

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КАМ'ЯНЕЦЬ-ПОДІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ОГІЄНКА
ФАКУЛЬТЕТ СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ, ПСИХОЛОГІЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**Кваліфікаційна робота
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
з теми: «РОЛЬ ПСИХОЛОГА У ПСИХОЛОГІЧНОМУ
ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ПОЗИТИВНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО
КЛІМАТУ У КОЛЕКТИВІ»**

**Виконала: студентка 4 курсу
Ps1-B22z групи
спеціальності 053 Психологія
(заочна форма навчання)
Головатюк (Пац)
Вікторія Олександрівна**

**Керівник:
Онуфрієва Ліана Анатоліївна,
доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри
загальної та практичної психології**

**Рецензент:
Гуляс Інеса Антонівна,
доктор психологічних наук,
професор, професор кафедри
практичної психології
Чернівецького національного
університету
імені Юрія Федьковича**

Кам'янець-Подільський – 2026 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВПЛИВУ ПСИХОЛОГА НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ	9
1.1 Психологічні особливості професійної діяльності та вимоги до функціональної ролі психолога в колективі	9
1.2. Психологічна специфіка впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат у професійному колективі.....	23
Висновки до першого розділу	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ РОЛІ ПСИХОЛОГА В ПСИХОЛОГІЧНОМУ СУПРОВОДІ ПРОФЕСІЙНОГО КОЛЕКТИВУ	32
2.1. Організаційні засади та методичний інструментарій дослідження	32
2.2. Вивчення впливу психологічного супроводу на соціально- психологічний клімат колективу	34
2.3. Вплив психологічного супроводу на емоційні прояви працівників	43
2.4. Розроблення практичних рекомендацій щодо формування позитивного настрою в колективі на засадах позитивності	51
Висновки до другого розділу.....	54
ВИСНОВКИ	56
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	71

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах стрімкого науково-технічного розвитку та глибоких суспільних змін, які супроводжуються відчутними психологічними і соціальними наслідками, особливої ваги набуває проблема забезпечення сприятливого соціально-психологічного середовища в організаційних колективах. Однією з помітних проблем сучасної професійної сфери є брак системного психологічного супроводу колективів, здатного підтримувати гармонійні взаємини та позитивну атмосферу на основі інтегративного підходу. Такий супровід покликаний сприяти становленню стійких і взаємопідтримувальних зв'язків між членами колективу, зменшуючи прояви міжособистісних конфліктів і професійного вигорання.

У працях вітчизняних і зарубіжних науковців соціально-психологічний клімат розглядається як складне багаторівневе утворення, у якому поєднуються психологічні, соціальні та соціально-психологічні складові. До психологічних складових належать емоційний стан працівників, взаємні симпатії й антипатії; до соціальних – специфіка міжособистісної взаємодії, рівень довіри та згуртованості; до соціально-психологічних – ступінь єдності колективу, задоволеність умовами праці та загальний позитивний емоційний фон.

Наявність психолога в організації суттєво впливає на формування структури міжособистісних взаємин у групі завдяки використанню науково-практичних підходів до організації, планування та визначення конкретних напрямів супроводу. Це дає змогу цілеспрямовано впливати на соціально-психологічний клімат колективу та загалом підвищувати ефективність індивідуальної, групової й організаційної діяльності.

Серед учених, які досліджували психологічний супровід колективу та формування позитивного настрою особистості, варто назвати В.В. Кузьміна, Г.А. Харченка, Ю.М. Борового, В.Г. Яковенка, В.І. Куделю, Н.Г. Челядінову, О.О. Пшик-Ковальську, О.І. Ковальського; Л. Карамушку, С. Максименка, Н.

Чепелеву, Т. Яценко, О. Склень, В. Зливкова, О. Kononenko, A. Ivanchenko, T. Gaivoronska, T. Khitrova, S. Semenko та ін.

