>

СТРУКТУРНІ ЕЛЕМЕНТИ МЕХАНІЗМІВ ПСИХІЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУБ'ЄКТА НАВЧАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У статті авторами презентовано результати емпіричного дослідження структурних елементів механізмів психічного регулювання суб'єкта навчальної діяльності. Дані кореляційного аналізу переконливо демонструють вплив мотиваційних компонентів на успішність, вплив компонентів сфери здібностей на успішність як незалежно один від одного, так і у взаємозв'язку. Це наочно підтверджує включеність окремих компонентів сфери здібностей та мотиваційної сфери до структури психологічного регулювання навчальної діяльності суб'єкта.

Ключові слова: механізми психічного регулювання; суб'єкт навчальної діяльності; сфера здібностей; успішність; мотиваційна сфера; психічне регулювання.

Вступ. Вивчення механізмів психічної регуляції дозволяє раціоналізувати діяльність, і, зокрема, може стати відправним пунктом вирішення організаційних проблем педагогічної психології. Крім того, стосовно організації педагогічного процесу у військовому закладі освіти саме у регуляції психічних станів і закріпленні правильних форм, переведенні їх у звичні типи поведінки (в особистісні якості) і полягає основний сенс навчання та виховання.

Мета дослідження – презентація результатів емпіричного дослідження структурних елементів механізмів психічного регулювання суб'єкта навчальної діяльності.

Теоретичне підґрунтя. Розробкою проблеми регуляції поведінки займалися О. Конопкін, Г. Нікіфоров, А. Осницький, А. Висоцький, В. Іванніков, В. Калін, В. Котирло, К. Левін, С. Рубінштейн, В. Селіванов та ін. Особливий інтерес викликають останні дослідження українських психологів - Е. Балашова к сфері метакогнітивного моніторингу саморегульованого навчання студентів, М. Гриньової і М. Кононової у сфері саморегуляції навчальної діяльності та професійного розвитку студентської молоді, О. Стрижака у сфері саморегуляції як основи успішного професійного становлення студентів закладу вищої освіти та ін. [1; 2; 3 та ін.].

Методи дослідження - математико-статистичний аналіз: середні значення,

інтеркореляції, факторний і кластерний аналізи.

Результати і обговорення. У логіці опису отриманого емпіричного матеріалу автори прагнули розгляду отриманих результатів у трьох взаємозалежних напрямках. У першому, вивчаючи взаємозв'язок різних компонентів сфери здібностей суб'єкта з успішністю його навчальної діяльності шляхом виявлення зв'язку об'єктивно вимірних інтелектуальних та регулятивних здібностей з успішністю навчальної діяльності, зв'язків оцінки суб'єктом власних здібностей (самооцінки) та оцінки власної перспективи - із успішністю навчальної діяльності, визначення рівня адекватності самооцінки суб'єкта (здатність оцінки себе у реальному часі), автори прагнули показати, з одного боку, як і які компоненти сфери здібностей беруть участь у регуляції навчальної діяльності суб'єкта й впливають її успішність незалежно від мотивації. З іншого боку, незалежно від сфери здібностей, розглядали існування різних компонентів мотиваційної сфери, яка авторами розкладалася на три складові: базисну та дві провідні структури мотивації, тобто загальну спрямованість (спрямованість на взаємодію, спрямованість на завдання, особисту спрямованість), мотивації досягнення та афіліації - прагнули також охарактеризувати вплив компонент мотиваційної сфери на успішність навчальної діяльності через виявлення взаємозв'язку різних структурних компонентів

мотиваційної сфери та визначення особливостей цих взаємозв'язків у порівнянні з успішністю навчальної діяльності. У другому напрямку автори прагнули визначити структурні зв'язки різних компонентів мотиваційної сфери та сфери здібностей шляхом виявлення зв'язку структур здібностей та мотивацій у порівнянні з успішністю навчальної діяльності, виявлення залежності між самооцінкою суб'єкта та структурою його мотиваційної сфери. І, нарешті, третій напрямок дослідження стосується виявлення вікових та статевих особливостей взаємозв'язків мотивації та здібностей суб'єкта у регуляції його навчальної діяльності: у першому випадку, у цілому, - за вибіркою обстежуваних, у другому - на основі типології інтелектуальних здібностей; у третьому – на основі побудованої типології констеляцій мотивацій досягнення та афіліації. Тобто вже не лише зв'язку структурних компонентів сфери здібностей зі структурними компонентами мотиваційної сфери, але й якась група суб'єктів (з таким типом здібностей або мотиваційних констеляцій), усередині якої автори і прагнули показати, як здібності пов'язані і взаємопов'язані з мотивацією у структурі психологічного регулювання навчальної

діяльності, а також показати, як ці зв'язки впливають на її успішність.

Таким чином, у виконаній роботі було визначено три площини аналізу та три групи висновків. І тому здійснювався достатньо глибокий математико-статистичний аналіз: середні значення, інтеркореляції, факторний і кластерний аналізи. При обробці та аналізі результатів проведених досліджень автори прагнули як до класифікації суб'єктів, так і до можливого розгляду отриманих розподілів загалом, до розуміння існуючих з-поміж них залежностей. Цікавили і серединні (масові, типові) тенденції у групах обстежуваних та їхні типологічні градації.

Під час розгляду впливу компонентів сфери здібностей та мотиваційної сфери на успішність навчальної діяльності суб'єкта (за повною вибіркою суб'єктів виявлено:

залежності компонентів сфери здібностей як між собою, так і з успішністю навчальної діяльності (рис. 1);

залежності компонентів мотиваційної сфери як між собою, і з успішністю навчальної діяльності (рис. 2), зокрема, та залежності каузальним чином певних констеляцій мотивацій досягнення та афіліації як із загальною спрямованістю, так і з успішністю суб'єкта у навчальній діяльності.

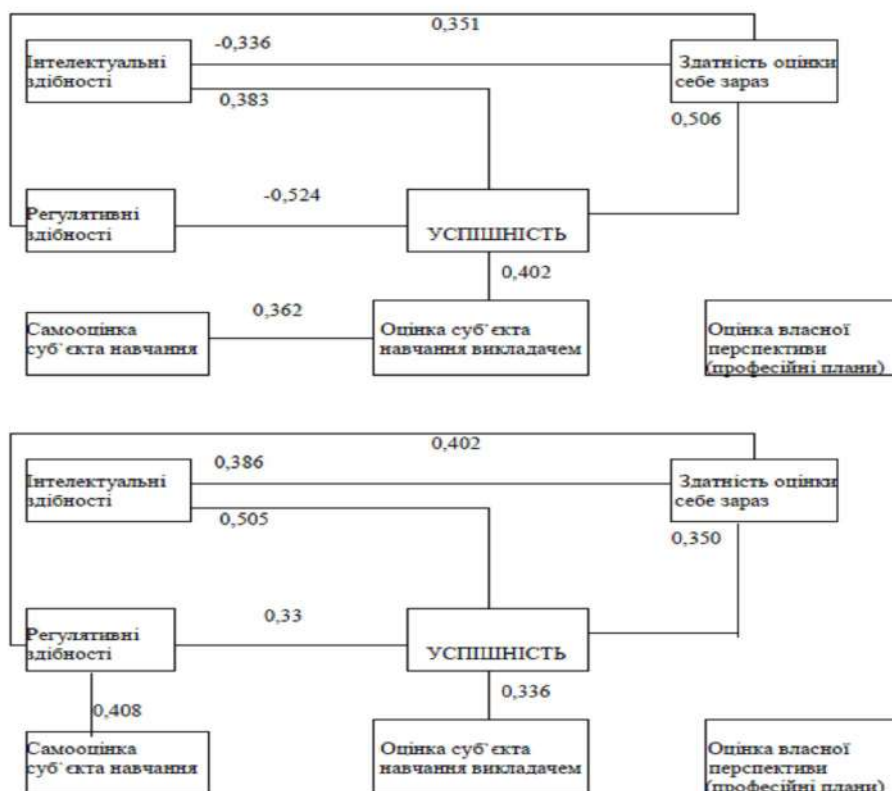


Рис. 1. Кореляційні плеяди, що характеризують взаємозв'язок між компонентами здібностей та успішністю навчальної діяльності на 0,1%, 1%, 5% рівнях значущості. Зверху - за вибіркою 1-ї групи (n = 250), внизу - за вибіркою 2-ї групи (n = 250). Цифрами вказано коефіцієнти кореляції за Спірменом.

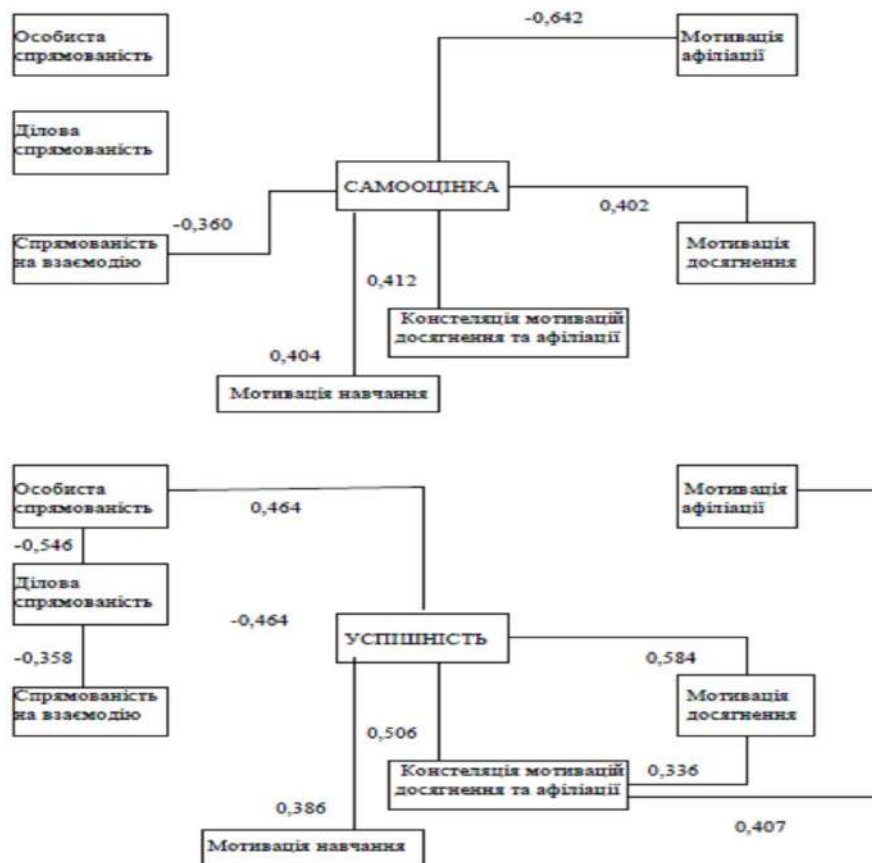


Рис. 2. Кореляційні плеяди, що характеризують взаємозв'язок між компонентами мотиваційної сфери та успішністю навчальної діяльності на 0,1%, 1%, 5% рівнях значущості. Зверху - за вибіркою 1-ї групи (n = 250), внизу - за вибіркою 2-ї групи (n = 250). Цифрами вказано коефіцієнти кореляції за Спірменом.

Під час вивчення зв'язків структур здібностей та мотивацій у порівнянні з успішністю навчальної діяльності виявлено кореляційні плеяди - зв'язок структурних компонентів мотиваційної сфери із структурними компонентами сфери здібностей суб'єкта за ступенем успішності навчальної діяльності. А саме кореляційні плеяди зв'язку структурних компонентів сфери здібностей та мотиваційної сфери суб'єкта за ступенем успішності у навчальній діяльності демонструють, що суб'єкти з високим рівнем успішності навчальної діяльності мають значні позитивні зв'язки ($p=0,01$) з такими компонентами, як здатність оцінювати себе у теперішньому ($r=0,701$), інтелектуальні здібності ($r=0,629$), оцінка викладача ($r=0,525$), констеляції мотивацій досягнення та афіліації ($r=0,521$), ділова спрямованість ($r=0,402$), мотивація досягнення ($r=0,607$) та значний негативний зв'язок з мотивацією афіліації ($r=-0,548$) - 1-ша група;

позитивні значущі зв'язки з інтелектуальними здібностями ($r=0,527$), здатністю оцінки себе у реальному ($r=0,633$), оцінкою власної перспективи ($r=0,502$), констеляціями мотивацій досягнення та афіліації ($r=0,651$), мотивацією досягнення ($r=0,435$) - 2-га група;

суб'єкти із середнім рівнем успішності навчальної діяльності мають значні позитивні зв'язки з компонентами: регулятивні здібності ($r=-0,438$), спрямованість на взаємодію ($r=0,508$) та значний негативний зв'язок з оцінкою викладача ($r=-0,468$) - 1-ша група;

позитивні значущі зв'язки з оцінкою викладача ($r=0,515$), здатністю оцінки себе у цьому ($r=0,581$), констеляціями мотивацій досягнення та афіліації ($r=0,403$) і негативну - зі спрямованістю на взаємодію ($r=-0,459$) - 2-га група;

суб'єкти із низьким рівнем успішності навчальної діяльності мають значні позитивні зв'язки із компонентами: мотивація афіліації ($r=0,505$) та значний

негативний зв'язок - інтелектуальні здібності ($r=-0,604$), здатність оцінки себе у сьогоденні ($r=-0,634$), самооцінка ($r=-0,403$), констеляції мотивацій досягнення та афіліації ($r=0,510$) - 1-ша група;

позитивні - мотивація афіліації ($r=0,625$), особиста спрямованість ($r=0,409$) та негативні - ділова спрямованість ($r=-0,389$), здатність оцінки себе у теперішньому ($r=-0,541$), констеляції мотивацій досягнення та афіліації ($r=-$

$0,645$) - 2-а група;

виявлення залежності між самооцінкою суб'єкта та структурою мотиваційної сфери.

Особливий інтерес представляє вивчення залежностей між самооцінкою суб'єкта та структурою мотиваційної сфери, оскільки самооцінка є загальновизнаним основним новоутворенням у цьому віці. Результати емпіричного дослідження подано на рисунку 3.

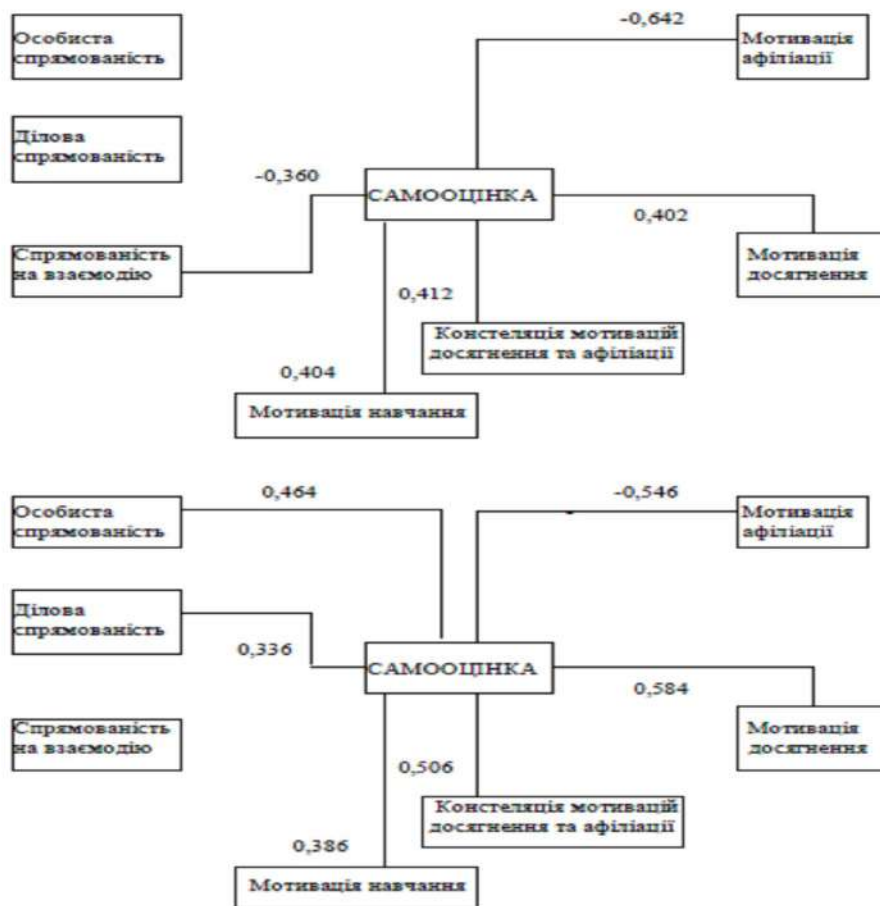


Рис. 3. Кореляційні плеяди, що характеризують взаємозв'язок між компонентами мотиваційної сфери та самооцінкою суб'єкта на 0,1%, 1%, 5% рівнях значущості. Зверху - за вибіркою суб'єктів 1-ї групи ($n = 250$), внизу - за вибіркою суб'єктів 2-ї групи ($n = 250$). Цифрами вказано коефіцієнти кореляції за Спірменом.

Висновки. Таким чином, за результатами емпіричного дослідження можна побачити, що дані кореляційного аналізу переконливо демонструють вплив мотиваційних компонентів на успішність, вплив компонентів сфери здібностей на успішність як незалежно один від одного, так і у взаємозв'язку. Це наочно підтверджує включеність окремих компонентів сфери здібностей та мотиваційної сфери до структури

психологічного регулювання навчальної діяльності суб'єкта. Однак цілісність картини взаємозв'язків компонентів сфери здібностей та мотиваційної сфери у структурі регуляції навчальної діяльності суб'єкта - його індивідуально-варіативний профіль можна охарактеризувати лише за допомогою кореляційного аналізу за загальною вибіркою обстежуваних (без врахування їхньої приналежності до статі та типології), що є недостатнім.

Список використаних джерел

1. Балашов Е. М. (2020). Метакогнітивний моніторинг саморегульованого навчання студентів : дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.07. Національний університет «Острозька академія». Острог. 504 с.
2. Гриньова М. В., & Кононова М. М. (2021). Саморегуляція навчальної діяльності та професійний розвиток студентської молоді : монографія. Полтава : Астроя, 384 с.
3. Стрижак Ю. О. (2021). Саморегуляція як основа успішного професійного становлення студентів закладу вищої освіти. *Імідж сучасного педагога*. № 3 (198). С. 68–71.

References

1. Balashov E. M. (2020). Metakognityvnyj monitoryng samoregul'ovanogo navchannja studentiv [Metacognitive monitoring of students' self-regulated learning]: dys. ... d-ra psyhol. nauk: 19.00.07. Nacional'nyj universytet «Ostroz'ka akademija». Ostrog. 504 s. (in Ukrainian)
2. Gryn'ova M. V., & Kononova M. M. (2021). Samoreguljacija navchal'noi' dijal'nosti ta profesijnyj rozvytok student'koi' molodi [Self-regulation of educational activities and professional development of student youth]: monografija. Poltava : Astraja. 384 s. (in Ukrainian)
3. Stryzhak Ju. O. (2021). Samoreguljacija jak osnova uspishnogo profesijnogo stanovlennja studentiv zakladu vyshhoi' osvity [Self-regulation as a basis for the successful professional development of students of a higher education institution]. *Imidzh suchasnogo pedagoga*. № 3 (198). S. 68–71. (in Ukrainian)

Summary

Kobets O. doctor of psychological sciences, professor, Uman State Pedagogical University named after Pavlo Tychyna

Khurtenko O. candidate of psychological sciences, associate professor, Vinnytsia State Pedagogical University named after Mykhailo Kotsyubynskyi

STRUCTURAL ELEMENTS OF THE MECHANISMS OF MENTAL REGULATION OF THE SUBJECT OF EDUCATIONAL ACTIVITIES

Introduction. Studying the mechanisms of mental regulation allows for the rationalization of activity, and, in particular, can become a starting point for solving organizational problems of pedagogical psychology. In addition, with regard to the organization of the pedagogical process in a military educational institution, the main meaning of education and training lies in the regulation of mental states and the establishment of correct forms, their transformation into habitual types of behavior (into personal qualities).

Purpose - to present the results of an empirical study of the structural elements of the mechanisms of mental regulation of the subject of educational activity.

Methods - mathematical and statistical analysis: mean values, intercorrelations, factor and cluster analyses.

Originality. In the logic of the description of the obtained empirical material, the authors sought to consider the obtained results in three interdependent directions. In the first, studying the interrelationship of various components of the subject's ability sphere with the success of his educational activity by identifying the relationship of objectively measured intellectual and regulatory abilities with the success of educational activity, the relationship of the subject's assessment of his own abilities (self-esteem) and assessment of one's own perspective - with the success of educational activities, determining the level of adequacy of the subject's self-assessment (the ability to assess oneself in real time), the authors sought to show; on the one hand, how and which components of the field of abilities participate in the regulation of the subject's educational activities and influence its success regardless of motivation. In the second direction, the authors sought to determine the structural connections of various components of the motivational sphere and the sphere of abilities by identifying the connection between the structures of abilities and motivations in comparison with the success of educational activities, identifying the dependence between the subject's self-esteem and the structure of his motivational sphere. And, finally, the third direction of research concerns the identification of age and gender characteristics of the interrelationships of the subject's motivation and abilities in the regulation of his educational activity: in the first case, in general, - according to the sample of the examinees, in the second - based on the typology of intellectual abilities; in the third - on the basis of the constructed typology of constellations of achievement and affiliation motivations.

Conclusion. Based on the results of the empirical study, it can be seen that the data of the correlation analysis convincingly demonstrate the influence of motivational components on success, the influence of components of the field of abilities on success both independently of each other and in relationship. This clearly confirms the inclusion of individual components of the sphere of abilities and motivational sphere in the structure of psychological regulation of the subject's educational activity. However, the integrity of the picture of interrelationships of the components of the sphere of abilities and the sphere of motivation in the structure of the regulation of the subject's educational activity - his individual-variable profile can be characterized only with the help of correlation analysis based on the general sample of examinees (without taking into account their gender and typology), which is not enough.

Keywords: mechanisms of mental regulation; subject of educational activity; sphere of abilities; progress; motivational sphere; psychoregulation.

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Received/Поступила: 10.01.23.

Кривець Л. В. доктор філософських наук,
старший науковий співробітник, провідний
науковий співробітник кафедри суспільних наук
Національного університету оборони
України імені Івана Черняхівського
<https://orcid.org/0000-0001-7451-5208>

ЗБРОЙНІ СИЛИ УКРАЇНИ ЯК ВІДКРИТА СИСТЕМА: АКСІОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА ІНТЕРСУБ'ЄКТИВНИЙ МЕХАНІЗМ РЕАЛІЗАЦІЇ

В статті Збройні Сили України розглядаються як складна відкрита нелінійна дисипативна система, основним механізмом реалізації якої є діалогічна соціальна взаємодія, що актуалізує та реалізує спільну взаємоспрямовану діяльність індивідуальних, групових та колективних соціальних суб'єктів і забезпечує динаміку розвитку.

Автор пропонує до розгляду аксіологічний фундамент перспективної моделі Візії Збройних Сил України. В запропонованій моделі кількість фундаментальних цінностей відповідає кількості рівнів діалогічної взаємодії складної нелінійної системи українського війська, відкритого до інтеграції в євроатлантичний безпековий простір.

Аксіологічне ядро Візії може бути поширене на Сили оборони, проте наголос в ній робиться саме на Збройних Силах України, як на системоутворюючому формуванні, що визначає напрям і дизайн трансформації оборонної політики України і місця України у глобальній безпеці.

Під Новою системою глобальної безпеки у статті розуміється запропонована президентом України ініціатива United24 (U24), на основі якої у подальшому може вирости нова глобальна структура, що зможе протягом 24 годин дати достатню підтримку для будь-якої країни, що зазнала воєнного нападу, стихійного лиха чи пандемії.

Ключові слова: Збройні Сили України; українське військо; лідерство; українська нація; відкрита система; євроатлантична інтеграція; фундаментальні цінності; фрактальна логіка; психологія управління; соціальна філософія; синергетика; емерджентність; холістична парадигма; Нова система глобальної безпеки.

Вступ. Збройні Сили України є серцем української нації. Саме українське військо, що протягом 2014-2023 років у боротьбі здобуває свободу України сьогодні має найвищий рівень довіри серед населення. Завдяки цій довірі та підтримці з боку наших партнерів карбується стійкість і міць українського війська.

У сучасних реаліях Збройні Сили України як систему не можна розглядати окремо від всіх взаємодій, що її пронизують та формують як її актуальний, так і бажані стани в майбутньому. Саме тому, в статті запропоновано значно розширити оптику наукового аналізу і поглянути на сучасні Збройні Сили як на складну і відкриту систему, основним механізмом актуалізації якої виступає соціальна взаємодія.