Підтримання позитивного соціально-психологічного клімату є важливим стратегічним завданням будь-якої організації, оскільки саме він значною мірою впливає на якість професійної діяльності, стабільність трудового колективу та рівень мотивації працівників. Провідне місце в цьому процесі посідає психолог, який одночасно виконує функції посередника, консультанта і координатора у взаємодії між адміністрацією та співробітниками. Його професійна діяльність спрямовується на створення комфортного робочого середовища, забезпечення психологічного благополуччя працівників, а також розвиток довірливих і конструктивних взаємин у колективі.

Формування позитивного емоційного фону в колективі є одним із ключових завдань сучасної організації, від якого суттєво залежить її результативність і успішність. У цьому аспекті психолог відіграє визначальну роль, оскільки виступає посередником між керівництвом і працівниками, сприяє створенню здорової робочої атмосфери та підтримці психологічного добробуту персоналу.

Сприятливий психологічний клімат становить підґрунтя для успішного функціонування організації. Він забезпечує задоволеність працівників спільною діяльністю, активізує продуктивність праці та позитивно впливає на особистість працівника. Натомість несприятлива атмосфера в колективі зумовлює зниження продуктивності та появу негативних емоційних станів. Саме тому ґрунтовне вивчення і практичне впровадження механізмів впливу психолога на формування позитивного настрою в колективі зумовлюється потребою своєчасної профілактики конфліктів, стресу та вигорання, а також розвитком позитивного соціально-психологічного клімату як важливого чинника ефективної діяльності організації. Отже, дослідження цієї проблеми є актуальним, оскільки сприяє вдосконаленню психологічного супроводу

трудо­вих колективів і формуванню атмос­фе­ри доб­розичливості та про­дуктивності на за­са­дах по­зитивності.

Об’єкт дослідження – соціально-психологічний клімат трудо­вого колективу.

Предмет дослідження – психологічні засоби та форми діяльності психолога, спрямовані на формування й підтримку позитивного настрою в колективі.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично вивчити роль психолога у формуванні позитивного соціально-психологічного клімату, а також визначити ефективні психопрофілактичні та психокорекційні заходи для підтримання позитивного настрою в трудо­вому колективі.

Окреслення предмета і мети дослідження зумовлює необхідність розв’язання таких **завдань**:

1. З’ясувати психологічні характеристики професійної діяльності та вимоги до ролі психолога в колективі.
2. Проаналізувати психологічні особливості впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат у професійному колективі.
3. Встановити та експериментально перевірити особливості впливу психолога на соціально-психологічний клімат колективу й прояви настрою.
4. Розробити практичні рекомендації щодо превенції та формування позитивного настрою в колективі на принципах позитивності.

Теоретико-методологічні засади дослідження. Основою дослідження стали загальні положення про психологічний супровід колективу, вплив травматичних подій на суб’єктивне благополуччя особистості (В. Кузьмін, Г. Харченко, Ю. Боровий, В. Яковенко, В. Куделя, Н. Челядінова, О. Пшик-Ковальська, О. Ковальський та ін.); концепції професійного стресу (Л. Карамушка, Т. Зайчикова, А. Погрібна, І. Астремська, Т. Сох, A Griffiths,

Glenn A. Roberts й ін.); психологічні основи виникнення синдрому професійного вигорання (С. Максименко, Н. Чепелєва, Л. Карамушка, Х. Дж. Фрейденбергер, Є. Каширина, І. Забродська, Т. Колтунович та ін.); особливості прояву агресії особистістю (В. Босько, М. Міщенко, А. Кульчицька, Т. Федотова та ін.); процесуальний підхід у дослідженні (Т. Поджіо, Н. Шмиголь, І. Збродська, Л. Карамушка та ін.); а також напрацювання щодо профілактики й корекції професійного вигорання (К. Дзюба, І. Фарафонова, А. Боярська-Хоменко, Т. Твердохліб, І. Прокопенко, Я. Чеботова, Т. Левін, Т. Яценко).

Методи дослідження. Для реалізації поставлених завдань було використано комплекс методів, що охоплював як теоретичний, так і емпіричний рівні аналізу досліджуваного явища. На теоретичному етапі застосовано аналіз, синтез, узагальнення, порівняння та інтерпретацію наукових джерел, що дало змогу систематизувати наявні теоретичні та практичні підходи до вивчення проблеми позитивного настрою в колективі та ролі психолога в цьому процесі. Емпіричний блок передбачав використання психодіагностичних методик, зокрема опитувальника «Емоційне вигорання», який дозволив визначити рівень емоційного виснаження працівників; методики «СПСК» (соціально-психологічна самооцінка колективу) для встановлення ступеня інтегрованості та згуртованості колективу; експрес-методики оцінки СПК у трудовому колективі, що забезпечила можливість отримати загальну характеристику емоційно-психологічної атмосфери в організації. Для обробки та узагальнення результатів використовувалися методи кількісного і якісного аналізу: кореляційний аналіз, що дав змогу виявити взаємозв'язки між досліджуваними показниками; U-критерій Манна-Уїтні для встановлення статистично значущих міжгрупових відмінностей; порівняльний аналіз для зіставлення даних груп респондентів; а також графічні методи візуалізації для наочного представлення отриманих результатів.

Кількісна обробка результатів здійснювалася за допомогою статистичного програмного забезпечення «Statistica 6.0 for Windows», що забезпечило достовірність і об'єктивність сформульованих висновків.

Емпірична база дослідження. Дослідження проводилося у професійних колективах, де були наявні або відсутні штатні психологи. Загальна вибірка становила 98 працівників, із яких 58 увійшли до експериментальної групи респондентів установ міста Кам'янець-Подільський.

Теоретична цінність одержаних результатів полягає у визначенні теоретико-методологічних підходів до вивчення ролі психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. У роботі здійснено ґрунтовний теоретичний аналіз окресленої проблеми, розкрито основні підходи до визначення предмета дослідження, а також обґрунтовано етапи й методологію його проведення.

Практична цінність дослідження полягає у можливості застосування запропонованих заходів у діяльності психологічних служб організацій та установ різних форм власності. Розроблена програма може бути використана з метою підвищення емоційної стійкості, мотивації та профілактики професійного вигорання персоналу.

Апробація та впровадження результатів. Результати проведеного дослідження доповідалися здобувачем та отримали схвалення на таких міжнародних конференціях: на XI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка (26 жовтня 2025 р., м. Кам'янець-Подільський), XII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми експериментальної психології: досвід та перспективи» на пошану професора А.І. Шинкарюка (23 жовтня 2026 р., м. Кам'янець-Подільський), на XI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський,

17 листопада 2025 р.), на XII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології: перспективні та пріоритетні напрями наукових досліджень молодих науковців» (Кам'янець-Подільський, 17 листопада 2026 р.), на XI Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості на європейському просторі» (Кам'янець-Подільський, 16 лютого 2026 р.), на XVIII Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин» (Кам'янець-Подільський, 23 квітня 2026 р.) та знайшли своє відображення у публікації автора.

Публікації.

Головатюк (Пац) В.О. Роль психолога у психологічному забезпеченні позитивного соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. *Актуальні проблеми психології особистості та міжособистісних взаємин: Матеріали XVIII Міжнародної науково-практичної конференції, 23 квітня 2026 р. / за ред. Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський : Видавець Ковальчук О.В., 2026. С. 258–261.*

URI : <http://elar.kpnu.edu.ua/xmlui/handle/123456789/10072>

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АНАЛІЗУ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ВПЛИВУ ПСИХОЛОГА НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

1.1 Психологічні особливості професійної діяльності та вимоги до функціональної ролі психолога в колективі

В умовах невизначеності, зумовленої сучасними викликами (ковід, війна), особливої актуальності набуває орієнтація професійної діяльності психолога на формування нової для нашої спільноти культури діяльності в межах реалізації проєктів розвитку професійного колективу. Такий підхід передбачає здатність розв'язувати проблеми, встановлювати причини труднощів і знаходити шляхи подолання проблемних ситуацій у нестандартних умовах професійної діяльності. Ефективне вирішення подібних завдань у роботі психолога-професіонала можливе за умови побудови професійного розвитку особистості відповідно до логіки компетентнісного підходу.