Взаємодія є однією з фундаментальних підстав соціальних процесів, завдяки якій отримують подальший розвиток як

безпосередні, так і опосередковані відносини соціальних систем різного масштабу. У цьому плані Україна представляє собою унікальне цивілізаційне явище. На її теренах протягом століть, йшов процес взаємовпливу різних цивілізаційних формацій [4]. Історична потреба у міжкультурному діалозі, сучасні нестабільні суспільні умови та загроза безпеки існування України як нації призводять до усвідомлення як військовослужбовцями, та і пересічними громадянами сучасної української держави значення проблеми оптимізації соціальної взаємодії як в середині держави, так і за її межами, — взаємодії заснованої на цінностях моральності й довіри задля покращення суспільних відносин як всередині країни, так і за її межами. В контексті забезпечення безпеки держави, ця взаємодія за умови правильної реалізації, може призвести не тільки до підвищення

обороздатності, але і до якісного збагачення рівня глобальної безпеки.

Актуальність розробки теоретичних основ розгляду Збройних Сил України як складної відкритої системи визначається також потребами прогнозування змістовних ліній військово-соціального управління з метою формування позитивних варіантів розвитку не тільки Збройних Сил України, а і всього українського суспільства в майбутньому [3].

Досвід активної фази бойових дій 2022-2023 років продемонстрував, що шлях до перемоги вимагає об'єднання зусиль всіх верств населення, тому дуже важливо долучити до захисту держави якомога більш широке коло людей, консолідувати все українське суспільство і міжнародну спільноту задля ефективної підтримки Збройних Сил України та підвищення обороноздатності не тільки нашої держави, але і для якісного посилення глобального безпекового простору.

Мета дослідження: визначити фундаментальні аксіологічні засади розуміння Збройних Сил України як відкритої системи задля формування перспективної моделі Візії Збройних Сил України у контексті євроатлантичної інтеграції.

Теоретичне підґрунтя. Дослідження природи різного типу систем ґрунтується на багатовіковій історії наукового пошуку. Коріння уявлення про системну будову суспільства перебувають в античній філософії, зокрема, відсилають до праць Аристотеля, який виділяв частину і ціле. В античності вперше сформульовано твердження, що ціле складається з частин, але не зводиться до їх суми, тобто цілісність будь-якого феномена відрізняється внутрішньою будовою та новими системними властивостями [2].

Найбільш широкий підхід до наукового аналізу різних властивостей соціальних систем, представлено поглядами Е. Дюркгейма, Ж. Лакана, Р. Мертона, Г. Спенсера, М. Фуко, та інших. Інтегративне розуміння соціальної структури та соціальної дії розкрито М. Вебером, Ю. Хабермасом, Е. Гідденсом та іншими [4].

В статті основним механізмом актуалізації системи Збройних Сил визначається соціальна взаємодія, що найбільш ефективно реалізується у формі діалогу. В загальнонауковому смислі, взаємодія носить універсальний і активний характер. У взаємодії здійснюється інтеграція частин у ціле, розрізнений організм починає існувати як цілісне єдине утворення. Наприклад, електромагнітна взаємодія між ядром і електронами створює структуру атома, а взаємодія між людьми утворює соціальність.

Згідно з концепцією М. Дмитрієвої, взаємодію, в науковій теорії, потрібно розглядати як екстраполяцію чи розповсюдження, перенесення інформації, знань, методів з однієї площини в іншу. «При цьому відбувається виявлення більш глибоких, спільних для природи і суспільства закономірностей, що виражають взаємозв'язок і взаємодію об'єктів і процесів, діалектику єдиного реального світу» [1, 22-23].

У науковій думці поширені підходи відносно того, що надскладна взаємодія характеризує життя соціуму, адже соціум – це процес і продукт взаємодії людей, як з природою, технікою, так і між собою. Духовний світ людей організується через опосередковані та безпосередні смислові конструкти, що знаходять вираження у багатоваріантності здійснення взаємодії. Взаємодія в соціальній сфері здійснюється не тільки в межах окремих суспільних систем, а й у просторі людства в цілому [2].

Оскільки соціальне буття в цілому і збройні сили зокрема є складними, багаторівневими системами, то розглядаючи взаємодію, необхідно брати до уваги внесок, зроблений у розвиток цього поняття представниками теорії функціональних систем. П. Анохін стверджував, що «взаємодія, сама по собі, не може сформувати систему, оскільки аналіз справжніх закономірностей функціонування системи розкриває швидше механізм сприяння компонентів, ніж їх взаємодію» [4, 19]. Системою є тільки такий комплекс вибірково залучених елементів, у яких взаємодія і взаємовідносини набувають характеру

взаємосприяння структурних одиниць спрямованих на сфокусований корисний результат.

Г. Хакен зазначає, що в складних системах взаємодія набуває характеру «взаємосприяння». Вона повинна являти собою дійсну кооперацію елементів, зусилля яких спрямовані на отримання кінцевого корисного результату. Це означає, що кожен елемент може увійти до системи лише в тому випадку, якщо він вносить свою частку сприяння в досягнення мети діяльності системи [4, 15].

Автор погоджується з окресленими вище твердженнями і додає, що саме такий тип взаємодії, в результаті актуалізації якого породжується нова емерджентна якість можна вважати діалогічною взаємодією. Цей тип взаємодії є основним механізмом запропонованої автором відкритої системи Збройних Сил України.

Методи дослідження. Методологія дослідження ґрунтуються на положеннях критичної соціальної теорії, психології, соціальної філософії, що визначають загальні принципи суб'єкт-суб'єктної взаємодії на інституційному рівні соціально-історичного та культурно-цивілізаційного розвитку України і її Збройних Сил.

Автором було застосовано аксіологічний підхід, за допомогою якого було визначено фундаментальні цінності українського війська.

До методологічного апарату дослідження увійшли провідні ідеї холізму та постструктуралізму, принципи синергетики як основи аналізу складних, багатомірних відкритих нелінійних систем, однією з яких є сучасне українське військо.

Міждисциплінарний підхід у поєднанні з методом екстраполяції результатів дозволив значну увагу зосередити на граничному розширенні існуючих підходів щодо розуміння системи Збройних Сил України, та з'ясуванні сутнісних аспектів соціальної взаємодії, що лежать в його основі.

Результати обговорення. Під українським військом у статті розуміються Сили оборони, що на момент її створення включають Збройні Сили України, а також

інші утворені відповідно до законів України військові формування, правоохоронні та розвідувальні органи, органи спеціального призначення з правоохоронними функціями, на які Конституцією та законами України покладено функції із забезпечення оборони держави (Закон України «Про національну безпеку України» від 21.06.2018 N 2469-VIII).

Автор вперше висуває позицію згідно з якою Збройні Сили України і українське військо в цілому розуміється як складна відкрита нелінійна дисипативна система, що перебуває в постійному русі та взаємодії з системами більшого або меншого порядку. Це унікальна система, що стійко функціонує при наявності підсистем різного масштабу та нескінченній кількості взаємодій і факторів впливу на всіх рівнях актуалізації системи.

Взаємозв'язок здійснюється за допомогою соціальних процесів, варіативність протікання яких визначається особистісним началом кожного військовослужбовця і військовослужбовиці, а стабільність підтримується об'єктивними природними, технічними та соціальними чинниками. Військо не існує поза різними типами взаємодій, що його пронизують, при цьому серед всіх видів соціальних взаємодій автором виокремлюється саме соціальний діалог, як шлях до об'єднання різних компонентів системи, спосіб пошуку спільних смислів та засіб забезпечення спільного взаємосприяння.

Фундаментальним елементом системи українського війська як відкритої системи є окремий військовослужбовець/військовослужбовиця, але лише в тому випадку, коли він/вона може реалізуватись як соціальний суб'єкт. Саме соціальний суб'єкт є генератором і актуалізатором соціальної взаємодії. Суб'єктність ми визначаємо як результат залучення особистості до фундаментальних цінностей та світової культури; як принцип самотворення і самоздійснення особистості; як розвинену в здатність до діалогічної взаємодії.

Соціальна взаємодія автором відзначається, як спосіб соціального буття, заснований на діалогічній природі. Діалогом ми називаємо комунікативний акт, спрямований на пошук спільних сенсів, на подолання суспільної деструкції, на мінімізацію ймовірності соціальних конфліктів. Не тотожні соціальні суб'єкти, вступаючи в діалогічні відносини, в результаті діалогу реалізуються на дещо іншому якісному рівні.

В діалозі актуалізується як інтерсуб'єктивний простір, так і суб'єкт-суб'єктний взаємозв'язок індивідів, що розуміють і адекватно інтерпретують смислові контексти один одного задля вироблення не тільки певного консенсусу, але і компромісу, що визначає продуктивність реалізації соціальної взаємодії.

Про структуру діалогу, повторювану на всіх рівнях соціального буття, розмірковував видатний американський соціолог П. Сорокін. За його концепцією діалог є соціальним феноменом, що продукується двома, або більшою кількістю соціальних суб'єктів, реалізуючими інваріантну структуру діалогу [4, 46].

У сучасній науковій думці поширені підходи дослідження діалогу з методологічних позицій синергетики і холізму. У даному ракурсі діалог розуміється інваріантною сутністю соціальної взаємодії, тобто завдяки діалогу реалізується властивість структурної самоподібності, що притаманна всім рівням соціальності.

Варто підкреслити, що відповідно до авторської позиції, діалог ми розуміємо як соціальний фрактал. Визначення діалогу як соціального фракталу, відкриває можливість розглянувши діалог і його властивості на одному рівні, спроектувати дане знання на більш складні рівні соціального буття, що важко піддаються аналізу. Ми виділяємо наступні властивості фракталів: самоподібність, структурну інваріантність, принципову незавершеність, децентричність.

В соціальних відносинах властивості самоподібності, інваріантності,

незавершеності, децентричності притаманні діалогу на всіх рівнях соціальності. Він інваріантний щодо структурної організації; діалог, розпочавшись, не завершується в соціумі, а породжує нові ланцюжки інтерсуб'єктивних взаємозв'язків, тобто ціле, що продукується в результаті діалогу завжди більше частин, що його утворюють. Діалог децентричний, на противагу монологу [4].

Діалог виникає між соціальними суб'єктами в їх взаємодії (фізіологічній, емоційній, інформаційній, інтелектуальній та інших). Подібні відносини в часі і просторі утворюються між двома і більше соціальними суб'єктами в процесі конструювання, організації і реалізації спільної діяльності. В залежності від складності та потужності цих дій, змінюється масштабність відповідних діалогічних взаємодій, які можуть досягати десятків тисяч і мільйонів соціальних суб'єктів, і найбільш глобальний різновид діалогічної взаємодії відбувається в межах людства.

Пропонуємо розглянути як діалогічна взаємодія формується і формує відкриту нелінійну систему Збройних Сил України, відповідно до авторської позиції.

На першому рівні системи українського війська діалог відбувається в інтерсуб'єктивному просторі окремого військовослужбовця/військовослужбовиці або працівника/працівниці ЗСУ. Цей рівень діалогічної взаємодії є морально-етичним інтерсуб'єктивним рівнем. Майбутні рішення, слова та вчинки мають бути спочатку виважені та порівняні з моральним ідеалом, який формується в свідомості кожного і кожної у процесі особистісного зростання. Якісним результатом актуалізації взаємодії цього рівня є етична поведінка і розвиток **моральної** особистості військовослужбовців і працівників ЗСУ.

На наступному рівні системи українського війська діалог відбувається між військовослужбовцями, між військовослужбовцями і працівниками ЗСУ, між військовослужбовцями і цивільним населенням. Діалог як

соціальний фрактал при цьому не змінює своєї природи, проте якісно змінюються результати цього рівня взаємодії. За умови формування моральної особистості суб'єктів системи на попередньому рівні, на другому рівні емерджентним результатом суб'єкт-суб'єктної взаємодії стає *довіра*.

Довіра до Збройних Сил України з боку громадськості та міжнародних організацій опосередковано залежить від моральної поведінки кожного військовослужбовця/військовослужбовиці та працівника/працівниці ЗСУ на власному рівні відповідальності.

На третьому рівні системи в результаті актуалізації діалогу і довіри до ЗСУ, сформованої на рівні попередньому, формується якість *стійкості*. Автор визначає стійкість як здатність ефективно реагувати на виклики і загрози та відновлювати потужності у кризових ситуаціях, що досягається завдяки набутим спроможностям і національній та міжнародній підтримці Збройних Сил України.

На четвертому рівні взаємодії відбувається перехід з рівня національного до рівнів регіонального, міжнародного і глобального. В результаті актуалізації складного комплексу явищ на цьому рівні формується глобальна діалогічна стратегічна взаємодія, під час якої відбувається не тільки діалогічний обмін спроможностями, потужностями, але і обмін цінностями як між системами вищого і нижчого рівнів, так з представниками інших систем.

Успіху на цьому рівні стратегічної взаємодії можна досягнути лише за умови формування якісної системи цінностей, що має бути закладена в основу формування українського війська. Цінності мають бути не тільки аксіологічним фундаментом Збройних Сил України, а і тим стратегічним продуктом, яким Україна зможе поділитися зі світом в контексті Нової системою глобальної безпеки.

Під Новою системою глобальної безпеки у статті розуміється запропонована президентом України ініціатива United24 (U24), на основі якої у подальшому може

виросли нова глобальна структура, що зможе протягом 24 годин дати достатню підтримку для будь-якої країни, що зазнала воєнного нападу, стихійного лиха чи пандемії.

Відповідно до мети дослідження, автор пропонує до розгляду аксіологічний фундамент перспективної моделі Візії Збройних Сил України. В запропонованій моделі кількість фундаментальних цінностей відповідає кількості рівнів діалогічної взаємодії складної відкритої системи українського війська, здатного до інтеграції в євроатлантичний безпековий простір.

Збройні Сили є серцем України, школою лідерства української нації та надійним учасником Нової системи глобальної безпеки!

Військовослужбовці та працівники Збройних Сил України проявили себе як найкращі сини і доньки українського народу у боротьбі за Незалежність і здобули для України гідне місце в історії людства.

Саме через боротьбу і жертвовність карбувався характер кожного військовослужбовця і військовослужбовиці - саме у боротьбі карбувались Цінності/Core values українського війська.

Фундаментальними цінностями/Core Values Збройних Сил України є:

1. Моральність/Morale - основа бойового духу українського війська. Військовослужбовці і працівники ЗСУ є взірцями честі і гідності в повсякденній діяльності і на полі бою, вони не беруть участь у корупції, демонструють високо-моральну поведінку на всіх рівнях, глибоко віддані справі захисту держави і продуктивній праці заради підсилення обороноздатності України.

2. Довіра/Trust - основа ефективної взаємодії війська, громадянського суспільства та міжнародної спільноти. Довіра базується на моральності військовослужбовців та працівників ЗСУ і саме вона забезпечує підтримку українського війська як на національному, так і на міжнародному рівні. Збройні Сили України дуже цінують свій репутаційний капітал. Будь-яка діяльність військовослужбовців та працівників, що

підриває довіру до українського війська є діяльністю проти України.

3. Стійкість/Resilience - здатність ефективно реагувати на виклики і загрози та відновлювати потужності у кризових ситуаціях, що досягається завдяки набутим спроможностям і національній та міжнародній підтримці Збройних Сил України. Ця підтримка не можлива без довіри до українського війська з боку громадськості.

4. Міць/Might є системною (емерджентною) якістю українського війська у Новій системі глобальної безпеки, в якій Україна здобула власну роль і місце. Міць ЗСУ спрямована на забезпечення безпеки на національному, регіональному і міжнародному рівнях; вона є проявом здатності до проактивного перетворення дійсності в результаті формування ефективної системи взаємодій, проте залежить вона від високих моральних якостей, довіри і стійкості кожного працівника, солдата, офіцера і генерала українського війська на власному рівні відповідальності.

Окреслена вище система цінностей в перспективі дозволить закласти основу для формування сучасної військової етики як в Збройних Силах України, так і у Силах оборони в цілому. Саме аксіологічний підхід до формування правил етичної

поведінки, що поширюються як на військовослужбовців, так і на найманих працівників, характерний для НАТО та збройних сил провідних країн світу [5; 6].

Висновки. На основі застосування окресленого методологічного апарату вперше Збройні Сили України були розглянуті як складна відкрита нелінійна дисипативна система, основним механізмом реалізації якої є діалогічна соціальна взаємодія, що актуалізує та реалізує спільну взаємоспрямовану діяльність індивідуальних, групових та колективних соціальних суб'єктів і забезпечує динаміку розвитку.

Автор окреслила аксіологічний фундамент перспективної моделі Візії Збройних Сил України. В запропонованій моделі кількість фундаментальних цінностей відповідає кількості рівнів діалогічної взаємодії складної нелінійної системи українського війська, відкритого до інтеграції в євроатлантичний безпековий простір.

Аксіологічне ядро Візії може бути поширене на Сили оборони, проте наголос в ній робиться саме на Збройних Силах України, як на системоутворюючому формуванні, що визначає напрям і дизайн трансформації оборонної політики України і місця України у Новій системі глобальної безпеки.

Список використаних джерел

1. Дмитриева М. С. (2005). Синергетика в науке и наука языком синергетики, Одесса-Астропринт.
2. Кримець Л. В. (2016). Філософія влади та управління науково-освітнім простором, Золоті ворота.
3. Кримець Л. В. (2018). Ціннісні аспекти формування ментальності військовослужбовців Збройних Сил України. Вісник Національного університету оборони України. 1(49), 155-160. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2018-49-1-155-160>
4. Крымц Л. В. (2012). Социальное взаимодействие в контексте постиндустриального общества на современном этапе развития. Lap Lambert Academic Publishing.
5. George C. Lodge. (1992). Ideology and National Competitiveness. Journal of Managerial Issues, Vol. 4(3), 321-338. <https://www.jstor.org/stable/40603941>
6. NATO Code of Conduct [електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>.

References

1. Dmytrveva M. S. (2005). Synerhetyka v nauke v nauka yazykom synerhetyky. [Synergetics in science and science in the language of synergy]. Odessa-Astroprynt. (in Russian)
2. Krymets L. V. (2016). Filosofiia vladv ta upravlinnva naukovo-osvitnim prostorom. [Philosophy of power and management of scientific and educational space] Zoloti vorota. (in Ukrainian)
3. Krymets L. V. (2018). Tsinnisni aspekty formuvannva mentalnosti vivskovoslzhbobsiv Zbroynykh Syl Ukrayiny NATO [Valuated aspects of military mentality forming in Armed Forces of

Ukraine]. Visnyk NUOU. 1(49), 155-160. (in Ukrainian) <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2018-49-1-155-160>

4. Krymets L. V. (2012). Sotsyalnoe vzaymodeistvie v kontekste postyndustrialnogo obshchestva na sovremennom etape razvityia: monografiia [Social interaction in the context of post-industrial society at the current stage of development]. Germany-Lap Lambert Academic Publishing. (in Russian)

5. George C. Lodge. (1992). Ideology and National Competitiveness. Journal of Managerial Issues, Vol. 4(3), 321-338. (in English) <https://www.jstor.org/stable/40603941>

6. NATO Code of Conduct [electronnyi resurs]. – Rezhim dostupu: <https://www.nato.int/structur/recruit/info-doc/code-of-conduct.pdf>.

Summary

Krymets L. Doctor of Science in Philosophy,
Senior Researcher Chief Researcher of the
Humanitarian Institute, National Defense University
of Ukraine named after Ivan Chernyakhovskiy

ARMED FORCES AS AN OPEN SYSTEM:

AXIOLOGICAL BASIS AND INTERSUBJECTIVE IMPLEMENTATION MECHANISM

Introduction. For the first time, on the basis of a general scientific and socio-philosophical analysis – the Armed Forces of Ukraine are considered as a complex open non-linear dissipative system, the main implementation mechanism of which is dialogic social interaction, which actualizes and implements the joint mutually directed activity of individual, group and collective social subjects and ensures the dynamics of development.

The Ukrainian army in the article means the Defense Forces, which at the time of its creation include the Armed Forces of Ukraine, as well as other military formations formed in accordance with the laws of Ukraine, law enforcement and intelligence agencies, special purpose agencies with law enforcement functions, which are assigned functions by the Constitution and laws of Ukraine from ensuring the defense of the state.

The New Global Security System in the Vision is understood as the United24 (U24) initiative proposed by the President of Ukraine, on the basis of which a new global structure can grow in the future, which will be able to provide sufficient support within 24 hours for any country that has experienced a military attack, natural disaster or pandemic.

Purpose. The article defines the fundamental axiological principles of the formation of a perspective model of the Vision of the Armed Forces of Ukraine in the context of Euro-Atlantic integration.

Methods. Methodological principles of research are based on the fractal logic and critical social theory, formed on its basis of social philosophy, the defining the general principles of subject-subject interaction at the institutional level.

The methodological apparatus of the study includes the leading ideas of postmodernism and poststructuralism, the principles of synergy as a basis for the analysis of complex, multidimensional open and nonlinear systems, one of which is modern society.

The interdisciplinary approach combined with the method of extrapolation of results allowed to focus considerable attention on generalization of experience and presentation of practical recommendations that link existing approaches to understanding the principle of gender equality in the Armed Forces of Ukraine and clarify the essential aspects of social interaction.

Originality. The author offers for consideration the axiological foundation of the perspective model of the Vision of the Armed Forces of Ukraine. In the proposed model, the number of fundamental values corresponds to the number of levels of dialogical interaction of the complex non-linear system of the Ukrainian military, open to integration into the Euro-Atlantic security space.

The axiological core of the Vision can be extended to the Ukrainian army or the Defense Forces, however it emphasizes the Armed Forces of Ukraine as a system-forming formation that determines the direction and design of the transformation of Ukraine's defense policy and Ukraine's place in global security.

Conclusion. The Armed Forces are the core of Ukraine, a reliable source of new leaders for the Ukrainian nation and a trustworthy participant in the New Global Security System!

Servicemen and employees of the Armed Forces of Ukraine proved themselves as the best sons and daughters of the Ukrainian nation who in a struggle have achieved True Freedom and a worthy position for Ukraine in the history of the mankind.

The character of each serviceman and servicewoman was forged in hardship and sacrifice. The battleground was the forge in which the core values of the Ukrainian Armed Forces arose.

The core values of the Armed Forces of Ukraine are:

1. Morale is the basis for the esprit de corps of the Ukrainian Armed Forces. Servicemen and employees of the Armed Forces act as exemplars of honor and dignity in their daily matters and on the battlefield, they do not participate in corrupt activities, they demonstrate good conduct at all levels, they are deeply committed to the cause of protecting our state, and they work to strength Ukraine's defense capabilities.

2. Trust is the basis of the effective interaction between the Armed Forces, civil society and the international community. The trust is grounded in the morale of servicemen and employees of the Armed Forces of Ukraine, and it is this trust that provides the needed support for the Ukrainian Army at both the national and international levels. To the Armed Forces of Ukraine reputation is of great importance. Any activity of servicemen and employees that undermines trust to the Ukrainian army is an activity against Ukraine.

3. Resilience - the ability to effectively respond to challenges and threats and to restore military power in crisis situations, which is achieved thanks to the acquired capabilities, all the national and international support to the Armed Forces of Ukraine – support that is impossible without public trust in the Armed Forces.

4. Might, or vigor, is an emergent quality of the Armed Forces of Ukraine in the New Global Security System, in which Ukraine has forged its own role and place. The vigor of the Armed Forces is manifested at ensuring security and defense at the national, regional and international levels. It is the essence of ability to proactively transform reality as a result of the creation of an effective system of interactions; however, it depends on the morale, trust and resilience of each employee, soldier, officer and general of the Ukrainian Armed Forces – each at their own level of responsibility.

Key words: *Keywords: The Armed Forces of Ukraine; Ukrainian army; leadership; the Ukrainian nation; open system; Euro-Atlantic integration; fundamental values; fractal logic; management psychology; social philosophy; synergy; emergency; holistic paradigm; a New system of global security.*

Recelved/Поступила: 08.02.23.