Особливого значення за таких обставин набуває ціннісно-смысловий компонент діяльності психолога, що спирається на мотиви, особистісні інтереси та базові установки. Саме система професійної спрямованості виступає системоутворювальним елементом діяльності психолога. Фахівець у галузі психології чітко усвідомлює власні індивідуальні особливості та специфіку їх вияву на різних етапах професійного становлення. Цінність такого знання полягає у можливості оцінити сильні сторони особистості, які сприяють професійній успішності, а також виявити слабші риси, що потребують розвитку задля запобігання перевантаженню та нервовому виснаженню в процесі роботи (Іванова, Мочан, & Коврей, 2024). Безсумнівним є те, що сучасне суспільство й економіка потребують фахівців, які спроможні демонструвати не лише професійні знання та навички, а й особистісні якості, що забезпечують конструктивні зміни в організаційному колективі. Провідне місце у забезпеченні таких змін належить сформованим

компетентностям висококваліфікованого психолога (Вдовіченко, Кондратьєва, & Балла, 2022; Доброскок, 2023; Затонацька, & Герасименко, 2023 та ін.).

Попри те, що прояв компетентностей вважається важливим показником професійної діяльності, у науковій літературі це поняття трактується неоднозначно. Така неоднорідність підходів пояснюється тим, що структура професійної діяльності є надзвичайно різноманітною залежно від конкретної сфери. У своїх наукових працях А.Я. Цюприк трактує компетентність як рівень сформованості соціальної практики (Цюприк, 2023). Натомість О. Герасименко, А. Демченко пов'язують компетентність із тим, наскільки адекватним є спосіб виконання професіоналом своїх посадових обов'язків (Герасименко, & Демченко, 2024). А. Колот, О. Герасименко, А. Шевченко у своїх дослідженнях розглядають це поняття як рівень засвоєння спеціальних та індивідуальних форм активності (Колот, Герасименко, & Шевченко, 2023). О. Чуловська визначає компетенцію як здатність якісно виконувати певну діяльність, що супроводжується високим рівнем саморегуляції, саморефлексії та швидкою адаптацією до можливих змін обставин (Чуловська, 2021). Аналізуючи праці Іванової В.В., Мочан Т.М., Коврей Д.Й, можна стверджувати, що ці науковці розглядають компетенції людини як прояв внутрішніх, потенційних і психологічних новоутворень (Іванова, Мочан, & Коврей, 2024). Дослідники Затонацька Т., Герасименко О. під компетентностями розуміють «змістовні узагальнення теоретичних та емпіричних знань, представлених у формі понять, принципів, смислоутворюючих положень», а під компетенціями – «узагальнені способи дій, що забезпечують продуктивне виконання професійної діяльності» (Затонацька, & Герасименко, 2023).

На підставі аналізу спеціальної літератури модель компетенцій розглядається як упорядкований перелік компетенцій із визначеними показниками їх прояву в професійній діяльності. Така модель охоплює саме ті компетенції, які є найбільш значущими для конкретної організації та

відповідають певному етапу її розвитку. Її результативність полягає у створенні профілів компетенцій, тобто систем компетентностей, необхідних для різних рівнів і напрямів професійної діяльності психолога.

Опрацьовуючи психолого-педагогічні джерела з проблематики базових компетенцій, ми встановили наявність групи соціальних та особистісних компетенцій (Черемис, 2006; Іванова, Мочан, & Коврей, 2024; Цюприк, 2023; Калашникова, & Руденко, 2023; Герасименко, & Демченко, 2024; Затонацька, & Герасименко, 2023; Колот, Герасименко, & Шевченко, 2023; Чуловська, 2021 та ін.). Соціально-особистісна компетентність трактується як сукупність компетенцій, пов'язаних як із самою людиною як особистістю, так і з її взаємодією з іншими людьми, групою та суспільством. До цієї групи належать такі складові.

Особистісні компетенції тлумачаться як прагнення зберігати психічне й фізичне здоров'я, забезпечуючи безперервний професійний розвиток через потребу в самопізнанні, самовдосконаленні та самореалізації. Вони охоплюють готовність до самостійної роботи, уміння раціонально використовувати власний час, планувати й організовувати діяльність; налаштованість на постійний саморозвиток, здатність вибудовувати особистісну та професійну траєкторію зростання, а також власну стратегію навчання.

Комунікативність визначається як здатність вибудовувати усне й письмове спілкування, зокрема різними мовами, а також за допомогою Інтернету та інших цифрових технологій (Цюприк, 2023). Вона включає володіння професійними способами комунікації, уміння формувати міжособистісні взаємини, працювати в групі, конструктивно розв'язувати конфліктні ситуації та з повагою ставитися до позиції іншої людини.

Інформаційна компетентність розуміється як здатність застосовувати у практичній діяльності мультимедійні технології, а також як рівень усвідомлення власних реальних можливостей і наявність певної критичності у сприйнятті професійно значущої інформації. Вона передбачає вміння

самостійно збирати, зберігати, аналізувати, опрацьовувати та трансформувати інформацію, зокрема робити висновки, будувати прогнози, здійснювати аналіз і синтез різнопланових відомостей тощо. Крім того, важливим її компонентом є вільне володіння програмним забезпеченням для ПК та оргтехнікою.

Структура цих компетенцій у професійній діяльності психолога в організації також передбачає наявність певних особистісних властивостей, серед яких високий рівень навченості, здатність до самоорганізації, самостійність, готовність брати на себе відповідальність, уміння здійснювати самоконтроль і самостійно планувати власну діяльність, готовність реалізовувати особистісний потенціал, здатність надійно виконувати доручення, орієнтація на загальнолюдські цінності, толерантність і належний рівень загальної культури.

Згідно з положеннями професійного стандарту психолога, головною метою його професійної діяльності є організація та забезпечення психолого-педагогічного супроводу колективу, створення сприятливих умов для ефективного виконання працівниками своїх посадових обов'язків, а також формування здорового соціально-психологічного клімату в організації для реалізації її основних функціональних завдань (Чемерис, 2006).

До провідних функцій психолога належать супровід командної взаємодії та забезпечення психологічного комфорту в колективі; проведення психологічної експертизи умов праці щодо їх відповідності психологічним потребам працівників; організація й підтримання безпечного та доброзичливого середовища; здійснення консультативної, діагностичної, корекційної й просвітницької роботи з персоналом; а також профілактика можливих психоемоційних порушень у процесі професійної діяльності.

Усе зазначене зумовлює важливість розвитку різних компетенцій, притаманних психологові. Особливе значення в професійній діяльності психолога в організаційному колективі має «комунікативна толерантність», яка за своєю природою є інтегративною (Карпюк, 2019). Ця якість охоплює

такі компоненти, як вихованість, сформований і набутий досвід спілкування, розвинена культура, складно організована ціннісна сфера особистості, актуальні на певний момент потреби, а також індивідуальні інтереси, особистісні установки, наявні особливості типології характеру, що спирається на певні властивості темпераменту, емоційний стиль реагування та специфіку когнітивного стилю і мислення.

У психологічних дослідженнях багатьох науковців встановлено, що комунікативна толерантність (Вдович, & Зелиман, 2024; Вдовіченко, Кондратьєва, & Балла, 2022; Доброскок, 2023) у разі її достатньо високого розвитку виступає показником сформованої здатності до самоконтролю та самокорекції. Людина з високим рівнем комунікативної толерантності, що виявляється в її поведінці, зазвичай є більш урівноваженою у щоденних реакціях, відкритою до діалогу та краще сумісною з іншими людьми (Перепелюк, & Терзі, 2019).