Кузьменко М. Д. кандидат психологічних наук,
Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України

<https://orcid.org/0000-0001-5874-9792>

Малюга В. М. кандидат історичних наук,
старший науковий співробітник,
Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України

<https://orcid.org/0000-0001-6923-0451>

Флорескул О. М. молодший науковий співробітник,
Науково-методичний центр кадрової політики
Міністерства оборони України

<https://orcid.org/0000-0002-7745-5201>

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ЛОЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ У СУЧАСНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ

Стаття присвячена аналізу підходів вітчизняних та зарубіжних дослідників до вивчення проблеми лояльності персоналу. Розглянуто погляди науковців щодо визначення сутності та змісту поняття “лояльність”. Проаналізовано два основні наукові підходи до вивчення даного поняття, а саме: з позиції служби економічної безпеки та з позиції служби управління персоналом. Визначено види лояльності персоналу та її обов'язкові атрибути. Висвітлено моделі організаційної лояльності, розроблені сучасними дослідниками. Визначено рівні лояльності та розкрито чинники, що впливають на її розвиток.

Ключові слова: лояльність; організаційна лояльність; нелояльність; персонал.

Вступ. Проблема забезпечення лояльності персоналу є сьогодні досить важливою і розглядається як одна з актуальніших для забезпечення конструктивних відносин працівник-роботодавець, для підвищення ефективності праці, якості діяльності будь-якої організації в цілому. Їй приділяється значна увага серед керівників організацій (підприємств) та науковців як в Україні так і за її кордонами. З огляду на соціальну затребуваність і практичну спрямованість проблеми лояльності, її вирішення на сучасному етапі має значну цінність для забезпечення ефективності діяльності будь-якої організації як у цивільному так і у військовому секторі.

Актуальність теми. Останнім часом в Україні з'являється чимало праць, спрямованих на дослідження проблеми лояльності персоналу організацій. Однак, вони все ще залишаються поодинокими і досить розрізненими. А отже, попри окремі зрушення у вирішенні зазначеної проблеми, теорія лояльності в нашій країні, на сучасному етапі, розвинена недостатньо, що,

в свою чергу, актуалізує важливість даного дослідження.

Метою статті є аналіз теоретико-методологічних підходів сучасних вітчизняних та зарубіжних дослідників до вивчення проблеми лояльності персоналу. Для досягнення вищезазначеної мети пропонується виконати такі **завдання**: здійснити аналіз та узагальнення сучасних поглядів науковців на проблему лояльності персоналу; синтезувати підходи до її визначення та змісту; розкрити сучасні моделі організаційної лояльності; визначити рівні лояльності та чинники, що впливають на її розвиток; охарактеризувати сучасні тенденції у розумінні проблематики лояльності персоналу.

Теоретичне підґрунтя. Значний внесок у дослідження проблем лояльності персоналу внесли такі закордонні та вітчизняні вчені, як М. Армстронг, І. Горячківська, Н. Боркова, К. Девіс, О. Дейнека, В. Доминяк, Є. Доценко, І. Дуракова, Л. Карташова, А. Кібанов, А. Ковров, Ю. Красовський, А. Кудлай, М. Магура, О. Нагірна, Г. Никифоров, Д. Ньюстром, К. Оксінюйд,

Н. Серафим, В. Співак, К. Харський, І. Чумарін, О. Ястремська та інші. Науковці досліджували різноманітні концепції, підходи і методи вивчення організаційної лояльності. Окремі аспекти феномену лояльності висвітлювались у працях, присвячених проблемам соціальної і, зокрема, організаційної соціальної психології (Л. Верещагіна, Л. Джуелл, О. Зав'ялова, Є. Ємельянов, Р. Никифоров, С. Поварніцина, Л. Почебут, А. Свенцицький, В. Чикер, Е. Шейн та ін.). Однак недостатньо висвітленими в науковій літературі є питання, що розкривають особливості лояльності у системі управління персоналом.

Аналіз наукових праць свідчить, що, в цілому, теоретичні аспекти лояльності розглянуті багатьма вченими, однак єдиної точки зору щодо визначення поняття лояльності, її місця та ролі в системі управління персоналом, до теперішнього часу немає. Не існує єдиного підходу до проблеми лояльності персоналу і у військовій організації, що підкреслює необхідність подальших наукових досліджень.

Методи дослідження: аналіз – сучасні наукові публікації науковців за темою статті підлягали розгляду з точки зору поглядів на проблему лояльності персоналу; генералізація – перехід від окремих характеристик сукупності до узагальнених, що їх об'єднують; синтез – для виокремлення підходів до інтерпретації поняття лояльності; синтез застосовувався на етапі поєднання сучасних бачень, характерних для наукової думки сучасності.

Результати і обговорення. Сьогодні питання лояльності персоналу набуває особливого значення. Це пояснюється тим, що персонал розглядається як фактор конкурентоспроможності, а вірність працівників компанії – як конкурентна перевага [17].

Лояльність, на даний час, є широко вживаним поняттям і його можна трактувати різними способами. Людина може бути лояльною до багатьох різних речей, як до однієї, так і до кількох одночасно [2]. Коли людина проявляє лояльність до чогось, це може свідчити, що вона ототожнює себе з організаційною або суспільною групою, або

навіть про те, що вона готова пожертвувати собою заради когось/чогось [6.]. Лояльність проявляється і в ставленні працівника до роботодавця, колег чи керівництва і є важливим фактором ефективності компанії.

Лояльність, як правило, – це відданість і вірність нації, справі, філософії, країні, групі чи людині. Філософи не єдині щодо об'єкту лояльності, оскільки деякі стверджують, що остання є суто міжособистісною, і лише інша людина може бути об'єктом лояльності. Визначення лояльності в законодавстві та політичній науці – це вірність людини нації, державі чи присязі.

В англійській літературі використовуються два терміни: “organizational commitment” (з англ. – організаційні зобов'язання) та “employee loyalty” (з англ. – лояльність співробітників). Істотних відмінностей у застосуванні цих понять немає, і вони часто виступають як синоніми або як схожі конструкти. В українських словниках зафіксовано два значення слова “лояльний” (з франц. – вірний, чесний): 1) особа, яка функціонує в межах законності (іноді лише формально); 2) особа, яка коректно, доброзичливо ставиться до будь-кого або будь-чого [14.].

Як синоніми лояльності персоналу часто вживаються терміни “надійність”, “патріотизм”, “дисципліна праці”, “благонадійність”, “благонаміреність”, “конвенціоналізм”, “відданість”, “вірність”, однак ці поняття несинонімічні. Теоретична неточність може призвести до певних практичних помилок в роботі з персоналом. У кожному конкретному випадку, стосовно окремих людей і по відношенню до різних об'єктів лояльність і благонадійність можуть поєднуватися по-різному: благонадійний і лояльний; не благонадійний, але лояльний; благонадійний але не лояльний; не благонадійний і нелояльний. Таким чином, благонадійність співробітника визначається як дотримання (прагнення дотримуватися) людиною правових і моральних норм, прийнятих в даній групі. А лояльність – це прийняття, позитивне ставлення людини до чогось конкретного. Обов'язкові атрибути лояльності: чесність по відношенню до об'єкта лояльності; поділ з об'єктом лояльності основних переконань, цінностей;

переживання за успіх об'єкта лояльності; відкрита демонстрація лояльності, доброзичливе ставлення; готовність попередити небезпеку для об'єкта лояльності; готовність при необхідності йти на певні жертви на користь об'єкта лояльності; почуття гордості за причетність до об'єкту лояльності; прагнення найкращим чином виконувати покладені обов'язки, функції, місію.

Отже, лояльність персоналу може означати в загальному розумінні доброзичливе, коректне, щире, поважне ставлення до керівництва, інших осіб, їхніх дій, до компанії в цілому, свідоме виконання працівниками своєї роботи відповідно до цілей і завдань та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і зобов'язань, у тому числі неформальних, щодо компанії, керівництва, працівників та інших суб'єктів взаємодії.

М.І. Магура розглядає поняття лояльності як прихильність працівників до своєї організації, що є психологічним станом, який визначає очікування, настановлення працівників, особливості їхньої робочої поведінки і те, як вони сприймають організацію [18]. На думку О.О. Нагірної, лояльність може інтерпретуватися як емоційна прив'язаність до організації, бажання залишатися її членом [21].

Окремі автори в своїх роботах щодо лояльності виділяють поняття “відданість” і розглядають такий тип поведінки людини як “відданий і дисциплінований член організації”, котрий характеризується тим, що “людина приймає цінності і норми поведінки, намагається поводити себе таким чином, щоб своїми діями ніяким чином не вводити у протиріччя з інтересами організації” [8].

На думку В. Доміняка, “лояльність персоналу” – це доброзичливе, коректне, щире, поважне ставлення до керівництва, працівників, інших осіб, їх дій, до компанії в цілому; свідоме виконання працівниками своєї роботи відповідно до цілей і задач та в інтересах компанії, а також дотримання норм, правил і зобов'язань, включаючи неформальні, відносно компанії, керівництва, працівників та інших суб'єктів взаємодії [15].

Узагальнюючи, наведемо приклади визначень лояльності, які найчастіше зустрічаються у науковій літературі. До них відносяться такі.

“Лояльність – позитивне, доброзичливе, коректне, поважне, чесне ставлення до компанії, керівника та співробітників, дотримання існуючих корпоративних правил, норм, розпоряджень, кодексів навіть за незгоди з ними; це відданість у всіх своїх помислах та починаннях”. “Лояльність – доброзичливе, поважне ставлення співробітника безпосередньо до керівництва компанії, і до рішень, прийнятих керівництвом, готовність виконати вказівки керівництва у разі незгоди з нею”. “Лояльність – задоволеність співробітника умовами, винагородою, зростанням та перспективами, колективом, захистом від зовнішніх загроз (наприклад, фізичні загрози співробітнику та його близьким)”.

Тож, як бачимо з наведених визначень, у науковців на сьогодні немає однозначного розуміння поняття лояльності персоналу.

Аналізуючи різні напрямки сучасних наукових досліджень організаційної лояльності та психологічного капіталу можна спостерігати, що основний фокус уваги спрямовано на дослідження впливу соціально-психологічних та особистісних чинників. Водночас, слід зазначити, що як в зарубіжній, так і у вітчизняній літературі на даний час існує щонайменше два підходи науковців до вивчення поняття “лояльність”:

- 1) з позиції служби економічної безпеки;
- 2) з позиції служби управління персоналом.

Прихильники першого підходу вважають персонал “слабким місцем організації”, саме тому всі працівники є потенційно нелояльними. Під “нелояльною” поведінкою пропонується розуміти свідоме або несвідоме завдання шкоди діяльності суб'єкту господарської діяльності [16].

З позиції другого підходу – лояльність пропонується розглядати як емоційну прихильність до організації, рівень якої залежить від ступеня сприйнятливості персоналом зовнішніх (зарплата, пільги, робочі умови тощо) та внутрішніх (зміст виконуваної роботи, можливості професійного зростання, визнання і оцінка

досягнень) стимулів, які пропонує роботодавець.

Дослідники організаційної лояльності розглядають її як соціально-психологічну установку, яка характеризує зв'язок суб'єкта (кандидата, працівника) з організацією, що включає в себе емоційну (почуття і емоції, що відчують до організації), когнітивну (поділ і прийняття організаційних цінностей, цілей, норм і т.д.) і поведінкову, інтенціональну (готовність докладати зусилля в інтересах організації) складові. Вчені вважають, що лояльність працівника по відношенню до організації складається з потенційної і сприйнятої лояльності. Обидві її складові розвиваються по s-подібній кривій. Потенційна лояльність розвивається на основі ідеальної картини очікувань від організації за рахунок попередньої інформації про організацію, отриманої кандидатом з урахуванням його попереднього досвіду, існуючих установок і актуальних потреб. Після "входу" в організацію потенційна лояльність знижується через неминучі розбіжності між ідеальною картиною очікувань і дійсністю. Тривалість цього спаду визначається наявністю відкладених (довгострокових) очікувань. Сприйнята лояльність розвивається з моменту "входу" в організацію за рахунок оцінки працівником можливостей, перспектив реалізації очікувань, які здійснюються на основі реального досвіду роботи в організації. Таким чином, існує нелінійний зв'язок організаційної лояльності зі стажем роботи в організації.

Об'єктивними показниками лояльності служать дотримання встановленого трудового розпорядку, відсутність запізнь, прогулів, своєчасне і якісне виконання делегованих завдань, ефективне використання інструментів і обладнання, утримання в порядку робочого місця, дотримання технологічних вимог. Лояльність персоналу залежить від цілого ряду чинників, що підрозділяються на три групи: факторів, пов'язаних з об'єктивними умовами праці в даній організації і на даному робочому місці; факторів, що впливають з уявлень і установок керівництва щодо людських ресурсів; особистісних особливостей

співробітників. Лояльність також безпосередньо пов'язана з якістю відносин керівництва до персоналу.

На суб'єктивному рівні лояльність як поведінка залежить від особистості працівника. Пов'язано це в основному з характером, вихованням, індивідуальними потребами, цінностями, життєвим досвідом, а не з об'єктивними властивостями організації. Очевидно, що існує позитивний зв'язок між ступенем лояльності і стажем роботи в організації: чим довше співробітник працює в ній, тим вище рівень його лояльності. Велике значення мають також вік і сімейний стан.

Аналізуючи зарубіжні дослідження, доцільно наголосити, що одним із перших науковців, хто розробив теорію лояльності, був А. Хіршман, і почав він з посилення на це поняття як "особливу прихильність до організації". За А. Хіршманом, наявність лояльних співробітників є важливою для організацій, оскільки це може завадити постійній плинності кадрів [7]. Дотримуючись цієї лінії думок, дослідники Леком і Сондерсом виявили, що коли працівники лояльні до свого роботодавця, цілком ймовірно, що це заохочує позитивні реакції, водночас відлякує негативні. Прикладами позитивних реакцій лояльності, на думку науковців, є терпіння та позитивне висловлювання, а негативні відповіді, яких уникали лояльні співробітники, – це нехтування своїми завданнями або навіть рішення піти з організації [9]. Борофф і Левін у своєму дослідженні з'ясували, що коли з лояльним працівником поводяться несправедливо, він залишається і страждає "в мовчанні", замість того, щоб говорити чи відмовитися від своєї позиції [3].

У зарубіжній літературі існує багато різних поглядів на зміст поняття лояльність [5;13; 14]. На думку зарубіжних фахівців, лояльність співробітників може підвищити ефективність організації, зменшити плинність кадрів, збільшити прибуток і репутацію компанії, а також покращити загальну якість [5.]. Це може бути пов'язано з тим, що працівники, які відчують лояльність до свого роботодавця, частіше виявляють занепокоєння про його інтереси та добробут [13]. У деяких випадках працівники

можуть навіть пожертвувати власними інтересами і віддати перевагу інтересам свого роботодавця, що може виявитися в тому, що працівник залишиться пізніше або працює більше, ніж очікувалося.

Окремі зарубіжні дослідники розглядають проблему лояльності з точки зору поняття нелояльності співробітників. Так, наприклад, за Б. Шрагом, коли роботодавець говорить про лояльність співробітників, він іноді має на увазі обов'язок працівників дотримуватися умов свого контракту, що вважається «мінімалістичним» ступенем лояльності. Однак працівники можуть виконувати свої зобов'язання перед роботодавцем, не відчувачи повної лояльності до нього [13].

Незважаючи на те, що співробітники можуть виявляти відданість своїй роботі, на поверхні можуть відбуватися інші речі. У дослідженні Науса та інших науковців [12] було вивчено ситуації, коли роботодавці вимагають від своїх співробітників більше, ніж вони готові дати. Вчені прийшли до висновку, що такі ситуації можуть призвести до того, що працівники займуть оборонну позицію та проявлятимуть цинізм щодо своїх роботодавців. Коли таке відбувається, працівники навіть можуть приховувати інформацію від своїх колег або роботодавців [5].

На думку Б. Шрага, коли працівник нелояльний, це не обов'язково означає, що він зацікавлений залишити організацію. Сам по собі акт звільнення не обов'язково вказує на нелояльність працівника, він скоріше залежить від контексту, який впливає на його звільнення. Проте, якщо роботодавець надає працівнику певні пільги в очікуванні того, що він залишиться на тривалий час, то коли працівник звільняється, це може розглядатися як ознака нелояльності [13].

Дослідники Лек і Сондерс вважають, що через шкоду, яку може завдати нелояльний працівник, організації важливо зрозуміти причини поведінки своїх співробітників, щоб запобігти подібним ситуаціям до того, як вони виникнуть [9]. Це можна зробити шляхом заохочення поведінки співробітників, які вважаються бажаними, і переконання, що небажані дії не заохочуються. Іншим для організацій

способом заохочувати лояльність своїх співробітників є пропонування перспективної кар'єри, наприклад, підвищення в найближчому майбутньому [1].

Зазначимо, що, відображаючи різноманітність поглядів щодо показників лояльності, зарубіжні дослідники здійснюють досить небагато посилань на моральні основи лояльності, які були центральною частиною ранніх праць з лояльності в літературі з менеджменту та філософії. Враховуючи підвищену увагу, яку приділяють працівникам багатьох організацій етичним та неетичним діям, видається доцільним переглянути моральні основи лояльності. Забезпечити відданість персоналу складніше, ніж здійснити косметичні поліпшення в кадровій політиці або впровадити технологічні нововведення. Відданість, що розуміється як вища ступінь лояльності, довіри співробітників організації і готовність підтримати її у важкі моменти – основний результат діяльності всього керівництва організації і, в першу чергу, її служби персоналу. Лояльність можна визначити як ступінь прийняття працівником цілей і цінностей організації, яка виявляється в діях і поведінці, що сприяють, що суперечать або є нейтральними (що не завдають шкоди) по відношенню до діяльності організації. Лояльність – наслідок, результат процесу ідентифікації, самоототожнення співробітника з вимогами, які складають той ідеальний образ працівника, який вбачається її керівництвом і більшістю персоналу в зв'язку з її місією і цінностями та матеріалізується у фактичних діях і поведінці. Рівень лояльності – це показник задоволеності і якості відносин між працівниками і адміністрацією, характеристика ступеня довіри підлеглих керівникам. Згідно з результатами глобального дослідження лояльності співробітників, повністю лояльні або віддані компанії співробітники складають лише 34%, а решта поділяються на тих, хто працює в цій організації в силу відсутності альтернативи (31%), на тих, які готові піти в будь-яку хвилину (27%), і на тих, які можуть при нагоді перейти на іншу роботу (8%). Лояльність може бути як реальною, дійсною, так і зовнішньо, показною, демонстрованою.

Таким чином, оцінити лояльність працівника організації можна, вимірявши величину його особистого внеску в досягнення цілей компанії. З точки зору управління має значення лояльність як інтегральна характеристика трудової поведінки персоналу організації в цілому або співробітників окремих структурних підрозділів.

Аналіз різних підходів до вивчення лояльності дозволяє виділити ряд складових лояльності, що виділяються різними дослідниками:

1) *Емоційне ставлення до організації*. Таке ставлення може бути як позитивним (почуття вірності, відданості, позитивне ставлення, гордість і т.д.), і, в цьому випадку, відповідати лояльності, так і негативним, що відповідає нелояльності.

2) *Розділення і прийняття організаційних цінностей, цілей, норм, правил, процедур, рішень і т.п.* На цій шкалі також можуть бути два полюси. При цьому в основі лежать когнітивні механізми.

3) *Намір (готовність) діяти певним чином*. Як позитивний полюс розглядається наступне: докладання зусиль в інтересах організації (основних або додаткових); продовження роботи в організації.

Вивчаючи проблему лояльності персоналу, доцільно розглянути і моделі організаційної лояльності, розроблені сучасними дослідниками. Зазначимо, що в науковій літературі, сьогодні, існує низка таких моделей.

За кордоном найбільш поширеними є дві моделі організаційної лояльності: модель Дж. Мейєра і Н. Аллена [10] та модель Маудея і Портера [11].

Дж. Мейєр і Н. Аллен запропонували трикомпонентну модель, виділяючи афективну, нормативну та продовжену лояльність. Згідно з Мейєром і Алленом [10], структура лояльності включає елементи бажань, потреб і зобов'язань, представлених у трьох компонентах лояльності. Співробітники, які мають високу лояльність, рідше залишають організацію, але вони побудують кращі відносини з іншими співробітниками та клієнтами, ефективніше навчатися, будуть краще адаптуватися до змін і працювати більш ефективно [11]. У

літературі виявлено три важливі компоненти, пов'язані з визначенням організаційної лояльності: афективна, постійна і нормативна. Зазначимо, що окрім моделі, Дж. Мейєр і Н. Аллен запропонували ще й шкалу оцінки ступеня лояльності, яка отримала назву Organizational Commitment Scale (OCS) [10].

Модель організаційної лояльності, розроблена Маудеєм та Портером, базується на тому, що її автори визначають лояльність як відносну силу ідентифікації особи з певною організацією та її участі в ній [11]. На думку цих дослідників, лояльність можна характеризувати щонайменше трьома пов'язаними факторами: (1) міцна віра в цілі та цінності організації та їхнє прийняття; (2) готовність докласти значних зусиль від імені організації; і (3) сильне бажання зберегти членство в організації. Таким чином, лояльність передбачає активні стосунки з організацією, коли люди готові віддати щось від себе, щоб зробити внесок у добробут організації. Її можна визначити не тільки з вираження переконань та думок особи, а й із її дій. Як ставлення, лояльність відрізняється від концепції задоволеності роботою в кількох аспектах. Автори пояснюють, що лояльність як конструкція є більш глобальною, що відображає загальну емоційну реакцію на організацію в цілому. Задоволеність роботою, з іншого боку, відображає реакцію людини або на свою роботу, або на певні аспекти її роботи.

Чотири моделі лояльності персоналу, а саме: «ветеран», «мрійник», «зомбі», «спадкоємець», пропонує К.В. Харський [22]. Він розглядає лояльність персоналу з точки зору розподілу її на рівні. Дослідник пропонує розрізняти кілька рівнів лояльності, з яких кожен наступний забезпечує більш високу ступінь залученості й відданості персоналу.

Лояльність на рівні зовнішніх атрибутів – надівши на себе фірмові майки, кепки, взявши фірмові ручки, олівці, бланки паперу в руки, персонал деякий час буде лояльним до своєї організації, відданий її інтересам (до тих пір поки все це не зніме і не залишить).

Лояльність на рівні вчинків, поведінки. Співробітники лояльні на рівні поведінки будуть намагатися виконувати існуючі

правила, але вони не будуть припиняти порушення правил іншими. Від співробітників, лояльних на даному рівні, не слід очікувати готовності до самопожертви, прагнення до розвитку або змін.

Лояльність на рівні здібностей сприяє відтворенню певної поведінки. Вона настільки міцна, що в силах протистояти тиску групи. Співробітник з такою лояльністю може бути контролером, він здатний виявляти занепокоєння про майбутнє організації. Якщо щось загрожує організації, то він здатний зробити попереджувальні дії.

Лояльність на рівні переконань. Це максимальний рівень лояльності, при якому співробітник проявляє завзяття в роботі, він нетерпимий до порушень правил з боку інших. Він ініціює необхідні зміни, сперечається і відстоює свою точку зору, якщо бачить потребу в цьому. Такий співробітник дуже корисний для організації.

Лояльність на рівні ідентичності. Вищий рівень лояльності, коли людина перестає розділяти себе і об'єкт лояльності: «Я є організація!» [22].

На думку К.В. Харського, лояльність визначає очікування, установки працівників, особливості їх робочої поведінки. Лояльні співробітники використовують всі ресурси і резерви для досягнення максимальних результатів роботи. Вони здатні за власною ініціативою займатися самоосвітою, звертатися за консультацією до фахівців. Крім цього лояльність є важливою умовою безпеки компанії, що робить істотний вплив на благонадійність працівників.

Поруч з цим, Н.В. Серафим, досліджуючи рівні лояльності, класифікує їх наступним чином.

Перший рівень – це рівень квазілояльності персоналу до підприємства, характерними рисами якого є символи і знаки компанії, фірмовий одяг, знаки, які символізують статус у компанії тощо. Ці працівники створюють ілюзію діяльності і більшу частину робочого часу займаються своїми особистими справами (квазілояльність).

Другий рівень – це середній рівень лояльності до підприємства, при якій людина з повною відповідальністю ставиться до

роботи, має бажання досягати певних результатів та приносити вигоди для підприємства, але при цьому не забувати про власні інтереси.

Третій рівень – високий рівень лояльності до підприємства, яка характеризується особистими цінностями та переконаннями. Лояльні співробітники максимально віддають себе роботі, вони активні в усуненні проблем, можуть бути ініціаторами удосконалення діяльності, здатні відстоювати конструктивні пропозиції.

Характеризуючи рівні лояльності, Серафим Н.В. також наголошує на тому, що чим вище рівень лояльності персоналу до підприємства, тим вище ступінь залученості і відданості персоналу [19].