Важливою складовою професійної діяльності психолога є його комунікативна здатність. Професійна компетентність охоплює сферу фахової діяльності та постійно розширює систему знань, що забезпечує можливість здійснювати високоефективну професійну діяльність. Діяльність психолога належить до типу «Людина-Людина», а її особливе значення для результативної реалізації визначається психологічними здібностями, які дають змогу продуктивно взаємодіяти та здійснювати управлінський вплив у професійному середовищі.

На сьогодні відсутній єдиний підхід до трактування психологічної компетентності як чітко структурованого компонента професійної діяльності (Барінова, 2017; Шель, 2024). Українські дослідниці Н.В. Чепелева та Н.І. Пов'якель у своїх працях розглядають психологічну компетентність як сукупність знань і психологічних умінь (Чепелева, & Пов'якель, 2008). Здатність оцінювати психологічні умови формування позитивних взаємин між особистістю і колективом, добирати доцільні способи спілкування, сприймати й осмислювати психологічну інформацію, а також мотивувати

інших, включати таку інформацію у власний досвід, вибудовувати на її основі систему взаємин і приймати відповідні психологічні рішення становить важливий зміст цього поняття (Пов'якель, & Блохіна, 2010).

Отже, поняття «психологічна компетентність» є ширшим за психологічну грамотність, оскільки передбачає включення елементів, що забезпечують професійний вплив на сприйняття та використання психологічної інформації, а також на особистісні установки. З огляду на це можна виокремити модель психологічних здібностей, блоковими компонентами якої виступають психологічні знання, «Я-концепція», активність, саморегуляція та професійна самосвідомість (Пов'якель, & Блохіна, 2010).

Сучасний український науковець В.Г. Панок наголошує, що психологічна компетентність складається з кількох взаємопов'язаних підструктур (Панок, 2000). До них він відносить соціально-психологічну компетентність, самопсихологічну компетентність, психоутворення та комунікабельність. Чимало дослідників поділяють думку, що таке трактування є достатньо повним і перспективним для подальшого вивчення цього феномена (Чепелева, & Пов'якель, 2008).

Результативність розвитку управлінських підходів у системі «людина-людина» значною мірою залежить від рівня сформованості психологічної компетентності. Високий рівень професійної компетентності психолога передбачає обізнаність із віковими особливостями персоналу, закономірностями його поведінки та специфікою ефективної міжособистісної взаємодії. Разом із тим у тих трудових колективах, де не враховуються індивідуальні характеристики мотиваційної сфери працівників, особливості їхньої поведінки та специфіка професійної взаємодії, показники задоволеності працею можуть знижуватися. Наслідком цього стає формальне ставлення до виконання службових обов'язків, підвищення ризику виникнення синдрому емоційного вигорання та зменшення позитивного емоційного фону в колективі.

Як зазначає С.С. Доброскок, для найвищого рівня комунікативного контакту характерними є взаємне розкриття без внутрішнього страху, спільність переживань, наявність щирості, відкритості та взаємної довіри між партнерами; орієнтація на особистісний розвиток, а також максимальна самовіддача, що формується завдяки високому рівню довіри (Доброскок, 2023). У дослідженні Ю.Я. Карпюк показано, що толерантність фактично є одним із механізмів конструктивного й раціонального спілкування (Карпюк, 2019). У працях, присвячених чинникам ефективної контактної взаємодії, наголошується на великому значенні рівномірного розподілу прав і відповідальності між усіма учасниками комунікативної взаємодії та розвитку взаємин (Перепелюк, & Терзі, 2019).

У процесі переходу до глибших стадій контакту партнери набувають досвіду узгодженого розуміння сутності ситуації, розпізнають і приймають індивідуальні особливості один одного. Гіпотеза, розглянута С.М. Забаровською, передбачає таку організацію взаємних впливів, яка забезпечує не лише встановлення, а й постійне вдосконалення контакту навіть між тими учасниками комунікації, які на початковому етапі не були схильні до зближення та довіри (Забаровська, 2024). Призначення контакту в комунікативному процесі полягає у взаємному визнанні учасниками самого факту існування один одного; при цьому формується класифікація «Я – Ти», «Ми – Вони», а отже, підтверджується наявність певних взаємин між ними (Раєвська, & Солякова, 2021). Міжособистісне спілкування може мати як продуктивний, так і деструктивний характер, тобто або сприяти ефективній взаємодії, або, навпаки, ускладнювати її; воно може бути орієнтоване як на встановлення доброзичливих стосунків, готовності до співпраці та взаємовигідної активності, так і на гальмування цих процесів. У тому разі, коли між учасниками комунікації формуються взаємини, засновані на взаєморозумінні та взаємному прийнятті, таке спілкування стає чинником продуктивної активності (Тихонович, 2024).

У цьому контексті важливим чинником ефективності комунікації є розуміння потреб іншого учасника, що реалізується через поєднання емоційно-чуттєвої та інтелектуальної сфер. Розуміння може виявлятися як «відчуття» іншого суб'єкта, а також як емпатійне співпереживання. Не менш вагомим є процес осмислення та рефлексивного сприйняття поглядів іншої людини, ідентифікація її цінностей незалежно від того, чи вони приймаються, чи ні. Саме на такій основі може виникати домовленість щодо можливості спільних цілей, близьких установок і, відповідно, спільних мотивів для включення у процес спілкування (Раєвська, & Солякова, 2021; Kononenko, Ivanchenko, Gaivoronska, Khitrova, Semenko, & Kuzmin, 2024).

Л.І. Мамчур виокремлює різні типи діалогів, які, за її твердженням, «дозволяють суб'єктам виявляти толерантність саме як особистісну властивість і створюють основу для розгляду умов ефективного професійного спілкування» (Мамчур, 2024). На її думку, діалогічна навичка є складним і багатограним феноменом. Водночас важливо брати до уваги, що специфіка діалогічного спілкування та здатність особистості до цієї форми комунікації дають підстави розглядати її як засіб формування комунікативної толерантності. Унаслідок професійного розвитку дедалі більшої практичної затребуваності набувають технології, засновані на діалогічній природі, зокрема організація проєктної діяльності, яка охоплює різні формати обговорення суті проблеми, дискусійний пошук рішень і досягнення узгодженості дій.

Дослідження толерантності дало науці інструменти для її кількісного вимірювання. Для того щоб ефективно вибудовувати процес формування комунікативної толерантності, необхідно визначити, наскільки ця властивість виражена у конкретної людини-співрозмовника, і вже на цій основі обирати відповідні цілі, зміст і форми організації праці в колективі. Толерантність має утвердитися як один із провідних принципів професійної взаємодії в колективі.

Як системно значущий компонент психологічної компетентності, що визначається чинником розвитку, ми розглядаємо професійно важливі якості психолога, передусім здатність до рефлексії, уміння співпрацювати, емпатію та чутливість. Рефлексивність психолога виявляється у здатності осмислювати події, що відбуваються, власні дії, думки та почуття в процесі виконання професійних обов'язків. Саме ця властивість забезпечує адекватне і конструктивне ставлення фахівця до власної діяльності та підвищує ефективність його роботи в колективі. Рефлексія визначає, як професіонал оцінює власні досягнення, як ставиться до самого себе і яким чином виявляється його ставлення до предмета професійної діяльності – іншої людини (Тихонович, 2024; Lambert, 2007).

Високий рівень розвитку рефлексії у психолога-професіонала виявляється через низку показників: сформовану професійно-особистісну позицію, активне прагнення до особистісного й професійного зростання, здатність адекватно оцінювати результативність здійснених заходів психологічного супроводу, а також володіння методами математичної статистики для перевірки достовірності та об'єктивності отриманих результатів.

Уважно ставлячись до актуальних змін у діяльності, психолог усвідомлює власну роль в особливостях перебігу цього процесу. Однією з ключових ознак професіоналізму виступає творчий підхід, який дає можливість гнучко враховувати специфіку різних ситуацій.

У зв'язку з цим особливої цінності набуває така складна особистісна риса, як гнучкість. Розвиток особистості професіонала можна пояснити важливістю добору засобів і конкретних способів забезпечення спілкування відповідно до вікових та індивідуальних особливостей працівників (Грішин, 2021).