Аналізуючи чинники, що впливають на розвиток лояльності, можна стверджувати, що внутрішніми причинами, що сприяють зростанню опору працівників нормам, цінностям і вимогам організації, тобто сприяти нелояльності, можуть бути: 1) слабка кадрова політика; 2) суперечливість елементів організаційної культури; 3) недостатня інформованість персоналу і орієнтація його виключно на вирішення внутрішніх тактичних завдань та інтересів свого відділу; 4) неефективна система мотивації; 5) невідповідність кваліфікації співробітників пропонованим до них вимогам; 6) відсутність ефективної системи внутрішньо-організаційного навчання; 7) відсутність можливостей кар'єрного зростання; 8) неякісний відбір кандидатів при прийомі на роботу.

Існують і зовнішні причини: нестабільність в суспільстві, інфляція, переманювання конкурентами кращих фахівців, виникнення у працівників різного роду залежностей – матеріальних, фінансових, релігійних, політичних, наркотичних і т.п.

Висновки. Таким чином, узагальнюючи результати аналізу наукових джерел щодо вивчення лояльності персоналу, можна зробити наступні висновки.

Проблема забезпечення лояльності персоналу є досить актуальною і розглядається як одна з найважливіших складових успішної діяльності будь-якої організації, як цивільної так і військової.

Проте, незважаючи на значний науковий інтерес до даної проблеми як в Україні, так і поза її межами, серед науковців досі ще не вироблено єдиного розуміння щодо феномену лояльності.

Поняття “лояльність” доцільно розглядати як характеристику особистості, що впливає із її системи цінностей, поглядів, переконань та проявляється у поведінці, ставленні до виконання своїх обов’язків, соціальній взаємодії та мотивах діяльності в організації. Лояльність персоналу організації має три складових: емоційну, прагматичну та нормативну і, в

залежності від ступеня, специфіки та проявів, може мати свої «модальності» як на організаційному так і на особистісному рівнях.

Механізм формування лояльності відіграє значиму роль не тільки для успіху організації, але й для ефективної трудової діяльності персоналу. Саме тому, питання розробки ефективних методик оцінювання рівня лояльності персоналу організації, у тому числі й військової, можуть вважатись одними з найбільш пріоритетних у подальшому науковому пошуку.

Список використаних джерел

1. Allen, M. & Tüselman, H.J. (2009). All powerful voice? The need to include ‘Exit’, ‘Loyalty’ and ‘Neglect’ in empirical studies too. *Employee Relations*, 31(5), 538-552
2. Arvidson M. & Axelsson J. (2014) *Lojalitetens sociala former – Om lojalitet och arbetsliv*, Arbetsmarknad & Arbetsliv, 20 (1), 55–64
3. Boroff, K.E. & Lewin, D. 1997. Loyalty, Voice and Intent to Exit a Union Firm: A Conceptual and Empirical Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 50-63
4. Coughlan, R. (2005). Employee loyalty as adherence to shared moral values. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 43-57.
5. Guillon, O. & Cezanne, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: a critical survey, *Journal of Organizational Change Management*, 27(5), 839-850
6. Hajdin M. (2005) Employee Loyalty: An Examination, *Journal of Business Ethics*, 59 (3), 259-280
7. Hirschman, A.O. (1970). Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states. Cambridge, MA: Harvard University Press
8. Krushelnyska, O.V. and Melnychuk, D.P. (2005), *Upravlinnya personalom [Personnel Management]*, “Kondor”, Kyiv, Ukraine
9. Leck, J. & Saunders, D. (1992). Hirschman’s loyalty: attitude or behavior? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5 (3), 219-231.
10. Meyer J.P. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment / J.P. Meyer, N.J. Allen // *Human Resource Management Review*. – 1991. – Vol. 1. – P. 61–89
11. Mowday R.T. The Measurement of Organizational Commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // *Journal of Vocational Behavior*. – 1979. – Vol. 14. – P. 224–247
12. Naus, F., van Iterson, A. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: extending the, exit, voice, loyalty, and neglect model of employees’ responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718
13. Schrag, B. (2001). The moral significance of employee loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41-66.
14. Великий тлумачний словник сучасної української мови (2001) / Уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.; Ірпінь: Перун, 2001. – 1440 с.;
15. Доминяк В.(2006) Организационная лояльность: основные подходы // Менеджер по персоналу. – 2006. – №4. – С. 34-40.
16. Ковров А. (2004) Лояльность персонала: что и как изучается в организации / А.В. Ковров. – М.: Бератор, 2004. – 168 с.
17. Когут І. (2019) Використання чинника лояльності персоналу в системі управління підприємством. URL: <http://www.pmbs.com.ua/books/view/20> (дата звернення: 30.10.2019)
18. Магура М. (2001) Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатов // Управление персоналом. – 2001. – № 6 (60). – С. 45–50

19. Серафим Н. (2010) Теоретико-методичні засади ідентифікування ризиків нелояльності персоналу // Вісник Хмельницького національного університету: Серія Економічні науки. – 2010. – №3. – Т. 1. – С. 199-202
20. Сучасний словник іншомовних слів (2006) /Уклали: О.І.Скопненко, Т.В. Цимбалюк. – К.: Довіра, 2006. – 789 с.
21. Фактори лояльності персоналу комерційних організацій / О. Нагірна (2011) // Наукові студії із соціальної та політичної психології. – 2011. – Вип. 28. – С. 243-252. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsspp_2011_28_31
22. Харский К. (2003) Благонадежность и лояльность персонала. — СПб.: Питер, 2003. - с. 342

References

1. Allen, M. & Tüselman, H.J. (2009). All powerful voice? The need to include ‘Exit’, ‘Loyalty’ and ‘Neglect’ in empirical studies too. *Employee Relations*, 31(5), 538-552.
2. Arvidson M. & Axelsson J. (2014) *Lojalitetens sociala former – Om lojalitet och arbetsliv, Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 20 (1), 55–64.
3. Boroff, K.E. & Lewin, D. (1997). Loyalty, Voice and Intent to Exit a Union Firm: A Conceptual and Empirical Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 51, 50-63.
4. Coughlan, R. (2005). Employee loyalty as adherence to shared moral values. *Journal of Managerial Issues*, 17(1), 43-57.
5. Guillon, O. & Cezanne, C. (2014). Employee loyalty and organizational performance: a critical survey, *Journal of Organizational Change Management*, 27(5), 839-850.
6. Hajdin M. (2005) Employee Loyalty: An Examination, *Journal of Business Ethics*, 59 (3), 259-280.
7. Hirschman, A.O. (1970). Exit, voice and loyalty. Responses to decline in firms, organizations, and states. Cambridge, MA: Harvard University Press.
8. Krushelnyska, O.V. and Melnychuk, D.P. (2005), *Upravlinnya personalom [Personnel Management]*, “Kondor”, Kyiv, Ukraine.
9. Leck, J. & Saunders, D. (1992). Hirschman’s loyalty: attitude or behavior? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 5 (3), 219-231.
10. Meyer J.P. (1991) A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment / J.P. Meyer, N.J. Allen // *Human Resource Management Review*. – 1991. – Vol. 1. – P. 61–89.
11. Mowday R.T. (1979) The Measurement of Organizational Commitment / R.T. Mowday, R.M. Steers, L.W. Porter // *Journal of Vocational Behavior*. – 1979. – Vol. 14. – P. 224–247.
12. Naus, F., van Iterson, A. & Roe, R. (2007). Organizational cynicism: extending the, exit, voice, loyalty, and neglect model of employees’ responses to adverse conditions in the workplace. *Human Relations*, 60(5), 683-718.
13. Schrag, B. (2001). The moral significance of employee loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41-66.
14. Velykyi tlumachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy / Uklad. i holov. red. V.T. Busel. – K.; Irpin: Perun, 2001. – 1440 s. (in Ukrainian).
15. Domyniak V. (2006) Orhanyzatsyonnaia loialnost: osnovnye podkhody // *Menedzher po personalu*. – 2006. – №4. – S. 34-40. (in Russian).
16. Kovrov A. (2004) Loialnost personala: chto y kak yzuchaetsia v orhanyzatsyy / A.V. Kovrov. – M.: Berator, 2004. – 168 s. (in Russian).
17. Kohut I. (2019) Vykorystannia chynnyka loialnosti personalu v systemi upravlinnia pidpriemstvom. URL: <http://www.pmbs.com.ua/books/view/20> (data zvernennia: 30.10.2019) (in Ukrainian);
18. Mahura M. (2001) Sovremennyye personal-tekhnohyy / M.Y. Mahura, M.B. Kurbatov // *Upravlenye personalom*. – 2001. – № 6 (60). – S. 45–50 (in Russian).
19. Serafym N. (2010) Teoretyko-metodychni zasady identyfikuvannia ryzykiv neloialnosti personalu // *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu: Seriiia Ekonomichni nauky*. – 2010. – №3. – Т. 1. – С. 199-202 (in Ukrainian).
20. Suchasnyi slovnyk inshomovnykh sliv (2006) /Uklaly: O.I.Skopnenko, T.V. Tsymbaliuk. – K.: Dovira, 2006. – 789 s. (in Ukrainian).

21. Faktory loialnosti personalu komertsiiynykh orhanizatsii / O.O. Nahirna (2011) // Naukovi studii iz sotsialnoi ta politychnoi psykhologii. – 2011. – Vyp. 28. – S. 243-252. – Rezhyim dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nsspp_2011_28_31 (in Russian).

22. Kharskyi K. (2003) Blahonadezhnost y loialnost personala. — SPb.: Pyter, 2003. - s. 342 (in Russian).

Summary

Kuzmenko M. D. candidate of psychological sciences,
Scientific-Methodical Center of Personnel Policy
of the Ministry of Defense of Ukraine

Malyuga V. M. candidate of historical sciences, Senior
Researcher of the Scientific-Methodical Center of
Personnel Policy of the Ministry of Defense of Ukraine

Floreskul O. M. Junior Researcher, Scientific-Methodical
Center of Personnel Policy of the Ministry of Defense of Ukraine

**THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE STUDY OF
PERSONNEL LOYALTY IN MODERN SCIENTIFIC RESEARCHES**

Introduction. *The problem of ensuring personnel loyalty is quite actual and is considered one of the most important components of the successful activity of any organization, both civilian and military. In view of the social demand and practical orientation of this problem and despite particular shifts in its solution, the theory of loyalty in Ukraine, at the current stage, is not sufficiently developed.*

The purpose of the article is to analyze the theoretical and methodological approaches of modern domestic and foreign researchers to the study of the problem of personnel loyalty.

Methods: *analysis and synthesis, generalization and systematization.*

Originality *The article examines the views of scientists regarding the definition of the concept of "loyalty". Two main scientific approaches to the study of this concept are analyzed, namely: from the standpoint of the economic security and from the standpoint of the personnel management service. Proponents of the first approach consider personnel to be the "weak point of the organization", and therefore all employees are potentially disloyal. Under "disloyal" behavior, it is proposed to understand the conscious or unconscious task of harming the activity of the economic activity subject. From the position of the second approach, it is proposed to consider loyalty as an emotional commitment to the organization, the level of which depends on the degree of receptivity of the staff to external and internal incentives offered by the employer.*

The main types of loyalty (emotional, pragmatic, normative) and its mandatory attributes are defined, namely: honesty in relation to the object of loyalty; sharing basic beliefs and values with the object of loyalty; concern for the success of the object of loyalty; open demonstration of loyalty, benevolent attitude; willingness to warn of danger for the object of loyalty; readiness, if necessary, to make certain sacrifices for the benefit of the object of loyalty; a sense of pride in being involved in the object of loyalty; striving to perform assigned duties, functions, and mission in the best possible way.

Models of organizational loyalty developed by modern researchers are highlighted. The levels of loyalty are determined and the factors influencing its development are disclosed.

Conclusion. *The concept of "loyalty" should be considered as a characteristic of a person, arising from his system of values, views, beliefs and manifested in his behavior, attitude towards the performance of his duties, social interaction and motives of activity in the organization. Loyalty of the organization's personnel has three components: emotional, pragmatic and normative and, depending on the degree, specificity and manifestations, can have its modalities both at the organizational and personal levels.*

The mechanism of loyalty formation plays a significant role both for the success of the organization and for the effective work of the staff. That is why the issue of developing effective methods of assessing the level of loyalty of the personnel of an organization, including a military one, can be considered one of the most prioritized in further scientific research

Key words: *loyalty; organizational loyalty; disloyalty; personnel.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.

Recelved/Поступила: 14.01.23.

Олександренко К. В. доктор психологічних наук,
професор, завідувач кафедри іноземних мов
Хмельницький національний університет
<https://orcid.org/0000-0001-9735-3715>

ПСИХОЛОГІЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ІНШОМОВНОЇ МОВЛЕННЄВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ

У статті визначено психологічні умови розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності майбутніх менеджерів. Зазначається, що проведене експериментальне дослідження дозволило зробити висновки про можливість створення умов розвитку мотивації іншомовного мовлення у спеціально організованій спільній навчальній діяльності майбутніх менеджерів.

Ключові слова: психологічні умови; розвиток мотивації; іншомовна мовленнєва діяльність; майбутні менеджери; спільна навчальна діяльність.

Вступ. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю вдосконалення психологічного знання задля забезпечення процесу засвоєння іншомовного мовлення майбутніми менеджерами [1; 2]. Проблема полягає у тому, що здобувачі вищої освіти набувають значного обсягу мовних знань, при цьому не завжди опановують навички іншомовної комунікації [3]. Цей чинник значно стримує задоволення потреб особистості у самовдосконаленні, професійному зростанні, професійній комунікації. Вирішення цієї проблеми передбачає пошуки шляхів активізації іншомовної мовної діяльності здобувачів вищої освіти, організації ефективного іншомовного спілкування, що потребує мотиваційного забезпечення. Складність у засвоєнні іншомовного мовлення полягає у тому, що у здобувачів вищої освіти відсутня природна потреба прийняти або передати повідомлення іноземною мовою. Змістовна сторона програм не має мотивуючого характеру, а можливість актуалізації навичок, що здобуваються, часто значно відстрочена.

Аналіз теорії та практики навчання іноземної мови показує, що існуючі підходи до вирішення цієї проблеми є недостатньо ефективними: у них відсутня науково обґрунтована теорія мотивації іншомовної мовної діяльності, не визначено систему чинників, що сприяють її розвитку, недостатньо уваги приділяється проблемі забезпечення змістовного іншомовного спілкування у навчальному

процесі. Вивчення сучасної психологічної літератури з питань засвоєння іноземної мови свідчить про те, що основи дослідження проблеми визначення психологічних умов розвитку мотивації іншомовної мовної діяльності існують. Так, положення, що розробляється у працях українських науковців про необхідність навчання рідної та іншомовної мови як діяльності ставить питання і про необхідність спеціального формування її мотиваційного аспекту [4; 5 та ін.].

Метою статті є визначення психологічних умов розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності майбутніх менеджерів.

Теоретичне підґрунтя. У роботах О. Ф. Волобуєва, Н. Є. Гоцуляк, С. В. Цимбал та ін. розглядаються питання розвитку мовленнєво-мисленнєвої активності в процесі засвоєння іноземної мови, а також відзначається практична значущість приведення у відповідність змістовної сторони мовленнєвої активності здобувача системі її потреб. Значним внеском у вирішення проблеми є дослідження мотивації вивчення іноземної мови (Р. А. Брандт, Р. Гарднер, У. Ламберт, Р. Оксфорд та ін.), у яких розроблено наукові підходи до аналізу та організації навчального процесу, спрямованого на формування позитивної мотивації до вивчення предмета. У дослідженнях R. Clement, P. Macintyre, K. Noels розглядаються різні умови, що впливають на бажання застосовувати іноземну мову. Автори визнають, що

рішення про ініціювання промови є мотивованим актом, який залежить від особистісних рис та станів.

Таким чином, існуючий теоретичний та практичний матеріал створює передумови для вирішення суперечності між необхідністю мотиваційного забезпечення іншомовної мовної діяльності майбутніх менеджерів та відсутністю розробленої теорії визначення психологічних умов розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності. Пошук вирішення проблеми можливий у межах особистісно-орієнтованого підходу, для якого характерною є орієнтація на реальні інтереси, потреби та мотиви здобувачів як суб'єктів навчального процесу, активізацію їхнього інтелектуального потенціалу.

Методи дослідження – контент-аналіз, експеримент, аналіз продуктів діяльності, методи математичної статистики.

Результати та обговорення. Процес породження мовлення рідною та іноземною мовами представляє одну з фундаментальних проблем у психологічних дослідженнях. Значущість цієї проблеми пов'язана зі складністю процесу засвоєння мови як засобу спілкування. Основні положення праць зводяться до наступного. По-перше, для вивчення цього процесу важливим є розуміння взаємовідносини мови, мовлення та мислення як нерозривної єдності. По-друге, мовлення сприймається як формування та висловлювання думок. Мотиваційно-спонукальний етап є єдністю мотиву і комунікативного наміру. Оскільки мотив є опредмеченою потребою, а предметом мовленнєвої діяльності є думка, в процесі навчання мови необхідно ставити предметний зміст висловлювання ззовні, особливо на початковому етапі. Комунікативний намір відображає мету висловлювання, є регулятором вербальної поведінки партнерів. Отже, комунікативний намір теж має бути об'єктом навчання.

Зарубіжним дослідженням мовленнєвих процесів Дж. Міллера, Ч. Осгуда, Б. Скіннера притаманні біхевіористські погляди на процес засвоєння мови. Мовлення розглядається як система безпосередніх чи опосередкованих

реакцій людини на мовленнєві чи немовленнєві стимули. Однак, розгляд мовленнєвої поведінки як системи навичок, що виникають умовно-рефлекторним шляхом, не міг пояснити багато отриманих експериментальних даних. Наприклад, цей підхід не міг пояснити мовленнєву творчість чи вираження власних думок людиною.

Найбільший вплив на дослідження у галузі засвоєння іноземної мови мала теорія універсальної граматики, сформульована Н. Хомським, який розглядає універсальну граматику як набір глибинних синтаксичних структур, що є базою для оволодіння будь-якою мовою. Його аргументи зводяться до таких тверджень: мова має творчий характер: діти не заучують і відтворюють великий набір речень, але щоразу створюють нові речення, які вони не чули раніше. За усієї складності та абстрактного характеру мовних правил діти дуже швидко опановують ці правила. Це свідчить про наявність у дітей внутрішньої здібності, яка спрямовує їх у засвоєнні мови. Цей підхід не бере до уваги самого того, хто говорить з його особливостями. Уся увага спрямована на мову як об'єкт вивчення. Він ігнорує вплив соціальних та психологічних чинників на процес вчення.

Визнання ролі особистості того, хто навчається, характерне для моделей засвоєння мови, що розробляються у руслі когнітивної психології (Е. Bialystok, К. Chastain, С. Krashen, В. McLaughlin). У когнітивних моделях засвоєння мови не розглядається як формування навички, а розуміється як регульований правилами когнітивний процес.

Теоретичний аналіз досліджень мотивації, пов'язаної із вивченням іноземної мови, показує, що в українській психології автори підходять до вивчення та класифікації мотивів із позиції наявних досліджень мотивів навчальної діяльності (С. С. Занюк, С. Г. Москвичов та ін.). Аналіз праць із цієї проблеми дозволяє умовно поділити їх на дві групи: дослідження різних груп мотивів, їхньої динаміки в процесі навчальної діяльності, психолого-педагогічних умов формування

позитивної мотивації вивчення іноземної мови у закладі освіти; дослідження мотиваційно-потребового аспекту іншомовної мовленнєвої діяльності, способів стимулювання мовленнєвої діяльності іноземною мовою, чинників, що впливають на мовленнєво-мисленнєву активність в процесі навчання іноземної мови.

Зарубіжні дослідження природи та ролі мотивації в процесі вивчення іноземної мови здійснювались у межах психологічної моделі, розробленої Р. Гарднером та У. Ламбертом. Мотивація розглядається цими дослідниками як один із чинників різного виду відносин. Дві групи відносин, виокремлені в їхній роботі, визначають два основні типи мотивації: інструментальний та інтегративний. Інструментальна мотивація належить до мотивації засвоєння мови як засобу досягнення інструментальних цілей: кар'єра, читання технічного матеріалу, навчання в університеті та інші. Інтегративна мотивація відображає бажання поєднатися з культурою людей, які говорять цією мовою, стати частиною цього суспільства.

Становлять інтерес праці Р. Macintyre, Z. Dörnyei, R. Clement, K. Noels, які розглядають різні умови, що впливають на бажання застосовувати іноземну мову: говорити на занятті, читати газети, дивитися телевізійні програми на мові, що вивчається. Автори бачать основну мету у тому, щоб викликати таке бажання. Рішення про ініціювання мови є мотивованим актом, який залежить від особистісних рис та станів. Автори називають три кластери перемінних, що впливають на цей процес: міжособистісна мотивація, групова мотивація та впевненість у собі. Z. Dörnyei пропонує включити до моделі мотивації низку мотиваційних компонентів, які утворюють багаторівневий конструкт. Його модель складається із трьох рівнів: рівень мови, рівень того, хто навчається та рівень ситуації вчення. Вони збігаються із трьома основними складовими навчального процесу - іноземною мовою, тим, хто навчається та навчальним середовищем, а

також відображають три різні аспекти мови - соціальний, особистісний та освітній.

Отже, аналіз психологічних основ мотивації породження мовлення переконує у тому, що дослідження в основному здійснюються у психолінгвістичному аспекті. Психологічний розгляд ролі мотиваційного етапу у розвитку іншомовної мовленнєвої діяльності зустрічається у нечисленних працях. У межах існуючих підходів мотив розглядається як вихідний чинник, що викликає процес мовленнєвого висловлювання. Однак проблема формування мотиваційного аспекту іншомовної мовленнєвої діяльності є недостатньо дослідженою, що проявляється у відсутності чітких уявлень про умови розвитку мотивації іншомовного мовлення.

За підсумками аналізу досліджень можна зробити висновки щодо необхідності вивчення впливу емоційних станів на мотивацію іншомовного мовлення. Теоретичний аналіз праць із проблеми мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності дозволяє визначити психологічні умови її розвитку як такі обставини, які викликають у здобувачів вищої освіти – майбутніх менеджерів стан готовності здійснювати поведінку, спрямовану на задоволення актуальної комунікативної потреби, або викликають потребу актуалізувати навички іншомовного мовлення.

Основним напрямом розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності майбутніх менеджерів є її ситуативний розвиток. Взаємопов'язані умови розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності можна поділити на дві групи:

умови, що викликають необхідність здійснення іншомовної мовленнєвої діяльності: забезпечення предметного аспекту іншомовної мовленнєвої діяльності, що відповідає індивідуально-особистим потребам майбутніх менеджерів; використання у створенні процесу засвоєння прийомів, що відповідають принципам комунікативності (принципи мовленнєвої активності,

індивідуальності, функціональності, ситуативності, новизни);

умови, що створюють можливість здійснення іншомовної мовленнєвої діяльності: організація спільної навчальної діяльності для актуалізації навичок іншомовного спілкування; зміцнення впевненості здобувачів у собі за допомогою забезпечення можливості досягнення конкретних цілей; усвідомлення майбутніми менеджерами того, що успіх залежить від затрачуваного зусилля; зниження іншомовної тривожності через встановлення сприятливої, довірчої обстановки в процесі навчальної діяльності, зміцнення впевненості у власних знаннях, а також врахування індивідуальних особливостей майбутніх менеджерів та рівня володіння предметом.

Дослідження здійснювалось у три етапи: констатувальний експеримент, що передбачає попередній та основний етапи та формувальний експеримент. Попереднє дослідження було спрямовано вивчення мотивів, що діють в процесі навчання іноземної мови. Основне дослідження передбачало виявлення умов розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності. При визначенні мотивів, які присутні під час засвоєння іноземної мови, застосовано методику, розроблену Р. Гарднером і П. Тремблї. Для її застосування деякі твердження було переформульовано, деякі було вилучено як такі, що не мають аналогів в українській культурі. Включені до опитувальника шкали дозволяють визначити: ставлення до вивчення англійської мови; інтерес до вивчення іноземних мов; бажання вивчати англійську мову; впевненість у власних здібностях застосовувати мову; наявність іншомовної мовленнєвої тривожності на занятті; силу мотивації вивчення англійської мови. Також було застосовано методику виявлення мовної тривожності, розроблену Хорвіц. Опитувальник містить 22 твердження, що показують наявність мовної тривожності, а також 11 тверджень, які свідчать про спокійний стан на занятті з англійської мови. Перевагою цієї методики і те, що вона дозволяє визначити і типи стресових ситуацій на занятті.

З метою вивчення емоційних станів, ситуацій їхнього виникнення та переважання було розроблено методику дослідження за допомогою контент-аналізу текстів – завершень речень. Для дослідження мотивів, які беруть участь в процесі засвоєння іноземної мови, здійснювався аналіз продуктів діяльності майбутніх менеджерів, прийом ранжирування, прийом «Вибір» - «вибір навчальних завдань різного рівня» (репродуктивних і продуктивних, проблемних). Для вивчення мотивів, усвідомлюваних майбутніми менеджерами, було застосовано аналіз продуктів діяльності – їхніх творів.

Прийом ранжирування було використано, щоб визначити структуру мотивів, виявити домінуючі мотиви. При обробці результатів кожного здобувача здійснювався якісний аналіз провідних мотивів. По усій вибірці визначалась частота вибору того чи іншого мотиву.

Дані, отримані за допомогою опитувальника Гарднера, дозволили зробити висновки, що більшість здобувачів 3-го курсу (71,3%) позитивно ставляться до вивчення іноземної мови, виявляють інтерес і бажання її знати. Але Шкала Мотиваційної Інтенсивності показує, що майбутні менеджери не готові витратити зусилля на досягнення цієї мети. Таким чином, якщо розглядати силу та серйозність інтересу через готовність витратити на це необхідні зусилля, то відсоток респондентів різко знижується до 15,3. Ймовірно, такі дані свідчать, що їх приваблює лише кінцевий результат.

Проведений аналіз результатів діяльності - творів майбутніх менеджерів, і навіть прийом ранжирування підтверджують основну тенденцію в їхній орієнтації на практичну значущість вивчення англійської мови. Домінуючим мотивом простежується позиційний мотив – можливість отримання престижної роботи. Пізнавальний інтерес, пов'язаний із процесом здобуття знань, виявили 26,8% респондентів. Для розвитку іншомовного мовлення формування такого інтересу є однією з найважливіших умов, оскільки формування навичок і вмінь можливе лише

в процесі самої діяльності, зокрема, у таких продуктивних її видах, як говоріння і письмо.

Констатувальний етап дослідження засвідчив, що здобувачі 3-го курсу мають тенденцію занижувати власні здібності та знання, тобто виявляють невпевненість у вивченні та застосуванні іноземної мови. Психологічні дослідження свідчать про наявність негативної кореляції між впевненістю у собі та тривожністю. Шкала Мовної Тривожності у тесті Гарднера показує, що мовна тривожність різною мірою виражена у 67,6% респондентів. Їх можна розділити на три групи: високотривожні (41,7%), помірно тривожні (23,3%), низькотривожні (35,0%). Результати, отримані за допомогою тесту Хорвіц, дозволяють встановити найбільш стресові ситуації та чинники на занятті з іноземної мови: усне спонтанне мовлення, негативна оцінка з боку членів групи, нерозуміння викладача, помилки. Контент-аналіз текстів-завершень речень виявив часте вживання таких суб'єктивних оціночних одиниць, як «сором'язливість», «невпевненість», «турбота», «гублюся», «хвилююся», «засмучуюсь», що свідчить про те, що здобувачі відчувають тривогу різного ступеня, від «трохи соромлюся» до «заснаю занепокоєння». Тривога як емоційна складова мотивації може чинити сприятливий і негативний вплив на діяльність. Дослідження підтверджують, що середній рівень тривожності позитивно корелює з успішністю діяльності. Тому в організації навчального процесу необхідно створювати умови обмеження дії цього чинника.

Таким чином, за наявності у здобувачів позитивного ставлення, значного інтересу та бажання знати англійську мову інтерес до самого процесу оволодіння мовою залишається невисоким. Розвиток внутрішньої мотивації можливий, якщо засвоєння мовних засобів відбувається у процесі постійного іншомовного спілкування. Таке спілкування може бути ефективно організовано за умов спільної навчальної діяльності. Висока мовна тривожність та низька самооцінка майбутніми менеджерами власних знань та

мовних здібностей негативно впливають на розвиток мотивації іншомовного мовлення. В організації навчального процесу необхідно створення умов, що знижують дію цього чинника. Відсутність у здобувачів природної потреби у розмові іноземною мовою має своїм наслідком недостатньо сформовані комунікативні навички. Розвиток мотивації іншомовного мовлення передбачає створення умов виникнення комунікативної потреби у здобувачів висловити думку чи прийняти інформацію іноземною мовою. Показниками ефективності умов, що вводяться в експериментальному навчанні, можуть бути: підвищення процесуального інтересу до іншомовної мовленнєвої діяльності, вміння здобувачів ставити самостійно і досягати мети у кожній навчальній дії, зниження іншомовної мовленнєвої тривожності, підвищення впевненості у власних здібностях і знаннях, зростання мовленнєвої активності.

Мета формувального експерименту полягала у тому, щоб перевірити можливість створення ефективних умов розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності на основі спеціальної організації навчально-пізнавального процесу. Розроблена програма передбачала вирішення таких завдань: організація навчальної діяльності, що сприяє розумінню майбутніми менеджерами необхідності засвоєння конкретних тем; забезпечення предметного аспекту іншомовної мовленнєвої діяльності для активного спілкування та вдосконалення комунікативних навичок; зміцнення впевненості здобувачів у власних здібностях через вирішення часткових навчальних завдань та досягнення мети конкретних дій; створення сприятливої емоційної атмосфери для іншомовного спілкування.

Експериментальна програма розроблена для здобувачів 3-го курсу та розрахована на 38 академічних годин (один семестр). Теми академічної програми та їхня послідовність не змінювалися. Проте організація навчання з врахуванням навчального співробітництва дозволила значно збільшити обсяг матеріалу.

Принципова відмінність полягала у тому, що в експериментальній програмі вирішальна роль відводилася процесу засвоєння іншомовного мовлення, організація якого заснована на спільній діяльності здобувачів на вирішення комунікативних завдань. При цьому пред'явлення нового матеріалу здійснювалося у міру виникнення потреби у ньому. Це дозволяло слідувати від сенсу до значення і форми (від мотиву, що породжує думку, до слова), тоді як традиційний підхід рухається від форми і значення слова до функції. Експериментальне навчання можна умовно поділити на три етапи: 1-й етап – освоєння принципів навчального співробітництва; 2-й етап – орієнтація здобувачів на теоретичний (дослідницький) характер навчальної діяльності; 3-й етап – розвиток навичок іншомовної мовленнєвої діяльності через виконання творчих, проблемних завдань. На початковому етапі експериментального навчання здійснювалося активне залучення претендентів на спільні форми навчальної діяльності. Для цього проводилися короткі бесіди, пояснюючи цілі, завдання та можливості навчальної співпраці. Використані прийоми навчання передбачали постійний розподіл функцій серед членів групи. На перших заняттях здобувачі дізнавалися про цілі такого поділу, знайомилися з різними формами звітності про спільне виконання завдання, вчилися надавати необхідну взаємну допомогу, самостійно оцінювати власні результати та процес діяльності. Створення проблемних ситуацій, під час вирішення яких постійно виникала потреба у нових мовних засобах, сприяло тому, що включення нового мовного матеріалу не сприймалося здобувачами лише як зміст навчального завдання, або як спілкування. При цьому усі зусилля в організації спілкування було спрямовано на те, щоб воно було змістовним та особистісно значущим для майбутніх менеджерів. У той же час спільна навчальна діяльність давала можливість гнучкіше керувати взаємодією здобувачів, з врахуванням їхніх індивідуальних особливостей та рівня

володіння предметом, тобто, дотримуючись принципу індивідуалізації при груповому навчанні.

Для того, щоб дослідити можливі зміни змістовних та динамічних властивостей мотивів в експериментальному навчанні, використовувався прийом О.К. Маркової «Вибір навчальних завдань різного рівня», який дозволяє визначити, чи відбуваються зміни в орієнтації здобувачів на процес та на результат діяльності. Результати кожного зрізу демонструють зростання кількості здобувачів експериментальної групи, орієнтованих на процес. При порівнянні результатів останнього зрізу виявлено статистично значущі міжгрупові відмінності за критерієм хі-квадрат ($\chi^2=6,23$ при $p<0,05$). Розвиток інтересу майбутніх менеджерів до процесуально-змістовної сторони діяльності свідчить про розвиток пізнавального інтересу, який, у свою чергу, свідчить про внутрішню мотивацію, тобто про мотивацію, яка походить від самої діяльності.

Мета є критерієм дієвості мотиву. Під час експериментального навчання вирішення навчальних завдань сприяло розумінню майбутніми менеджерами необхідності та значущості засвоєння конкретних мовних засобів. Прояв самостійності та наполегливості у виконанні завдань розглядалися як усвідомлення цілей діяльності. Позитивна динаміка розвитку процесів цілепокладання в експериментальній групі підтверджує ефективність запропонованої програми навчання. Кількісний аналіз результатів дослідження цих процесів, отриманих за допомогою прийому «Поведінка у ситуаціях різного ступеня обов'язковості», свідчить про значні відмінності між показниками експериментальної та контрольної груп ($\chi^2=7,2$ при $p<0,05$).

Дослідження впевненості у собі також демонструє можливість позитивного рішення під час запровадження спеціальних психологічних умов. У таблиці 1 наведено результати двох зрізів, проведених до початку та наприкінці експериментального курсу.

Таблиця 1

Значення χ^2 -критерію констатувального і заключного обстежень впевненості у собі здобувачів експериментальної і контрольної груп

Групи	Впевненість у знаннях	Впевненість у здібностях	Впевненість у порівнянні з іншими
Експериментальна (n=26)	17,338*	17,584*	17,682*
Контрольна (n=25)	4,052 (не значущо)	4,049 (не значущо)	5,57 (не значущо)
Міжгрупові відмінності	12,895**	10,092** (не значущо)	12,902**

Примітка: *- критичне значення ($\chi^2=16,813$ при рівні значущості $p<0,01$; ** - критичне значення ($\chi^2=12,593$ при рівні значущості $p<0,05$).

Кількісна обробка результатів дослідження, подана у табл. 1, демонструє статистично значущі міжгрупові відмінності та значущі внутрішньогрупові відмінності в експериментальній групі між констатувальним та заключним етапами за показниками впевненості у знаннях та впевненості у собі порівняно з іншими. Відмінності за показником впевненості у власних здібностях є достовірними лише в експериментальній групі між констатувальним та заключним обстеженнями. Міжгрупові відмінності за цим показником є статистично значущими.

Дослідження мовної тривожності на усіх етапах здійснювалось за допомогою тесту Гарднера. В результаті аналізу отриманих даних на констатувальному етапі вдалося виокремити три групи респондентів за рівнем тривожності: високотривожні, помірно

тривожні, низькотривожні. Психологічні дослідження тривожності як емоційної складової мотивації доводять, що середній рівень тривожності позитивно впливає на розвиток діяльності суб'єкта. Аналіз результатів експериментального навчання свідчить, що воно створює сприятливі умови для формування позитивних емоцій, пов'язаних із застосуванням навичок іншомовного мовлення. Отримані результати дозволяють констатувати значне зниження загальної мовної тривожності у здобувачів експериментальної групи. Кількісна обробка результатів проведеного дослідження за допомогою критерію χ^2 -квадрат підтверджує достовірність міжгрупових відмінностей, а також достовірність внутрішньогрупових відмінностей у констатувальному та підсумковому обстеженнях (табл. 2).

Таблиця 2

Значення критерію χ^2 при порівнянні показників тривожності в експериментальній та контрольній групах

Групи	Підсумкове обстеження		
	χ^2 емпір.	p	χ^2 крит.
Експериментальна (n=26)	18,041	0,01	16,811
Контрольна (n=25)	8,625	0,05	12,591
Міжгрупові показники	18,062	0,01	16,813

Під час дослідження відзначається підвищення активності здобувачів у навчальному процесі. Активність роботи під час заняття визначалася шляхом спостереження за допомогою асистента під час низки занять на початку і наприкінці експерименту. Було визначено такі критерії прояву активності: кількість ініційованих здобувачем висловлювань; кількість усних відповідей; кількість відмов; кількість звернень до викладача; швидкість виконання завдань (% виконаних завдань на занятті від загальної кількості завдань).

Аналіз протоколів спостережень, виконаних асистентами, дозволив встановити, що у початку експериментального навчання група активних здобувачів становила 23,1%. До кінця експериментального навчання цей відсоток збільшився до 61,4%. Здобувачі перестали відмовлятися відповідати, як це часто траплялося на початку курсу. У важких для них ситуаціях вони почали частіше звертатися до викладача чи інших здобувачів про допомогу. Отримані в результаті експериментального навчання значні відмінності між показниками

констатувального та контрольного зрізів та між показниками в експериментальній та контрольній групах дозволяють зробити висновки, що у навчальному співробітництві знижується дія чинників, що викликають стрес чи тривожність та створюються умови для підвищення самооцінки майбутніми менеджерами власних мовних здібностей. Тобто, створюються умови для позитивної динаміки емоційних компонентів мотивації у здобувачів, які вивчають іноземну мову. Таким чином, проведене експериментальне дослідження дозволило зробити висновки про можливість створення умов розвитку мотивації іншомовного мовлення у спеціально організованій спільній навчальній діяльності майбутніх менеджерів.

Висновки. Психологічними умовами розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності є такі, які викликають у майбутніх менеджерів стан готовності здійснювати поведінку, спрямовану на задоволення актуальної комунікативної потреби чи викликають потребу актуалізувати іншомовні навички. Основним напрямом розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності є ситуативний розвиток мотивації. Його реалізація залежить від таких умов, як, по-перше, забезпечення такого змісту діяльності, що відповідає індивідуально-особистісним потребам здобувачів, надає можливість самовираження та актуалізації навичок іншомовного спілкування. По-друге, від розвитку пізнавального інтересу здобувачів, який проявляється в інтересі до процесуально змістовної сторони діяльності. По-третє, від усвідомлення майбутніми менеджерами часткових цілей та розуміння значущості конкретних способів та засобів вирішення окремих завдань. Важливою

умовою розвитку мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності є емоційне регулювання мовленнєвої поведінки. Динаміка модальності емоцій у бік позитивної в процесі експериментального навчання підтверджує, що реалізація психологічних принципів організації спільної навчальної діяльності сприяє створенню необхідних умов обмеження впливу чинника тривожності на іншомовне мовлення майбутніх менеджерів. Можливість постійної актуалізації іншомовних навичок на занятті, успішне вирішення завдань та досягнення конкретних цілей підвищують впевненість здобувачів в їхній здатності застосовувати свої знання. Навчальна співпраця стимулює та розвиває іншомовне мовлення та мислення, а також ініціативу майбутніх менеджерів. Отримані результати демонструють низку змін у навчальній діяльності здобувачів: прояв інтересу до методів теоретичного та творчого мислення, активну включеність до процесу мовленнєвого спілкування, бажання брати участь у різних видах навчальної діяльності, прагнення виходу за межі програми заняття (курсу), розвиток рефлексії. Актуальним залишається вивчення впливу особистості викладача на емоційне регулювання іншомовної мовленнєвої поведінки майбутніх менеджерів та на розвиток мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності. Особливий інтерес у дослідженні проблеми може бути сфокусовано на вивчення ролі вольового компонента. Спеціальної уваги потребує проблема пошуку адекватних методів дослідження мотивації іншомовної мовленнєвої діяльності.

Список використаних джерел

1. Бабинець М. М. (2014) Підготовка майбутніх менеджерів до оволодіння технікою ведення бесіди в іншомовному діловому спілкуванні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород: Видавництво УжНУ «Говерла». Вип. 33.
2. Максименко Л. О. (2011) Навчання професійно спрямованого англомовного діалогу майбутніх менеджерів невиробничої сфери: дис. ... канд. пед. наук. К.
3. Петрова А. І. (2009) Формування іншомовної компетентності майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності в процесі фахової підготовки: дис. ... канд. пед. наук. Вінниця.
4. Сікорська Л. О. (2005) Формування комунікативних умінь майбутніх менеджерів у процесі вивчення іноземних мов: дис. ... канд. пед. наук. Інститут вищої освіти Академії педагогічних наук України, Київ.
5. Формування середовища навчання англійської мови у вищих навчальних закладах. Матеріали науково-методичного семінару (м. Київ, 8 грудня 2016 року). К.: ФОП Кандиба Т. П. 2017. <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/21018/1/%D0%A1%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9.pdf>

References

1. Babynech' M. M. (2014) Pidgotovka majbutnih menedzheriv do ovolodinnja tehnikoju vedennja besidy v inshomovnomu dilovomu spilkuvani. Naukovyj visnyk Uzhgorods'kogo nacional'nogo universytetu: Serija: Pedagogika. Social'na robota. Uzhgorod: Vydavnytstvo UzhNU «Goverla». Vyp. 33 (in Ukrainian)
2. Maksymenko L. O. (2011) Navchannja profesijno sprjamovanogo angломовного dialogu majbutnih menedzheriv nevyrobnychoi' sfery: dys. ... kand. ped. nauk. K. (in Ukrainian)
3. Petrova A. I. (2009) Formuvannja inshomovnoi' kompetentnosti majbutnih menedzheriv zovnishn'oekonomichnoi' dijal'nosti v procesi fahovoi' pidgotovky: dys. ... kand. ped. nauk. Vinnycja. (in Ukrainian)
4. Sikors'ka L. O. (2005) Formuvannja komunikatyvnyh umin' majbutnih menedzheriv u procesi vyvchennja inozemnyh mov: dys. ... kand. ped. nauk. Instytut vyshhoi' osvity Akademii' pedagogichnyh nauk Ukraïny, Kyi'v. (in Ukrainian)
5. Formuvannja seredovyshha navchannja anglijs'koi' movy u vyshhyh navchal'nyh zavkladah. Materialy naukovy-metodychnogo seminaru (m. Kyi'v, 8 grudnja 2016 roku). K.: FOP Kandyba T. P. 2017. <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/21018/1/%D0%A1%D0%BA%D1%83%D1%80%D0%B0%D1%82%D1%96%D0%B2%D1%81%D1%8C%D0%BA%D0%B0%20%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%B9.pdf> (in Ukrainian)

Summary

Oleksandrenko K. doctor of psychological sciences,
professor, Head of the Department of Foreign Languages
Khmelnitskyi National University

PSYCHOLOGICAL CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF MOTIVATION OF FOREIGN LANGUAGE SPEAKING ACTIVITIES IN FUTURE MANAGERS

Introduction. The relevance of the study is determined by the need to improve psychological knowledge in order to ensure the process of learning a foreign language by future managers. The problem lies in the fact that students of higher education acquire a significant amount of language knowledge, while not always mastering foreign language communication skills. In today's world, this factor significantly hinders the satisfaction of individual needs in self-improvement, professional growth, and professional communication. The solution to this problem involves the search for ways to activate the foreign language activity of students of higher education, the organization of effective foreign language communication, which requires motivational support.

Purpose is to determine of the psychological conditions for the development of the motivation of foreign language speech activity of future managers/

Methods - content analysis, experiment, analysis of activity products, methods of mathematical statistics.

Originality. The dynamics of the modality of emotions towards the positive in the process of experimental training confirms that the implementation of psychological principles of the organization of joint educational activities contributes to the creation of the necessary conditions for limiting the influence of the anxiety factor on the foreign language speech of future managers. The ability to constantly update foreign language skills in the classroom, successfully solving tasks and achieving specific goals increases students' confidence in their ability to apply their knowledge. Educational cooperation stimulates and develops foreign language speaking and thinking, as well as the initiative of future managers. The obtained results demonstrate a number of changes in the educational activities of the students: the expression of interest in the methods of theoretical and creative thinking, active involvement in the process of speech communication, the desire to participate in various types of educational activities, the desire to go beyond the boundaries of the lesson (course) program, the development of reflection.

Conclusion. The main direction of the development of motivation in foreign language speech activity is the situational development of motivation. Its implementation depends on such conditions as, firstly, ensuring the content of activities that meets the individual and personal needs of the applicants, provides an opportunity for self-expression and actualization of foreign language communication skills. Secondly, from the development of the cognitive interest of the acquirers, which is manifested in the interest in the procedurally meaningful side of the activity. Thirdly, from future managers' awareness of partial goals and understanding of the importance of specific ways and means of solving individual tasks. Emotional regulation of speech behavior is an important condition for the development of motivation in foreign speech activity.

Keywords: psychological conditions; development of motivation; foreign language speech activity; future managers; joint educational activity.

Received/Поступила: 27.01.23.

Стасюк В. В. доктор психологічних наук, професор, професор кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил) Національного університету оборони України імені Івана Черняховського <https://orcid.org/0000-0002-4996-4041>

Українець В. М. ад'юнкт кафедри морально-психологічного забезпечення діяльності військ (сил) Національного університету оборони України імені Івана Черняховського <https://orcid.org/0000-0002-7324-5717>

ІСТОРИКО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ФЕНОМЕНУ СТРЕСУ

У статті проведено аналіз ключових підходів до розуміння феномену стресу та його видів, причини і механізми виникнення стресу. Проаналізовано наукові джерела зарубіжних та сучасних українських авторів, окреслено об'єктивні і суб'єктивні причини виникнення стресу в особистості. Проаналізовано відмінності у проявах фізіологічного і психологічного стресу, а також коротко розглянуто психологічні стани організму як реакцію на вплив стрес-чинників.

Ключові слова: стрес; еустрес; дистрес; стресор; фізіологічний стрес; психологічний стрес; інформаційний стрес; стрес у професійній діяльності; бойовий стрес.

Вступ. Стрес нині стосується кожного, оскільки життя та діяльність людини у сучасному суспільстві нерозривно пов'язані з впливом несприятливих екологічних, соціальних, професійних та інших чинників, що супроводжуються виникненням, розвитком негативних емоцій, сильних переживань, а також перенапруженням фізичних і психічних сил.

Однак, сьогодні наша держава опинилася у складній ситуації, в якій вимушена протистояти військовій агресії Російської Федерації для збереження територіальної цілісності України. Російсько-українська війна, яка розпочалась з квітня 2014 року у вигляді антитерористичної операції (АТО), яка з 24 лютого 2022 року переросла у військове вторгнення на територію нашої держави є наймасштабнішою з часів Другої світової війни, в якій застосовується весь спектр озброєння. Як показує практика, за таких обставин психіка військовослужбовців постійно зазнає негативного впливу стрес-чинників, що може призвести до емоційних ускладнень, які загрожують життю і здоров'ю військовослужбовців. За даними Генерального штабу Збройних Сил України після 6-ти місяців перебування в зоні воєнного конфлікту (АТО, ООС) у

військовослужбовців проявлялися такі симптоми, як порушення сну, висока чутливість до шуму, проблеми зі сном, відчуття депресії та пригнічення. Однак в умовах сучасного бою зазначені симптоми можуть проявитися значно раніше та призвести до непоправних наслідків. Саме тому, психологічна робота, що здійснюється в ЗС України, є одним із пріоритетних елементів у комплексній системі забезпечення життєдіяльності військовослужбовців, а проблема стресу в цій системі не втрачає своєї актуальності [1; 5].

Тому для подальшого розгляду причин та механізмів виникнення стресу у військовослужбовців у бойових умовах необхідно провести історико-психологічний аналіз поглядів зарубіжних та сучасних українських науковців для розуміння природи феномену стресу.

Теоретичне підґрунтя. Проблема стресу викликає неабиякий інтерес в працях учених та практиків. Значний науковий досвід вивчення проблеми стресу набуто у дослідженнях зарубіжних (Д. Брайт, Ф. Джонс, С. Картрайт, В. Кеннон, Л. Китаєв-Смик, Т. Кокс, К. Купер, Р. Лазарус, Р. Сапольскі, Г. Сельє, С. Фолкман) та сучасних українських науковців (М. Корольчук,

К. Кравченко, В. Крайнюк, Л. Лепіхова, С. Мамченко, В. Осьодло, О. Охременко, Н. Родіна, В. Стасюк, Ю. Тептюк, Т. Титаренко, О. Тімченко, Л. Тютюнник, О. Хміляр, Ю. Широкобоков), які досліджували питання проявів стресу в екстремальних умовах. Свої наукові пошуки зарубіжні та українські науковці здебільшого зосереджують на психологічних та фізіологічних особливостях переживання стресу, загальних чинниках, що зумовлюють появу стресу, а також його впливі на життєдіяльність людини.

Методи дослідження. У процесі роботи були використано загально-наукові методи дослідження: аналіз, синтез, порівняння та узагальнення.

Результати і обговорення. Феномен стресу має давнє походження: із досліджень відомо, що ця автоматична реакція виникла у наших давніх предків як спосіб захисту від небезпек і загроз. Зіштовхнувшись з небезпекою, організм вмикає комплекс фізіологічних реакцій, які надають людині енергії та готують її до боротьби.

Як показує практика, нині термін “стрес” використовують у різних науках: фізіології, психології, медицині, соціології, антропології тощо. Саме тому феномен стресу досліджували за різними науковими напрямками.

Поняття стресу вперше застосував американський психофізіолог В. Кеннон і визначив його як стан, при якому організм максимально мобілізує захисні функції для усунення загрози. Наукові підходи В. Кеннона до розуміння феномену стресу розвинув канадський ендокринолог Г. Сельє, який експериментально встановив, що стрес не завжди буває шкідливим. При цьому Г. Сельє виокремив два різновиди стресу: еустрес (“позитивний” стрес) та дистрес (“негативний” стрес, спричинений неприємною подією). В цілому Г. Сельє визначив стрес, як неспецифічну відповідь організму на виклики (чинники), які викликають стрес. При цьому учений зазначив, що, крім специфічного ефекту на вплив стресорів, організм запускає і

неспецифічну потребу у пристосувальних функціях організму. За рахунок таких реакцій відбуваються відновлення і нормалізація внутрішнього балансу, істотно збільшується адаптивна здатність, в чому і виявляється сутність стресу [12].

Як науковець, Г. Сельє не започаткував окремого напрямку у психології, проте його теорія стресу має засадниче значення, оскільки надалі викликала науковий інтерес у різних науковців які досліджували стрес. На відміну від Г. Сельє, який розглядав стрес з позиції фізіологічної реакції, американський психолог Р. Лазарус вперше намагався розмежувати фізіологічний та психологічний стрес і висунув концепцію, згідно з якою фізіологічний стрес пов’язаний із впливом реального фізичного подразника, а психологічний (емоційний) – з оцінюванням людиною майбутньої ситуації як загрозової. Намагаючись пояснити стрес як динамічний процес, Р. Лазарус та С. Фолкман розробили транзакційну теорію стресу та його подолання (coping), згідно з якою стрес розглянуто як продукт транзакції між особою та навколишнім середовищем. Автори цієї теорії провели інтегроване дослідження стресу, де ключовим елементом визначили оцінювання людиною стресора, оскільки лише сама людина визначає, як зможе впоратися чи зреагувати на нього [13].

Цікавим є підхід до розуміння феномену стресу сучасного американського біолога Р. Сапольскі. Дослухаючись до своїх попередників, Р. Сапольскі ґрунтовно досліджує фізіологічні процеси, які відбуваються в організмі людини під час впливу на неї негативних стрес-чинників. При цьому Р. Сапольскі зазначає, що стресова ситуація залежить від особливостей особистості, оскільки два однакових стрес-чинники можуть бути сприйняті й оцінені організмом по-різному. Так, Р. Сапольскі визначає стрес, як реакцію на будь-який чинник зовнішнього середовища, який виводить організм зі стану рівноваги не тільки в разі безпосереднього впливу

стрес-чинника, а й у відповідь на очікування загрози. Отже, фізіологічну систему організму активують не лише фізичні чинники, а й самі думки про них. Це означає, що стресова ситуація настільки велика, наскільки великою людина її собі уявляє, а ставлення до ситуації впливає на інтенсивність стресу, який організм переживає [15].

Дотримуючись попередньої теорії, британський психолог Т. Кокс вважає, що стрес є індивідуальним феноменом, результатом взаємодії між людиною та ситуацією, в якій вона перебуває, і пропонує ряд власних підходів до розгляду цього феномену:

стрес, як відповідь організму на неспокійне чи нездорове оточення;

стрес з точки зору стимулюючих впливів нездорового чи шкідливого оточення, тобто як незалежну змінну;

стрес як зворотна реакція на відсутність “відповідності” між очікуваннями особистості та середовищем (на нашу думку, найточніший підхід).

Відповідно до всіх трьох підходів “середовище” стосується як внутрішньої, так і зовнішньої сфер особистості, її фізичного та психосоціального оточення. В цілому Т. Кокс розглядає стрес як незалежну змінну та реакцію у відповідь на подразник (стресор) [17].

Подальший розгляд феномену стресу супроводжувався виникненням досить великої кількості різних теорій та концепцій, що відображають загальнобіологічні, фізіологічні і психологічні реакції. Так, австралійські психологи Д. Брайт, Ф. Джонс розглядають стрес як категорію, яка передбачає широкий спектр впливу різних психосоціальних чинників навколишнього середовища на фізичне та духовне благополуччя людини. Згідно з Д. Брайтом та Ф. Джонсом термін “стрес” поєднує комплекс чинників навколишнього середовища (стресорів), реакції на стрес, інші чинники, що впливають на зв'язки між ними (зокрема чинники особистості) [14].

Британські психологи С. Картрайт та К. Купер на відміну від інших дослідників,

не розподіляють стрес за ступенем та наслідками впливу на організм людини, а пропонують розглядати його як певну силу, яка виводить психологічну чи фізіологічну функцію організму за межі діапазону її стійкості, викликаючи в людини відчуття морального напруження. При цьому С. Картрайт та К. Купер зазначають, що саме усвідомлення того, що стрес може виникнути в будь-який момент, викликає у людини відчуття тривоги. На їх думку, саме тривога здатна викликати в людини більше чи менше відчуття морального напруження [16].

Комплексно вивчав проблему стресу Л. Китаєв-Смик. За результатами аналізу багатьох праць у цій галузі йому вдалося систематизувати і виокремити чотири поняття “стресу”: сильна несприятлива дія, яка негативно впливає на організм людини; сильна несприятлива для організму фізіологічна чи психологічна реакція на дію стресора; фізіологічні, психологічні, соціально-психологічні та інші реакції, які виникають під час будь-якої відповіді організму на екстремальні вимоги зовнішнього середовища; комплекс неспецифічних реакцій організму на вплив різноманітних чинників на будь-якій фазі перебігу загального адаптаційного синдрому [9].

Проблематику стресу не залишили поза увагою і сучасні українські вчені. Через різноаспектність цього феномену і причин його розвитку дослідження проводились у різних сферах діяльності, однак найбільше уваги даному феномену було зосереджено саме в галузі психології. Так, Т. Титаренко та Л. Лепіхова, крім неспецифічної реакції організму на різноманітні стресові чинники, розглядають стрес як адаптаційну функцію, переживання емоційного стану, що виникає в умовах ризику, необхідності швидко і самостійно приймати рішення, миттєво реагувати на загрози та виклики [10].

У свою чергу, сучасний український психологиня Н. Родіна під стресом розуміє загальну реакцію організму на вплив будь-яких негативних чинників зовнішнього середовища (фізичних чи психологічних).

Фізіологічний стрес виникає під впливом безпосередніх стрес-чинників на організм людини (болю, холоду, голоду, надто високої чи низької температури тощо), при цьому порушується вся ендокринна система регуляції організму. Психологічний стрес визначається способом інтерпретації того, що відбувається навкруги, та виявляється в підвищеному роздратуванні, агресивності і збудженні. До того ж Н. Родіна диференціює стрес за типами стресорів: інформаційний, професійний (робочий), фінансовий, екологічний тощо [8].

Термін “стрес” вжито для широкого кола станів і в дослідженнях В. Крайнюк. Фізіологічний стрес учена трактує як відповідь систем організму (серцево-судинної, ендокринної та ін.) на екстремальні (критичні) умови діяльності, а як психологічний – реакцію психіки особи на вплив екзогенних та ендогенних чинників (стресорів). Отже, стрес (у розумінні В. Крайнюк) – психофізіологічний емоційний стан особи, який виникає в екстремальних для неї ситуаціях [3].

Досліджуючи психологічні умови розвитку стресостійкості, Ю. Тептюк визначає стрес як комплексну психофізіологічну реакцію людини, що виникає внаслідок суб’єктивного оцінювання чинників як стресогенних. Відповідно до умов виникнення Ю. Тептюк психологічний стрес поділяє на професійний (організаційний, інформаційний, комунікативний) та посттравматичний. Емоційний стрес дослідниця не виокремлює, оскільки вважає, що кожен із видів та підвидів стресу чинить певний вплив на емоційну сферу особистості [9].

Схожі описи психічних станів можна знайти в працях сучасних українських науковців, які досліджували психологічні аспекти діяльності військовослужбовців в бойових умовах. У своїх дослідженнях, науковці здебільшого схильні віддавати перевагу саме поняттю “бойового стресу” [2; 4; 6; 7; 11]. Як показує історія, психічні розлади під час війни мають давнє походження. Однак, релігійно-

міфологічний та натуралістичний типи світогляду Давньої Греції не надавали інтелектуальних засобів для розпізнавання психічної травми, безпідставних нападах жаху та паніки й “божевільної поведінки на війні”, пояснюючи їх діаметрально протилежними містичними, магічними або ж виключно фізичними (фізіологічними) причинами. І лише секуляризація науки, освіти та медицини, перетворення психології на самостійну експериментальну наукову дисципліну стали умовами концептуалізації бойової психічної травми у новітні часи [4].

Формування та розвиток поняття бойового стресу у психологічній науці є циклічним. Дослідження К. Кравченко, О. Тімченка та Ю. Широкобокова показують, що, в період війн та локальних військових конфліктів вивчалися окремі психічні стани військовослужбовців: такі як: травматичний невроз, неврастенічний психоз, нервово-психічна нестійкість до явищ війн, військовий невроз, істерія, емоційний невроз тощо. З огляду на це та з урахуванням досвіду проведення антитерористичної операції на території Донецької та Луганської областей науковці наводять власне визначення поняття бойового стресу, як “переживання”, які виникають у військовослужбовця під час опосередкованого чи безпосереднього впливу на нього стрес-чинників бойової діяльності та проявляються у вигляді емоційних, інтелектуальних, фізичних і поведінкових реакцій [2].

У свою чергу, І. Приходько під поняттям “бойовий стрес” розуміє процес впливу факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовця, що супроводжується зниженням рівня психологічної безпеки особистості та появою неспецифічних доклінічних психологічних проявів, які у сукупності уявляються поняттям “бойова психологічна травма особистості” або сягають специфічних нозологічних ознак психічних розладів об’єднаних у категорію “бойова психічна травма” [7]. Такої ж думки у трактуванні феномену “бойового стресу” дотримується і Л. Тютюнник. За

результатами своїх досліджень вона встановила, що “бойовий стрес” є невід’ємною складовою діяльності в бойових умовах і залежить від індивідуально-типологічних, індивідуально-психологічних, ситуаційно-середовищних, соціально-політичних, соціально-психологічних та інших чинників бойової обстановки [11].

Вивчаючи психічні стани військовослужбовців, О. Охременко, С. Мамченко, В. Стасюк, О. Хміляр зазначають, що стрес у бойових умовах є вимушеною реакцією пристосування до певних ситуацій, умов існування, яка допомагає впоратися з ними. При цьому якісні параметри стрес-чинників, які спровокували цей розвиток, не мають значення, важлива лише інтенсивність потреби в адаптації, усвідомлювана людиною як інтенсивність переживання [6].

Отже, стрес є нормальною частиною життя, а реакція на нього є механізмом виживання, який змушує нас реагувати на загрози.

Висновок. Таким чином, у ході дослідження встановлено, що вивченню проблеми стресу науковці приділяли особливу увагу, на що вказує наявність великої кількості праць з порушеного питання, однак концепція стресу до цього часу залишається нечіткою, а поняття використовується без точного визначення. З огляду на те, що загальна класифікація стресу відсутня, а більшість науковців розрізняють фізіологічний і психологічний стреси, інша частина класифікують його в залежності від специфіки подразника і порушень функцій організму, це дозволяє нам висунути власну точку зору у дослідженні феномену стресу.

Перше. Поняття стресу поєднує чотири значення: 1) як неспецифічна реакція організму на вплив різноманітних стрес-чинників; 2) як психофізіологічна реакція на значущий подразник; 3) як трансакційний процес взаємодії людини з навколишнім середовищем; 4) як психофізіологічний емоційний стан особи, який виникає в екстремальних для неї ситуаціях. Стрес є динамічним станом, перебіг якого відбувається в постійній взаємодії людини з навколишнім середовищем.

Друге. Проведений нами аналіз поняття “бойового стресу” показав, що він розглядається у межах трьох основних напрямків: (1) процес впливу факторів бойової обстановки на психіку військовослужбовця; (2) як “переживання”, які виникають у військовослужбовця під час опосередкованого чи безпосереднього впливу на нього стрес-чинників бойової діяльності; (3) вимушеною реакцією пристосування до ситуацій в бойових умовах.

Багаторічні дослідження стресу в звичайних та екстремальних умовах підтвердили спільність фізіологічних та психологічних змін, які відбуваються в організмі людини при безпосередньому впливові на нього негативних стрес-чинників. Водночас дозволили говорити про деякі важливі відмінності в механізмах їх формування. Якщо фізіологічний стрес виникає у зв’язку з безпосередньою загрозою фізичного впливу, то при емоційному стресі вплив психічних стресорів (або комплексної стресогенної ситуації) опосередковується через складні психічні процеси.

Список використаних джерел

1. Гічун В. С., Кириченко А. Г., Корнацький В. М., Мясников Г. В., Найда С. А., Осьодло В. І., Стеблюк В. В. & Швець А. В. (2019) *Стрес-асоційовані розлади здоров’я в умовах збройного конфлікту: Монографія*. Дніпро: Акцент ПП.
2. Кравченко К. О., Тімченко О. В. & Широкобоков Ю. М. (2017). *Соціально-психологічні детермінанти виникнення бойового стресу у військовослужбовців – учасників антитерористичної операції*. Харків: НУЦЗУ.
3. Крайнюк, В. М. (2007). *Психологія стресостійкості особистості: Монографія*. Київ : Ніка-Центр.

4. Осодло В. І. & Будагьянц Л. М. (2022). Розпізнати бойову психічну травму: вступ до філософії військової психології. *Вісник Національного університету оборони України* 4 (68). 113–122.
5. Осодло В. І., Грилюк С. М. & Тютюнник Л. Л. (2021) Сучасний стан і перспективи психологічного забезпечення в Збройних Силах України. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права № 1*. 89–98.
6. Охременко, О., Мамченко, С., Стасюк, В. & Хміляр, О. (2018). *Психологія суб'єкта бойових зіткнень*. Київ : Хімджест.
7. Приходько І. І. (2018). Система профілактики та контролю бойового стресу. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Харків (1)*.
8. Родіна, Н. В. (2015). *Психологія стресу. Копінг-поведінка*. Донецьк.
9. Тептюк, Ю. О. (2021) *Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій* (дис. ... канд. психол. наук). Національний педагогічний університет ім. П.П.Драгоманова. Київ, Україна.
10. Титаренко, Т. М. & Лепіхова, Л. А. (2006). *Психологічна профілактика стресових переважань серед шкільної молоді*. Київ : Міленіум.
11. Тютюнник Л. Л. (2020). Бойовий стрес та шляхи подолання його психотравмуючих факторів. *Вісник Національного університету оборони України* 2 (55). 106–115.
12. Hans Selye. (1974) *Stress without distress*. New York.
13. Charles Stangor & Jennifer Walinga. (2014). *Introduction to Psychology - 1st Canadian Edition*.
14. Jones, F., Bright, J. & Clow, A. (2005). *Stress: Myth, Theory, and Research*. Pearson Education. New York.
15. Robert M. Sapolsky. (2017). *Behave: The Biology of Humans at Our Best and Worst*. New York.
16. Susan Cartwright & Cary L. Cooper. (1997). *Managing Workplace Stress*. London.
17. T. Cox. (1978). *Stress*. London: Macmillan Press.

References

1. Hichun V. S., Kyrychenko A. H., Kornatskyi V. M., Miasnykov H. V., Naida S. A., Osodlo V. I., Stebliuk V. V. & Shvets A. V. (2019) *Stres-asotsiiiovani rozlady zdorovia v umovakh zbroinoho konfliktu* [Stress-related health disorders in armed conflict conditions]: Monohrafiia. Dnipro: Aktsent PP. [in Ukrainian].
2. Kravchenko K. O., Timchenko O. V. & Shyrokobokov Y. M. (2017). *Sotsialno-psykholohichni determinanty vynyknennia boiovoho stresu u viiskovosluzhbovtiv – uchasykiv antyterorystychnoi operatsii* [Socio-psychological determinants of the occurrence of combat stress in servicemen who are participants in an anti-terrorist operation]. Kharkiv: NUTsZU. [in Ukrainian].
3. Krainiuk, V. M. (2007). *Psykhologhiia stresostiikosti osobystosti* [Psychology of personality stress resistance]: Monohrafiia. Kyiv : Nika-Tsentr. [in Ukrainian].
4. Osodlo V. I. & Budahians L. M. (2022). *Rozpiznaty boiovu psykhihnu travmu: vstup do filosofii viiskovoi psykholohii* [Recognizing Combat Trauma: An Introduction to the Philosophy of Military Psychology]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy* 4 (68). 113–122. [in Ukrainian].
5. Osodlo V. I., Hryliuk S. M. & Tiutiunnyk L. L. (2021) *Suchasnyi stan i perspektyvy psykholohichnoho zabezpechennia v Zbroinykh Sylakh Ukrainy* [The current state and prospects of psychological support in the Armed Forces of Ukraine]. *Dniprovskyi naukovyi chasopys publichnoho upravlinnia, psykholohii, prava № 1*. 89–98. [in Ukrainian].
6. Okhremenko, O., Mamchenko, S., Stasiuk, V. & Khmiliar, O. (2018) *Psykhologhiia subiekta boiovykh zitknen* [Psychology of the subject of combat clashes]. monohrafiia / Kyiv : Khimdzhest. [in Ukrainian].
7. Prykhodko I. I. (2018). *Systema profilaktyky ta kontroliu boiovoho stresu* [Combat stress prevention and control system]. *Visnyk Natsionalnoi akademii Derzhavnoi prykordonnoi sluzhby Ukrainy*. Kharkiv (1). [in Ukrainian].
8. Rodina, N. V. (2015) *Psykhologhiia stresu. Kopinh-povedinka* [Psychology of stress. Coping behavior]. *navch.-metod. posib*. Donetsk : ONU im. I. I. Mechnykova. [in Ukrainian].

9. Teptiuk, Y. O. (2021) *Psykhologichni umovy rozvytku stresostiikosti u sotsialnykh pratsivnykiv riznykh vikovykh katehori* [Psychological conditions for the development of stress resistance in social workers of different age categories]. (Candidate's thesis). National Pedagogical University named after M.P. Drahomanova. Kyiv. [in Ukrainian].
10. Tytarenko, T. M. & Liepikhova, L. A. (2006) *Psykhologichna profilaktyka stresovykh perevantazhen sered shkilnoi molodi* [Psychological prevention of stress overload among school youth]. nauk.-metod. posib. Kyiv : Milenium. [in Ukrainian].
11. Tiutiunnyk L. L. (2020). *Boiovyi stres ta shliakhy podolannia yoho psykhotravmuiuchykh faktoriv* [Combat stress and ways to overcome its psychotraumatic factors]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu oborony Ukrainy* 2 (55). 106–115.
12. Hans Selye. (1974) *Stress without distress*. New York.
13. Charles Stangor & Jennifer Walinga (2014). *Introduction to Psychology* - 1st Canadian Edition.
14. Jones, F., Bright, J. & Clow, A. (2005). *Stress: Myth, Theory, and Research*. Pearson Education. New York.
15. Robert M. Sapolsky. (2017). *Behave: The Biology of Humans at Our Best and Worst*. New York.
16. Susan Cartwright & Cary L. Cooper. (1997). *Managing Workplace Stress*. London.
17. T. Cox. (1978). *Stress*. London: Macmillan Press.

Summary

Stasyuk V. doctor of psychological sciences, professor, professor of the department of moral and psychological support for the activities of troops (forces) of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky

Ukrainets V. adjunct, department of moral and psychological support for the activities of troops (forces) of the National Defense University of Ukraine named after Ivan Chernyakhovsky

HISTORICAL AND PSYCHOLOGICAL ANALYSIS OF THE PHENOMENON OF STRESS

Introduction. *Stress affects everyone today, since human life and activity in modern society are inextricably linked to the influence of adverse environmental, social, professional and other factors, which are accompanied by the emergence and development of negative emotions, strong experiences, as well as overstrain of physical and mental forces.*

However, today our state found itself in a difficult situation, in which it is forced to oppose the military aggression of the Russian Federation in order to preserve the territorial integrity of Ukraine. The Russian-Ukrainian war, which began in April 2014 in the form of an anti-terrorist operation, which turned into a full-scale military invasion on February 24, 2022, is the largest since the Second World War, in which the entire range of weapons is used. As practice shows, under such circumstances, the psyche of servicemen is constantly negatively affected by stress factors, which can lead to emotional complications that threaten the life and health of servicemen. According to the General Staff of the Armed Forces of Ukraine, after 6 months of being in a military conflict zone, servicemen developed such symptoms as sleep disturbances, high sensitivity to noise, sleep problems, feelings of depression and oppression. However, in the conditions of modern combat, these symptoms can appear much earlier and can lead to irreparable consequences. That is why the psychological work carried out in the Armed Forces of Ukraine is one of the priority elements in the complex system of ensuring the life of servicemen, and the problem of stress in this system does not lose its relevance.

Therefore, in order to further consider the causes and mechanisms of stress in military personnel in combat conditions, it is necessary to conduct a historical and psychological

analysis of the views of foreign and modern Ukrainian scientists to understand the nature of the stress phenomenon.

Purpose. *Conduct a theoretical analysis of the views of foreign and modern Ukrainian scientists regarding the understanding of the nature of the stress phenomenon.*

Methods. *In the process of work, general scientific research methods were used: analysis, synthesis, comparison and generalization.*

Originality. *The problem of stress is of considerable interest in the works of scientists and practitioners. Considerable scientific experience in the study of the problem of stress was acquired in the studies of foreign (D. Bright, F. Jones, S. Cartwright, V. Cannon, L. Kitaev-Smyk, T. Kox, K. Cooper, R. Lazarus, R. Sapolsky, G. Selye, S. Folkman) and modern Ukrainian scientists (M. Korolchuk, K. Kravchenko, V. Krayniuk, L. Lepikhova, S. Mamchenko, V. Osyodlo, O. Okhremenko, N. Rodina, V. Stasyuk, Yu. Teptyuk, T. Tytarenko, O. Timchenko, L. Tyutyunnyk, O. Khmilyar, Y. Shirokobokov), who investigated the issue of stress manifestations in extreme conditions. Foreign and Ukrainian scientists mostly focus their scientific research on the psychological and physiological features of experiencing stress, the general factors that lead to the appearance of stress, as well as its impact on human life. However, despite the presence of a significant number of works, today there is not enough research on the occurrence and manifestations of stress in extreme conditions.*

Conclusion. *In the course of the study, it was established that scientists paid special attention to the study of the problem of stress, which is indicated by the presence of a large number of works on the raised issue, however, the concept of stress remains unclear, and the concept is used without a precise definition. Given the fact that there is no general classification of stress, and most scientists distinguish between physiological and psychological stress, the rest classify it depending on the specifics of the stimulus and disorders of the body's functions, this allows us to put forward our own point of view in the study of the phenomenon of stress.*

First. The concept of stress combines four meanings: 1) as a non-specific reaction of the body to the influence of various stress factors; 2) as a psychophysiological reaction to a significant stimulus; 3) as a transactional process of human interaction with the environment; 4) as a psychophysiological emotional state of a person that occurs in extreme situations for him. Stress is a dynamic state, the course of which occurs in the constant interaction of a person with the environment.

Second. Our analysis of the concept of "combat stress" showed that it is considered within three main directions: (1) the process of influencing the factors of the combat situation on the psyche of a serviceman; (2) as "experiences" that arise in a serviceman during the indirect or direct impact on him of the stress factors of combat activity; (3) a forced reaction of adaptation to situations in combat conditions.

Therefore, long-term studies of stress in normal and extreme conditions have confirmed the commonality of physiological and psychological changes that occur in the human body when it is directly affected by negative stress factors. At the same time, it was allowed to talk about some important differences in the mechanisms of their formation. If physiological stress occurs in connection with the immediate threat of physical impact, then in the case of emotional stress, the impact of mental stressors (or a complex stressful situation) is mediated through complex mental processes.

Key words: *stress; eustress; distress; stressor; physiological stress; psychological stress; informational stress; professional stress; combat stress.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Recelved/Поступила: 30.01.23.

Штих І. І. кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології
Мукачівський державний університет
<https://orcid.org/0000-0002-8443-3211>
Дудаш К. М. здобувач другого (магістерського)
рівня вищої освіти спеціальності 053 Психологія
Мукачівський державний університет
<https://orcid.org/0000-0001-6178-7968>

РОЗВИТОК МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ШКОЛЯРІВ, ЩО ВИХОВУЮТЬСЯ В КРОС-КУЛЬТУРНОМУ ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ

У статті йде мова про актуальну в епоху глобалізації міжкультурну компетентність та шляхи її розвитку в підлітковому періоді становлення особистості. Підкреслено, що психологічну основу міжкультурної комунікативної компетентності становить певний рівень толерантності, довіри та сенситивності, прихильність до норм взаємодії з іншими людьми. Представлено результати дослідження особливостей комунікативного, інтерактивного та перцептивного аспектів міжкультурного спілкування школярів, що перебувають в інформаційному освітньому середовищі вітчизняних закладів загальної середньої освіти.

Виявлено високий і дуже високий рівні емпатійних здібностей школярів; їх уміння вирішувати конфлікти, згадуючи їх шляхом компромісу і переговорів; відсутність таких бар'єрів спілкування як негнучкість і неадекватність прояву емоцій; а також перевага у досліджуваних середнього рівня екстраверсії і нейротизму. Звертається увага на високий показник емпатії у ставленні до незнайомих і малознайомих людей, що можна вважати передумовою формування толерантності і міжкультурної компетентності школярів, що ростуть, навчаються і виховуються в крос-культурному освітньому середовищі.

Ключові слова: комунікативна компетентність; міжкультурна компетентність; крос-культурне середовище; конфлікт; емпатія; толерантність; сенситивність.

Вступ. Протягом всього свого життя ми стикаємося з представниками різних культур, однак спілкування з ними може бути ускладнене через відмінності у сприйнятті світу, культурні особливості, мовленнєвий бар'єр. Дана ситуація вимагає розвитку толерантності та емпатії, вміння швидко адаптуватися і володіти гнучкістю мислення, для того, щоб успішно будувати комунікації і здійснювати ефективну взаємодію – того, що можна об'єднати одним загальним терміном «міжкультурна компетентність».

Міжкультурна компетентність є здатністю, що дозволяє особистості реалізувати себе в рамках діалогу культур, тобто в умовах міжкультурної комунікації. Її становлення здійснюється у взаємозв'язку освоєння іншомовного коду і розвитку культурного досвіду людини, в складі якого можна виокремити ставлення людини до себе, до світу, а також досвід творчої діяльності. Міжкультурна комунікативна компетентність виявляється у позитивному ставленні, толерантності та довірі, знанні принципів та правил міжкультурної

комунікації, умінні розуміти та взаємодіяти з представниками різних культур.

Актуальність нашого дослідження полягає в тому, що в епоху глобалізації важливо як ніколи формувати комплекс особистісних якостей, які становлять психологічну основу міжкультурної комунікативної компетентності – певний рівень толерантності, довіри та сенситивності, прихильність до норм взаємодії з іншими людьми тощо. І ці особистісні якості бажано розвивати вже з молодшого віку. Тому сферою наших наукових інтересів є виявлення особливостей комунікативного, інтерактивного та перцептивного аспектів міжкультурного спілкування школярів, що перебувають в інформаційному освітньому середовищі вітчизняних закладів загальної середньої освіти.

Мета статті – висвітлення результатів дослідження психологічних особливостей міжкультурної комунікативної компетентності школярів, які виховуються в крос-культурному середовищі.

Завдання статті: теоретично обґрунтувати актуальність дослідження міжкультурної компетентності і необхідність її розвитку у школярів, і представити результати емпіричного дослідження особливостей міжособистісного спілкування школярів в крос-культурному освітньому середовищі на прикладі гімназії з угорською мовою навчання.

Теоретичне підґрунтя. У науковому дискурсі заявлене питання було поставлено у середині ХХ століття у межах концептуалізації феномену міжкультурної компетентності. У зв'язку з цим з'являється цілий ряд робіт, що обґрунтовують та уточнюють виміри міжкультурної компетентності, в основі яких лежить загальна ідея про адаптивність як однієї з ключових її характеристик, а також комплексності та багатовимірності її природи (наприклад, Abe, Wiseman, 1983; Gudykunst, Hammer, 1984; Koester, Olebe, 1988; Wiseman, Abe, 1986).

У пошуках змістовних характеристик міжкультурного дослідження розгортаються за декількома напрямками: вивчення особистісних характеристик, що забезпечують ефективність міжкультурної комунікації (наприклад, Cleveland, Mangone, Adam, 1960; Harris, 1973); аналіз поведінки взаємодіючих сторін у міжкультурному контексті (наприклад, Ruben, Kealey, і, нарешті, розгляд феномену міжкультурної компетентності з погляду інтеграції особистісних характеристик та комунікативної поведінки для більш повного розуміння ефективності міжкультурної комунікації (наприклад, Gudykunst, Hammer, Wiseman, 1977).[1;2;9]

Позитивне ставлення до культурних відмінностей вивчали Л. Корнєєва, Є. Пасов, В. Сафонова, А. Утехіна, Е. Peterson і ін., вміння міжособистісної взаємодії в рамках рідної і іншомовної культури досліджували Н. Гальскова, Н. Гез, Г. Денісова, М. Радовель, В. Сафонова, П. Сисоєв. Це поняття широко досліджувалося багатьма науковцями – Є. Верещагінім, В. Костомаровим, А. Садохінім, О. Зеліковською, М. Байрамом, М. Беннетом, Д. Мацумото та ін. [4;7;9;10;11]

Грунтовний аналіз міжкультурної комунікативної компетентності здійснив Майкл Байрам (1997), згідно з висновками якого, міжкультурна компетентність – це

здатність долати непорозуміння, що виникає в процесі взаємодії, пояснювати помилки інтеракції, бажання і готовність відкривати нове, здобувати знання про іншу культурну дійсність і здатність, оперуючи цими знаннями, проникати в іншомовну культуру, інтерпретувати і співвідносити явища своєї і чужі культури, встановлювати та підтримувати зв'язок між рідною та іншомовною культурою, критично оцінювати свою культуру, розуміючи специфіку чужої, демонструючи допитливість і відкритість по відношенню до інших людей, готовність прийняти інші судження, долати етноцентричні установки і упередження[10].

Суттєвий внесок у вивчення природи міжкультурної компетентності зробив М. Беннетт (2003). Він першим розробив модель міжкультурної компетентності, яку назвав моделлю розвитку міжкультурної сенситивності. Учений визначає міжкультурну сенситивність як конструкцію реальності, яка здатна приймати культурні відмінності, які і є складовими розвитку етнорелятивістського розвитку [11].

Досить широко вивчена міжкультурна компетентність як соціокультурний (Садохін, 2007) та соціально-психологічний феномен, проте відчувається дефіцит досліджень даного поняття як психологічного та особистісного феномену: міжкультурна компетентність практично ніде не розглядається у системі особистості та індивідуальності суб'єкта, за винятком нечисленних робіт (Почебут, 2017) [5]. О. Садохін відводить міжкультурній компетентності роль однієї з форм соціокультурної адаптації до певного міжкультурного контексту діяльності і спілкування особистості і виділяє у структурі міжкультурної компетентності три групи знань – афективні, когнітивні та комунікативні. Автор пише: «Міжкультурна компетентність –це комплекс знань і умінь, що дозволяють індивіду в процесі міжкультурної комунікації адекватно оцінювати комунікативну ситуацію, ефективно використовувати вербальні та невербальні засоби, втілювати в практику комунікативні наміри і перевіряти результати комунікації за допомогою зворотного зв'язку» [7].

Психологічні чинники міжкультурної компетентності вивчені меншою мірою:

найчастіше як предиктори міжкультурної компетентності розглядаються здібності, зокрема інтелектуальні. Останнім часом досить активно почав вивчатися вплив рис особистості на міжкультурну компетентність та пов'язані з нею аспекти (Bakalis, Joiner, 2004; Ang, Van Dyne, Koh, 2006; Harrison, Voelker, 2008; Van der Zee, Van Oudenhoven, 2013; Самойленко, 2013; Сафонова, 2014), однак таких досліджень небагато. [1;6;8;9]

Варто взяти до уваги концепції зарубіжних дослідників, які виявляють специфіку процесу формування міжкультурної компетентності (G. Chen, D. Deardorff, K. Knapp, J. Knight, C. Kramsch, A. Moosmüller і ін.), проте слід зауважити, що серед учених відсутня єдина думка про поняття міжкультурної компетентності. Так, К. Кнапп (1990) визначає міжкультурну компетентність з точки зору лінгвістичного підходу як здатність також розуміти представників інших культур, як і представників власної культури. А. Моосмюллер (1996) вважає, що міжкультурна компетенція передбачає наявність у фахівця комплексу соціальних навичок і здібностей, за допомогою яких він може успішно здійснювати спілкування з партнерами з інших культур, як в побутовому, так і в професійному контексті. Для того, щоб вижити в сучасному складному світі, люди повинні розуміти різну культуру. Розуміння іншої культури допомагає людям адаптуватися до незнайомого середовища, в якому вони зустрічаються, живуть і працюють з іншими людьми, які є представниками різних культур [12;13].

Д. Мацумото (2003) називає компетентність в міжкультурній комунікації «міжкультурно-комунікативною компетентністю» і трактує її як здатність здійснювати ефективну комунікацію в міжкультурному контексті [4]. А. Кнапп-Поттхофф (1990) характеризує міжкультурну компетентність як «комплекс аналітичних і стратегічних здібностей, які розширюють інтерпретаційний спектр індивіда в процесі міжособистісної взаємодії з представниками іншої культури» [12].

Як бачимо, у західній науці міжкультурна компетентність розглядається у двох аспектах: як здатність сформулювати в собі іншу культурну ідентичність, що передбачає знання цінностей, норм, стандартів поведінки іншої культури і як

здатність досягти успіху в процесі міжкультурної комунікації.

У сучасних дослідженнях розглядаються також різні групи факторів, які можуть впливати на розвиток міжкультурної компетентності та близьких конструктів, серед яких, насамперед, соціально-культурні, групові та особистісні, наприклад, досвід перебування в іншому культурному середовищі, рівень освіти, етнічні стереотипи та установки, етнічна ідентичність, комунікативні здібності, емпатія, мотивація до міжкультурного спілкування, деякі особистісні властивості, такі як толерантність, сенситивність тощо.

Щодо структури міжкультурної компетентності, то низка дослідників, серед яких Г. Єлизарова, Н. Самойленко та К. Кнапп та ін. [5;6;8;11;12], виділяють наступні компоненти: орієнтація у феноменах іншого способу життя, свідомості, системи почуттів, ієрархії цінностей; розуміння фактів іншої культури, здатність порівнювати їх з власним світоглядом культурним досвідом, знаходити між ними схожість і відмінність, уміння вести діалог, критично його осмислювати, тим самим збагачувати власну картину світу; розуміння залежності людського мислення, діяльності і поведінки, а також комунікативної діяльності та поведінки від культуророзумовлених когнітивних схем; здатність і готовність до прийняття міжкультурної перспективи, знання різноманітних, комунікативних стилів поведінки й уміння ідентифікувати їх у ситуаціях міжкультурної взаємодії; розуміння основних принципів міжособистісної комунікації; володіння стратегіями ідентифікації та аналізу нерозуміння під час спілкування на базі знань культурних відмінностей та їх впливу на комунікативну діяльність та поведінку, відкритість до пізнання чужої культури та сприйняття психологічних, соціальних та інших міжкультурних відмінностей; психологічний настрій на кооперацію з представниками іншої культури; здатність долати соціальні, етнічні, культурні стереотипи, володіння набором комунікативних засобів, правильний їх вибір залежно від ситуації; дотримання норм етикету в процесі комунікації.

Виходячи з аналізу джерел з досліджуваної проблеми, можна заявити, що міжкультурна компетентність займає

важливе місце в структурі ключових компетентностей і формувати її необхідно починаючи з дитячих та юнацьких років життя особистості. Адаптація і позитивне ставлення до іншої культури спонукає людей відігравати активну роль в різноманітному суспільстві. Надбанням міжкультурної компетенції, яка є здатністю змінювати свої знання є ставлення та така поведінка, щоб бути відкритим і гнучким до іншої культури, що стало критичною проблемою для людей, які намагаються вижити в умовах глобалізації суспільства ХХІ-го століття.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань та досягнення мети використовувався комплекс методів та методичних процедур: теоретичні методи (аналіз, синтез, порівняння, узагальнення літературних наукових джерел). Для обробки результатів емпіричного дослідження та використаних методик застосовано методи математичної статистики: кореляційний аналіз Спірмена; теоретичний аналіз і систематизація науково-теоретичних та методичних джерел; організаційні методи. Емпіричні методи – стандартизовані методики: методика Г.Айзенка з визначення типу темпераменту; діагностика стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Девіда В. Джонсона; діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні В.Бойка; діагностика рівня полікомунікативної емпатії І. Юсупова.

Результати і обговорення. Опираючись на теоретичні положення теми дослідження, ми застосували низку методик. Вибірку склали школярі з угорськомовних сімей. Це учні 7-х та 8-х класів гімназії віком 13-14 років, які мешкають в Україні, спілкуються як угорською так і українською мовами, зростають, навчаються і виховуються в крос-культурному середовищі. Почали ми з визначення типу темпераменту досліджуваних за методикою Г. Айзенка. Нами виявлено, що 50% досліджуваних дітей є екстравертами, 40 % – інтравертами, 10% – амбравертами (показник екстраверсії/інтроверсії $E=12$). Холериків серед них 40%, сангвініків та флегматиків по – 10%, меланхоліків – 20%, амбравертів та холерико-меланхоліків – по 10%.

Прийнято вважати, що у екстравертів краще розвинені комунікативні здібності, але якщо вони поєднуються з високим рівнем нейротизму, то можуть виникати надто

високі емоційні бар'єри в спілкуванні. У нашому дослідженні високий рівень нейротизму виявлено лише у 20% (у дівчат), в половині досліджуваних (50%) – середній рівень, у 30% – низький рівень. Інтроверт часто заглиблений у себе, важко налагоджує контакти з людьми й адаптується до реальності. Частіше за все інтроверт спокійний, урівноважений, неагресивний, його дії обмірковані й раціональні; коло друзів у нього невелике.

У екстраверта порівняно з екстравертом, швидше виробляються умовні рефлекси, він вирізняється більшою терпимістю до болю. Типовими проявами екстраверта є комунікабельність, імпульсивність, недостатній самоконтроль, швидке пристосування до нового середовища, відкритість і зовнішній вияв почуттів. Як видно з таблиці 1, у нашій вибірці виявлені середні значення по показнику екстраверсії/інтроверсії ($M \chi = 12,4$) та нейротизму/емоційної стійкості ($M \chi = 11,1$).

Таблиця 1

Показники	Середні значення, $M \chi$
Екстраверсія/інтроверсія	12,4
Нейротизм/емоційна стійкість	11,1

Загалом школярі з даної вибірки мають середній з тенденцією до низького рівня нейротизму, більшість з них відрізняються емоційною стійкістю і врівноваженістю. Це дає нам можливість передбачати, що в міжособистісних стосунках, а особливо в міжкультурних, вони будуть проявляти терпимість, виваженість, не вчиняти імпульсивних дій до своїх партнерів, мати витривалість вислухати і продумати відповідь.

Наступним кроком була діагностика стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Девіда В.Джонсона [3], рекомендована для підліткової вікової категорії. Як бачимо з таблиці 2, найбільш застосовуваною стратегією серед обстежуваних підлітків є згладжування конфлікту, який в даній методиці має назву «Плюшевий ведмедик». Асоціація з тваринами як метафора для даної вікової категорії є зрозумілою і доступною, особливо в процесі проведення корекційно-тренінгової роботи з розвитку комунікативної компетентності, яка була проведена пізніше. Для «ведмедиків» – стосунки найважливіші, а власні цілі не

Питання психології

мають великого значення. Ведмедики хочуть подобатися, хочуть, щоб усі їх любили і цінували. Вони вважають, що краще уникнути конфлікту заради гармонії, і впевнені, що конфлікти не можна обговорювати без шкоди для стосунків. Вони бояться завдавати болю, образити, псувати стосунки під час конфлікту. Щоб зберегти

стосунки, вони готові пожертвувати особистими цілями «Плюшеві ведмедики» немовби кажуть: «Я жертвую власними цілями, роби все, що ти хочеш, аби тільки я тобі подобався». «Плюшеві ведмедики» намагаються згладити конфлікт через побоювання зіпсувати стосунки.

Таблиця 2

Показники стратегій розв'язування конфліктів

№п/п	Стратегії розв'язування конфліктів	Рівень прояву стратегії (середнє значення, $M \chi$)	Кількість респондентів з найвищим показником по стратегії (у %)
1	Втеча («Черепашка»)	19,0	5%
2	Примус («Акула»)	18,8	5%
3	Згладжування («Плюшевий ведмедик»)	24,9	75%
4	Компроміс («Лисиця»)	21,3	10%
5	Розв'язування проблем / переговори («Сова»)	20,7	5%

Насправді, найбільш конструктивною в міжкультурному спілкуванні (за даною методикою), є стратегія розв'язування проблем/ переговори (так звана «Сова»), показник якої в нашій вибірці складає по інтенсивності $M \chi = 20,7$ балів в порівнянні із стратегією згладжування конфлікту – $M \chi = 24,9$ балів.

Обстежувані, які застосовують дану стратегію («Сови») розглядають конфлікти як проблему, яку потрібно розв'язувати, і шукають таке рішення, яке б задовольнило як їхні власні цілі, так і цілі супротивної сторони в конфлікті. Вони сприймають

конфлікти як засіб поліпшення стосунків шляхом послаблення напруження між двома людьми, намагаються розпочати дискусію, яка розцінила б конфлікт як проблему. Шукаючи рішення, які б задовольнили як їх самих так і іншу особу, сови підтримують стосунки і не заспокоюються доти, доки не знайдене рішення, яке б задовольнило і власні і чужі цілі. Вони також не заспокоюються доти, доки напруга не спаде і негативні емоції не будуть повністю зняті.

Для кращої ілюстрації результати методики подані на рис.2.

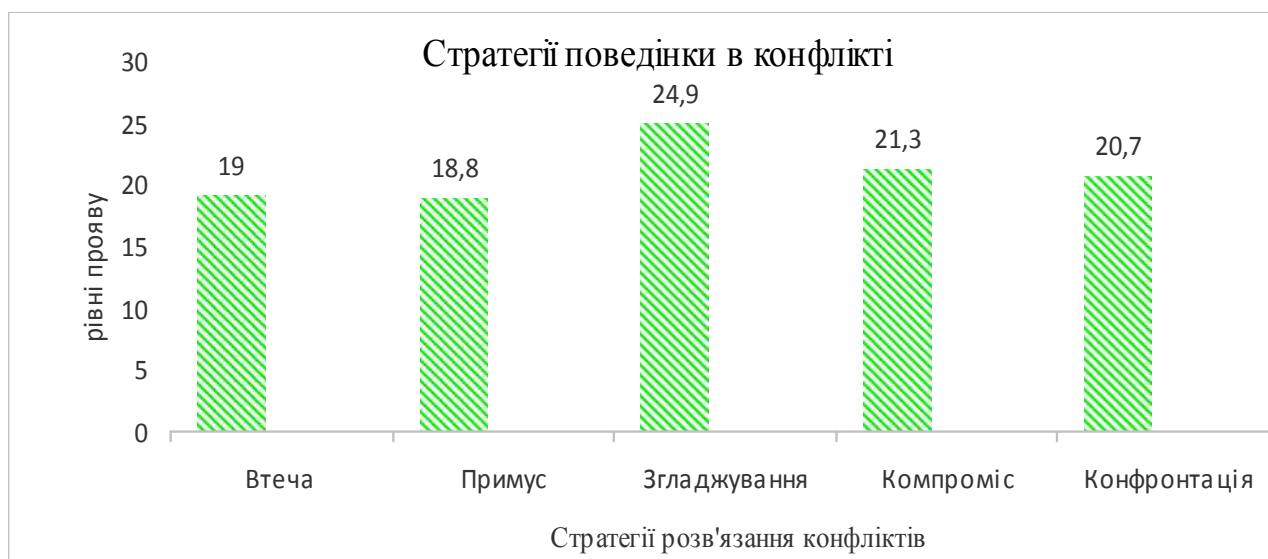


Рис.1 Стратегії поведінки підлітків в міжособистісному спілкуванні за методикою Девіда В.Джонсона.

Зрозуміло, що у підлітків лише формуються життєві стратегії загалом і стратегії поведінки в конфлікті зокрема. Тому в даному контексті стратегія згладжування є відносно безпечною в уникненні конфлікту поведінкою підлітка. І зауважимо, що ми досліджуємо дітей угорської національності, що проживають в Україні в сільській місцевості (де більшість мешканців знайомі між собою), і можемо допустити, що толерантність й узгодженість у вирішенні спірних питань і конфліктів є особливістю їх міжособистісного спілкування. Ці питання втім потребують додаткового і, можливо, лонгітюдного дослідження.

Варто сказати, що в цілому показники досліджуваних стратегій за методикою Девіда В. Джонсона, проявлені на середньому рівні, тому можна узагальнити, що в колективі, в якому навчаються школярі, відносно неконфліктна ситуація спілкування, діти спокійно комунікують між собою, намагаються згладити зіткнення, знайти спільне рішення.

З метою розвитку міжкультурної компетентності доцільно проводити тренінги спілкування, конструктивного вирішення конфліктів. Зі свого боку ми такий тренінг провели і він був дуже ефективний. Однією із тренувальних вправ була наступна: клас розділили на три групи, кожна з яких отримала завдання – проаналізувати ситуацію, зображену на фотографії, описати її і запропонувати тактику вирішення.

Перша група інтерпретувала ситуацію, зображену на фотографії наступним чином: «Вони на зборах, у них виникло непорозуміння через різні погляди.

Директор запропонував знайти спільне рішення, яке було обговорене на наступному засіданні. Остаточне рішення прийняв керівник, а співробітники повинні ще вчитися працювати в команді».

Друга група: «У пари побачення, чоловік розмовляє по телефону по робочим питанням. Дівчина не задоволена. Висновок - на побаченні треба приділяти увагу дівчині».

Третя група: «Внук підійшов до дідуся і показав йому свій щоденник. Дідусь незадоволений оцінками. Він пояснює внуку, що потрібно більше уваги приділяти навчанню, а він йому допоможе, якщо буде потрібно».

Як бачимо з відповідей, діти шукають рішення питання на користь обох сторін. Для них хорошим рішенням є домовленості, увага, колегіальність. Вагомого значення вони надають дорослому (керівнику), який знає як правильно вирішувати складні питання, беручи відповідальність на себе. Це нормальна ситуація для підлітків, якими є наші досліджувані, адже вони лише навчаються досягати результату в складних конфліктних ситуаціях.

Спостереження за досліджуваними на тренінгу підтвердило також дані попереднього опитування, згідно яких основною стратегією вирішення конфліктів серед даної вибірки є «згладжування» ($M \chi = 24,9$), на другому місці – «компроміс» ($M \chi = 21,3$) і на третьому – «переговори» ($M \chi = 20,7$).

Дані, отримані з третьої методики «Діагностика емоційних бар'єрів у міжособистісному спілкуванні» за В. Бойком подані в Табл.3.

Таблиця 3.

Емоційні бар'єри в міжособистісному спілкуванні		
№п/п	Емоційні бар'єри	Середнє значення, $M \chi$
1	Невміння керувати емоціями, дозувати	1,8
2	Неадекватний прояв емоцій	2,7
3	Негнучкість та невиразність емоцій	2,6
4	Домінування негативних емоцій	2,0
5	Небажання зближуватися з людьми на емоційній основі	1,7

Сума усіх набраних вибіркою балів – 10,8, а отже у більшості є проблеми із міжособистісним спілкуванням, проте не на високому рівні, а на середньому. Найвищий

показник по неадекватному прояву емоцій ($M \chi = 2,7$) та негнучкості та невиразності емоцій ($M \chi = 2,6$). Враховуючі ці дані можна визначатись з вектором навчально-

виховної та розвиваючої роботи з підлітками, спрямований на розвиток емоційної культури, диференціювання та адекватного прояву емоцій. Це те, що власне означається як емоційний інтелект, якому відведена велика роль в сучасному інформаційному суспільстві.

Адекватність прояву емоцій має велике значення в міжкультурному спілкуванні, адже ми можемо не володіти досконало

мовою іншомовного співрозмовника, проте невербальна поведінка, до якої ми відносимо міміку, мову тіла, просодіку, тактику і т.д. демонструє наші емоції. Більшість базових емоцій проявляється схожим чином в різних етносах, відповідно міжкультурна компетентність включає в себе і зовнішні прояви емоцій, вміння керувати ними і регулювати їх.

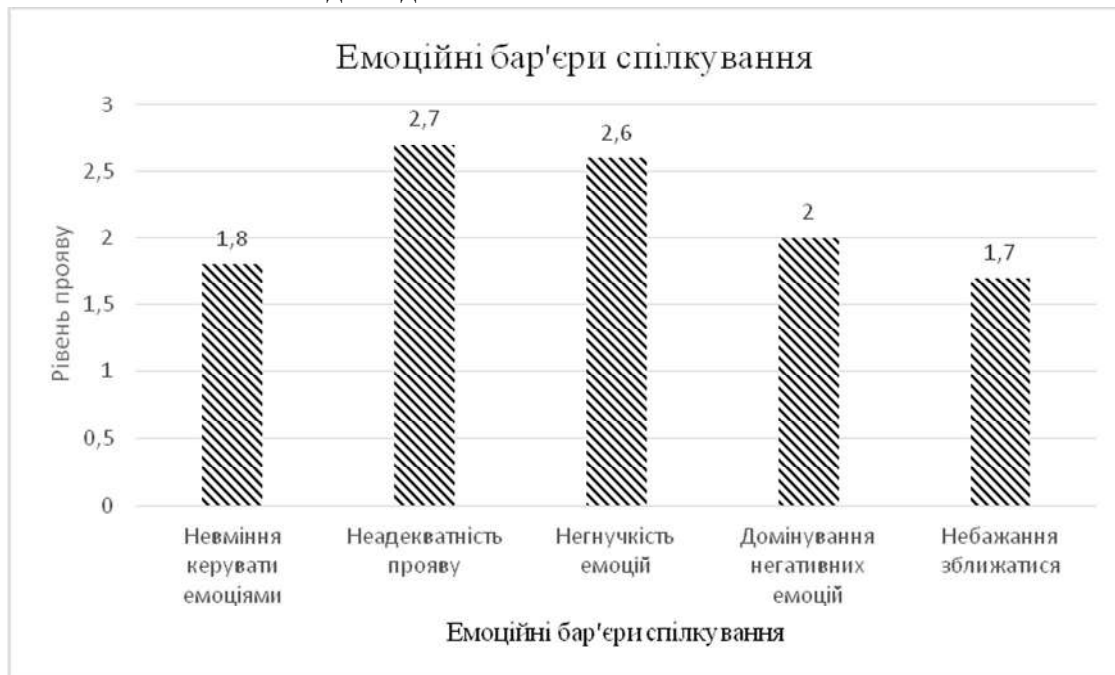


Рис. 2 Рівні прояву емоційних бар'єрів спілкування у досліджуваних підлітків

У нашій вибірці підлітки показали низький рівень по «невмінню керувати, дозувати емоції» ($M \chi=1,8$), «небажання зближуватися з людьми» ($M \chi=1,7$), тобто ці якості не є бар'єрами в спілкуванні – навпаки, діти мають бажання спілкуватись, притому спілкуватись безконфліктно, спілкуватись з представниками інших національностей в тому числі.

Слід відмітити, що досліджувані показали досить низький рівень домінування негативних емоцій, і цей факт підкреслює важливість позитивного емоційного тла в забезпеченні успішності спілкування в крос-культурному середовищі.

Якщо вже мова йде про емоції, то слід уточнити їх роль в перцептивному компоненті структури спілкування. Одним із механізмів соціальної перцепції і міжкультурної компетентності є емпатія, яка представляє собою здатність розуміти емоційний стан іншої людини та

співпереживати їй. То ж четвертою методикою, яку ми застосували, є методика «Діагностика рівня полікомунікативної емпатії» І. Юсупова, дані якої занесені в Табл.4.

Таблиця 4
Показники рівня емпатійних тенденцій
(за методикою І.Юсупова)

Рівень емпатії	Кількість респондентів (%)
Дуже високий рівень (82-90 балів)	55
Високий рівень (63-81 балів)	30
Середній рівень (37-62 балів)	15

Як бачимо з таблиці 4, нами не виявлено низького та дуже низького рівня емпатії, проте маємо високі показники по високому і дуже високому рівню.

Дуже високий рівень розвитку емпатії (55 % по вибірці) не є особливо адаптивним для самої особистості. У неї болісно

розвинуте співпереживання, що робить таких осіб тонко реагуючими на настрій співрозмовника. Стурбованість не покидає їх, через що вони постійно потребують доброзичливої емоційної підтримки зі сторони. При такому ставленні до життя виникає проблема невротичних розладів і загроза психосоматичному здоров'ю.

Особи з високим рівнем розвитку емпатії (30 % вибірки) з непідробним інтересом ставляться до людей, емоційно чуйні, швидко встановлюють контакти та знаходять спільну мову, намагаються не допускати конфліктів, знаходити компромісні рішення, добре сприймають критику на свою адресу, в оцінці подій більше довіряють своїм почуттям та інтуїції, ніж аналітичним висновкам.

Середній рівень емпатії досить оптимальний для підлітків, проте у нашої

вибірці їх всього 15% від загальної кількості обстежених.

Можемо зробити висновок про те, що дана категорія досліджуваних є досить вразливою емоційно – вони можуть надто перейматися почуттями і переживаннями інших, іноді на шкоду собі. Проте в міжкультурному середовищі емпатійність сприяє кращому розумінню один одного: навіть коли раціональний канал перцепції не спрацьовує, то емпатійний канал наближає учасників комунікативного процесу до взаєморозуміння.

Крім того, ми вважали доцільним виявити сфери найвищого прояву емпатійних тенденцій у досліджуваних (ставлення до батьків, тварин, людей похилого віку, дітей, героїв художніх творів, незнайомих та малознайомих людей). Отримані дані подані в Табл.5.

Таблиця 5

Показники рівня емпатійних тенденцій

№п/п	Емпатійні тенденції досліджуваних	Середнє значення (M _x)	Загальний рівень емпатії
1	Прояв емпатії до батьків.	13,6	Дуже високий
2	Прояв емпатії до тварин.	13,6	Дуже високий
3	Прояв емпатії до людей похилого віку.	12,0	Високий
4	Прояв емпатії до дітей	12,9	Високий
5	Прояв емпатії до героїв художніх творів	10,9	Середній
6	Прояв емпатії до незнайомих чи малознайомих людей.	11,2	Високий
	Загалом по вибірці	12,3	Високий

Як бачимо з таблиці 5, на дуже високому рівні проявляється емпатія до батьків і тварин (M_{x1}=3,6), на високому – емпатія до дітей, людей похилого віку (дідусів, бабусь та інших), до незнайомих та малознайомих людей. В контексті нашого дослідження увагу привертає останній показник, який говорить на користь успішності розвитку міжкультурної компетентності школярів, оскільки вказує на відсутність страху й комплексів у ставленні до невідомого, «чужого», на інтерес і зацікавленість до малознайомих людей, до яких ми можемо віднести і людей іншої культури і традицій. Ми виявили психологічне підґрунтя для розвитку навичок міжособистісного спілкування з представниками інших культур і етносів, тобто розвитку міжкультурної компетентності в крос-

культурному середовищі (гімназії з угорською мовою навчання).

Емпатійні тенденції проявлені на дуже високому рівні у ставленні до батьків, ставленні до тварин (особливо до безпритульних). На середньому рівні проявляються емпатійні тенденції по відношенню до героїв художніх творів, в тому ж числі фільмів, казок, книг. Це питання теж потребує додаткового дослідження із врахуванням сучасних джерел інформації для школярів – таких як соціальні мережі. Засоби масової інформації можна використувувати з метою формування емпатійних здібностей школярів, втім слід регулювати користування різноманітними контентами, щоб уникнути зокрема пропаганди ксенофобії і насильства.

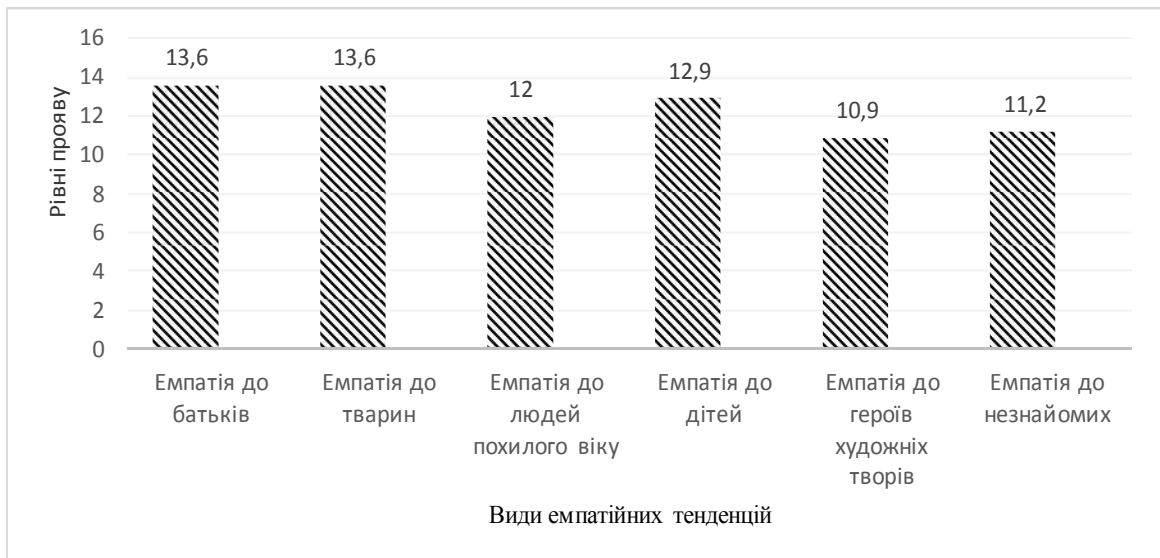


Рис. 5 Рівні емпатійних тенденцій школярів (за методикою І.Юсупова)

Для визначення взаємозв'язку між шкалами нами був проведений кореляційний аналіз. Відповідно до результатів опитування було проведено підрахунок за 12 шкалами 4х тестів. Отримані показники приведені до єдиного масштабу значень, які було сформовано попарно, та для кожної пари була обчислена кореляція за методом Пірсона. Для поставленої мети було застосовано програмне забезпечення SPSS. Інтерпретація результатів відбувалася в межах: 0,2 – дуже низька кореляція, 0,5 – низька, 0,7 - середня, 0,9 – висока, >0,9 – дуже висока. На рівні значимості 0,05 кореляції були визначені за наступними шкалами: шкала «примус» прямо корелює зі шкалою «неадекватний прояв емоцій» ($R=0,7$); шкала «небажання зближуватися з людьми на емоційній основі» зі шкалою «конфронтація» ($R=0,6$); шкала нейротизму – зі шкалою «негнучкість та невиразність емоцій» ($R=0,7$).

Найбільш значимі кореляції проінтерпретовані нами наступним чином: підлітки, які практикують примус як стратегію поведінки, проявляють емоції неадекватним чином - агресією, роздратованістю, домінуванням. Можемо стверджувати, що розвиток емоційної сфери дитини, формування в неї вміння володіти своїми емоціями, опановувати агресивні потяги, призведе в результаті до формування в неї здатності знаходити спільну мову з людьми різних культур і

конфесій, вирішувати конфліктні ситуації більш конструктивними стратегіями. Розвиваючи толерантність і прийняття як елементи міжкультурної компетентності ми тим самим сприяємо удосконаленню стратегій вирішення конфліктів і формування партнерських стосунків на гуманній основі. Шкала нейротизму корелює зі шкалою «негнучкість та невиразність емоцій» (за методикою визначення бар'єрів у спілкуванні) і підтверджує наше припущення про те, що недостатня виразність емоцій інтровертів при їх внутрішній напруженості може викликати підвищений рівень нейротизму і цим ускладнювати поведінку підлітка в ситуації спілкування.

Нами виявлені також негативні кореляції: між шкалами «компроміс» і «невміння керувати емоціями» ($R=-0,5$), «компроміс» і «домінування негативних емоцій» ($R=-0,6$), а також «екстраверсія» і «негнучкість емоцій» ($R=-0,4$). Це низькі і середні значення кореляції, втім вони вказують на різну спрямованість варіювання: при зміні одного в бік збільшення інший зменшується і навпаки. Наприклад, чим вищим ступенем проявляється невміння керувати своїми емоціями і домінування негативних емоцій, тим менше можливості вирішити конфлікт шляхом компромісу. В іншому випадку обернений зв'язок вказує на те, що середній ступінь екстраверсії (а не високий чи низький) забезпечує гнучкість емоцій (або,

можливо, виступає природнім механізмом попередження їх негнучкості).

Висновки. Аналіз наукових літературних джерел показує, що міжкультурна комунікація є однією з ключових характеристик сучасного суспільства. В умовах збільшення швидкості змін зростає роль особистості, здатної адаптуватися до актуального міжкультурного контексту і навіть конструювати нові методи взаємодії на перехрестях різних культурних світів. Адаптація, відкритість і гнучкість до іншої культури спонукає людей, які намагаються вижити в умовах глобалізації суспільства ХХІ-го століття, відігравати активну роль в крос-культурному середовищі.

Результати нашого дослідження підтверджують актуальність формування міжкультурних компетентностей у підростаючого покоління, а особливо в тих дітей, що виховуються в полікультурному середовищі. Емпіричним шляхом визначено, що для більшості досліджуваних школярів, для яких за складом темпераменту характерним є середній рівень екстраверсії/інтроверсії і рівень нейротизму нижче середнього, найбільш уживаною стратегією у вирішенні міжособистісних конфліктів є згладжування конфлікту, не доведення його до вирішення деструктивним шляхом. На другому місці за вибором стратегій – компроміс і конфронтація. Емоційними бар'єрами, що перешкоджають успішній комунікації у даної вибірки є неадекватність прояву емоцій та їх негнучкість. Нами виявлені високий і дуже високий рівні емпатії, які можуть як сприяти, так і перешкоджати успішному розвитку комунікативної компетентності у

міжкультурному просторі, в якому перебувають досліджувані (угорськомовне навчальне і соціальне середовище). Особливо проявляються емпатійні тенденції у ставленні до батьків, до тварин, старших людей, а також у ставленні до незнайомих і малознайомих людей, що може розглядатися як предиктори формування міжкультурної компетентності, толерантності, сенситивності – тих якостей, які лежать в основі міжкультурної компетентності особистості.

Отже, психологічними особливостями, розвиток яких є актуальним в аспекті формування міжкультурної компетентності школярів, є: емпатійні здібності високого і дуже високого рівня; здатність вирішувати конфлікти, згаджуючи їх, шляхом компромісу й меншим чином конфронтації; відсутність таких бар'єрів спілкування як негнучкість і неадекватність прояву емоцій; а також такі властивості темпераменту як середній рівень екстраверсії і нейротизму з тенденцією до зниження. Опираючись на стійкі кореляційні зв'язки між деяким показниками шкал використаних нами методик, можна рекомендувати напрямки розвитку комунікативних здібностей школярів, адаптовані до перебування у крос-культурному середовищі сучасного глобалізованого світу.

Перспективу наших досліджень бачимо у розширенні проблематики – порівнянні особливостей міжкультурної компетентності в декількох етнічних групах, проектуванні напрямів навчально-виховної роботи, спрямованої на формування навичок і вмінь міжкультурної компетентності різних вікових груп й усіх учасників освітнього процесу.

Список використаних джерел

1. Ананьєва, О. П. (2016) Мультикультуралізм і толерантність як соціальнофілософські концепції соціокультурного простору: дис. ... д-ра. філ. наук.: 09.00.03. Одеса. 228. dspace.pdpu.edu.ua/jspui/handle/123456789/208
2. Бэрон Р., Керр Н., Миллер Н. (2003). Социальная психология группы. Процессы, решения, действия. СПб. : Питер. 272 с.
3. Джонсон, Девід В. (2003) Соціальна психологія: тренінг міжособистісного спілкування / Пер. з англ. В. Хомика. К.: Вид. дім «КМ Академія». 288 с.
4. Мацумото, Д. (2003). Психология и культура. 12-е издание. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://krotov.info/lib_sec/13_m/maz/umoto_0.htm

5. Почебут, Л. Г. (2022). Кросс-культурная и этническая психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут. – 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт. 279 с. URL: <https://urait.ru/bcode/488943> (дата обращения: 20.11.2022).
6. Резунова О. С. Міжкультурна компетентність як необхідна складова професійної компетентності сучасного фахівця. Журнал науковий огляд. 2021. № 1(73). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/2218>
7. Садохин, А.П. (2007). Межкультурная компетентность: понятие, структура, пути формирования // Социальные коммуникации. Журнал социологии и социальной антропологии. Том X. №1 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/678095/>
8. Самойленко, Н. (2013). Міжкультурна компетентність майбутніх фахівців гуманітарного профілю: монографія. К.: Рібест. 411 с.
9. Сафонова, І. (2014). Сутність і структура міжкультурної компетентності в контексті аксіологічного підходу / Духовність особистості. Вип. 3. С. 129-143. Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2014_3_19
10. Byram, M. (1997). Teaching and assessing intercultural communicative competence. Clevedon, UK: Multilingual Matters.
11. Bennett M. J. (2003) Measuring Intercultural Sensitivity: The Intercultural Development Inventory. International Journal of Intercultural Relations. № 27. P. 421 – 443.
12. Knapp K., Knapp-Potthoff A.(1990). Interkulturelle Kommunikation. Zeitschrift fur Fremdsprachenforschung. №1. 62-93.
13. Moosmüller, A. (1996). Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Kenntnisse. In: Roth, K.: Mit der Differenz leben. Europäische Ethnologie und Interkulturelle Kommunikation. München Verlag. S. 217–290.
14. Fantini, A. E. (1995). Language, culture, and world view: Exploring the nexus. International Journal of Intercultural Relations, 19. 143–153.. doi:10.1016/0147-1767(95)00025-7 Journal of Intercultural Relations, 19, 143-153. doi:10.1016/0147-1767(95)00025-7
15. Fukuyama, F. (1995). Trust: The Social Virtues and the Creation of prosperity. N.Y.: Free Press. xv., 457 p.

References

1. Ananieva, O. P. (2016) Multykulturalizm i tolerantnist yak sotsialnofilosofski kontseptsii sotsiokulturnoho prostoru [Multiculturalism and tolerance as socio-philosophical concepts of socio-cultural space]: dys. ... d-ra. fil. nauk.: 09.00.03. Odesa. 228. (in Ukrainian)
2. Beron R., Kerr N., Myller N. (2003). Sotsyalnaia psikhologhiya hruppy. Protsessy, resheniya, deistviya. [Social psychology of the group. Processes, decisions, actions.] SPb. : Pyter. 272 s. (in Russian)
3. Dzhonson, Devid V. (2003) Sotsialna psikhologhiia: treninh mizhosobystisnoho spilkuvannia [Social psychology: interpersonal communication training] / Per. z anhl. V. Khomyka. K.: Vyd. dim «KM Akademii». 288 s. (in Ukrainian)
4. Matsumoto, D. (2003). Psikhologhiya y kultura. 12-e yzdanye. [Psychology and culture] [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupa: http://krotov.info/lib_sec/13_m/maz/umoto_0.htm (in Russian)
5. Pochebut, L. H. (2022). Kross-kulturnaia y etnycheskaia psikhologhiya : uchebnoe posobyie dlia vuzov [Cross-cultural and ethnic psychology] / L. H. Pochebut. — 2-e yzd., yspr. y dop. M.: Yzdatelstvo Yurait. 279 s. URL: <https://urait.ru/bcode/488943> (data obrashcheniya: 20.11.2022) (in Russian)
6. Rezunova O. S. (2021) Mizhkulturna kompetentnist yak neobkhidna skladova profesiinoi kompetentnosti suchasnoho fakhivtsia. [Intercultural competence as a necessary component of the professional competence of a modern specialist]. Zhurnal naukovyi ohliad. № 1(73). URL: <https://naukajournal.org/index.php/naukajournal/article/view/2218> (in Ukrainian)
7. Sadokhyn, A.P. (2007). Mezhekulturnaia kompetentnost: poniatye, struktura, puty formyrovaniya // Sotsialnye kommunykatsyy. Zhurnal sotsyolohyy y sotsyalnoi antropolohyy. Tom Kh. №1 [Elektronnyi resurs]. Rezhym dostupu: <http://www.twirpx.com/file/678095/>(in Russian)
8. Samoilenko, N.(2013). Mizhkulturna kompetentnist maibutnikh fakhivtsiv humanitarnoho profilu: monohrafiia. [Intercultural competence of future humanitarian specialists: monograph].K.: Ribest. 411 c. (in Ukrainian)
9. Safonova, I. (2014). Sutnist i struktura mizhkulturnoi kompetentnosti v konteksti aksiolohichnoho pidkhodu [The essence and structure of intercultural competence in the context of the axiological approach] / Dukhovnist osobystosti. Vyp. 3. S. 129-143. Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/domtp_2014_3_19 (in Ukrainian)
10. Byram, M. (1997). Teaching and assessing intercultural communicative competence. Clevedon, UK: Multilingual Matters. (in English)

11. Bennett M. J. (2003) Measuring Intercultural Sensitivity: The Intercultural Development Inventory. *International Journal of Intercultural Relations*. № 27. P. 421 – 443. (in English)
12. Knapp K., Knapp-Potthoff A. (1990). Interkulturelle Kommunikation. *Zeitschrift für Fremdsprachenforschung*. [Intercultural communication. *Journal of Foreign Language Research*]. №1. 62-93. (in German)
13. Moosmüller, A. (1996). Interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Kenntnisse. In: Roth, K.: *Mit der Differenz leben. Europäische Ethnologie und Interkulturelle Kommunikation*. München Verlag. S. 217–290. (in English)
14. Fantini, A. E. (1995). Language, culture, and world view: Exploring the nexus. *International Journal of Intercultural Relations*, 19. 143–153. (in English)
15. Fukuyama, Francis, (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Wealth*; The Free Press, New York, NY. ISBN 0-02-910976-0; 457pp. (in English)

Summary

Shtykh I. candidate of psychological sciences,
senior lecturer, Mukachevo State University

Dudash C. Master of Psychology
Mukachevo State University

DEVELOPMENT OF INTERCULTURAL COMPETENCE OF SCHOOL STUDENTS EDUCATED IN A CROSS-CULTURAL EDUCATIONAL ENVIRONMENT

Introduction. *Intercultural competence is a component of communicative competence – a person's ability to adequately respond to various problem situations that he encounters in the process of communicating with other people. The criterion of the development of communicative competence is the result of interaction, the achievement of the significance of personal goals.*

In the era of globalization, it is important to form a complex of personal qualities in the younger generation, which form the psychological basis of intercultural communicative competence. Intercultural competence is a certain level of tolerance, trust and sensitivity, commitment to the norms of interaction with other people, and especially with representatives of another culture, another belief. Therefore, the field of our scientific interests is to identify the peculiarities of communicative, interactive and perceptive aspects of intercultural communication of schoolchildren who are in the informational educational environment of domestic institutions of general secondary education.

Purpose. *Highlighting the results of the study of psychological features of intercultural communicative competence of schoolchildren who are brought up in a cross-cultural environment.*

Methods. *Methods of theoretical analysis and systematization of scientific-theoretical and methodical sources are applied. Empirical methods include standardized methods: H. Eysenck's method for determining the type of temperament; diagnosis of conflict resolution strategies by David V. Johnson; diagnosis of emotional barriers in interpersonal communication by V. Boyko; diagnosis of the level of polycommunicative empathy by I. Yusupov.*

Originality. *The analysis of sources from the researched problem shows that intercultural competence occupies an important place in the structure of key competences of an individual. At the moment, the psychological factors of intercultural competence have not been sufficiently studied. Most often, abilities, in particular intellectual, are considered as predictors of intercultural competence. The novelty of our study is that scientific attention is paid to the influence of personality traits on the formation of intercultural competence and aspects related to it. The development of intercultural competence starting from adolescence will contribute to the better integration of the individual in the cross-cultural environment of the modern globalized world.*

Conclusion. *Our research revealed high and very high levels of empathic abilities of schoolchildren; the ability to resolve conflicts, reconciling them through compromise and negotiations; the absence of such communication barriers as inflexibility and inadequacy of the expression of emotions; as well as an average level of extraversion and neuroticism. Attention is drawn to the high level of empathy in the attitude towards strangers and unfamiliar people, which can be considered a prerequisite for the formation of tolerance and intercultural competence of schoolchildren growing up, studying and being brought up in a cross-cultural educational environment. We see the perspective of our research in the expansion of the stated problems.*

Key words: *communicative competence; intercultural competence; cross-cultural environment; empathy; tolerance; sensitivity; conflict.*

Автори заявляють про відсутність конфлікту інтересів.
Received/Поступила: 20.11.22.