Потреба у творчому й гнучкому фахівцеві посилюється суспільним запитом, що сформувався на сучасному етапі в умовах невизначеності. Такий спеціаліст має бути готовим до участі в інноваційних процесах і виявляти

виражену готовність до самореалізації в складних обставинах, що виникають. Якщо індивідуальність і нестандартність психолога зумовлюються його творчим потенціалом, то здатність до гнучкості можна трактувати як адекватне виявлення себе як професіонала (Мамчур, 2024). Під особистісною якістю «гнучкість» розуміють вираженість і результативність психічних процесів, пов'язаних із когнітивною переробкою інформації, а також здатність переносити раніше набутий досвід у нові обставини. Гнучкість також передбачає вміння своєчасно помічати проблеми та одночасно диференціювати ключові позиції учасників взаємодії (Станіславська, 2022).

Співчуття як професійно значуща якість психолога передбачає здатність проникати у переживання іншої людини та співпереживати їй. У контексті міжособистісної взаємодії та сприйняття важливо наголошувати на здатності психолога емоційно відгукуватися на проблеми працівників колективу. Важливе місце тут посідає чутливість. Вона виражає здатність психолога поставити себе на місце іншого працівника і подивитися на події з його позиції (Білова, Коваль, & Кременчуцька, 2020; Leithwood, Harris, & Hopkins, 2008; Leithwood, Jantzi, & Steinbach, 1999).

Вияв емпатії та чутливості з боку психолога означає, що особливості поведінки іншої людини не лише розуміються, а й ураховуються, завдяки чому провідна стратегія його професійної поведінки набуває більшої гнучкості. Здатність до конструктивного спілкування з працівниками організаційного колективу значною мірою залежить від того, наскільки тонко і в якій мірі емоційно психолог може зрозуміти, що стоїть за повідомленими йому фактами. Важливо не лише усвідомити стан іншого, а й з'ясувати особливості його настрою та відповідно налаштувати власний стан на сприйняття емоцій співрозмовника (Грішин, 2021).

У структурі професійно важливих якостей психолога особливе місце посідає товарицькість, оскільки саме вона дає змогу налагоджувати взаємини з усіма членами колективу. Здатність психолога до міжособистісної комунікації та професійного спілкування виявляється у готовності

встановлювати, підтримувати й розвивати ефективні комунікації, а також вибудовувати конструктивні взаємини з керівництвом організації та працівниками. Одним із показових індикаторів цього є затребуваність психологічних послуг з боку якомога ширшого кола працівників.

Аутопсихологічна компетентність (Шевцова, 2017), по суті, виступає однією з найважливіших психологічних умов розвитку особистісного потенціалу. Ця характеристика охоплює рефлексивне усвідомлення людиною власних індивідуальних особливостей і засноване на цьому розуміння можливих моделей поведінки з урахуванням наявних знань щодо тієї чи іншої життєвої ситуації. Високий рівень аутопсихологічної компетентності передбачає наявність потенціалу до ефективного самоуправління, що ґрунтується на внутрішніх ресурсах особистості (Шевцова, 2017). Водночас аутопсихологічна компетентність є результатом особливого виду психологічної діяльності, який зазвичай розглядають як внутрішньоособистісну активність. Її предметом стають саморозвиток і самовдосконалення суб'єкта, у процесі яких він досягає цілісності власного «Я» (Шевцова, 2017).

Структурні компоненти аутопсихологічної компетентності, яку ми аналізуємо, вивчаються в межах системно-діяльнісного підходу. У цьому контексті виокремлюють регуляторно-рефлексивний компонент, який забезпечує здатність особистості до адекватної самооцінки, а також запуску механізмів самоконтролю внаслідок виявлення під час аналізу проблемних зон і можливих ресурсів для їх подолання. Ще одним обов'язковим елементом виступають проєктивні дії, що дають можливість здійснювати планування, на основі якого розгортається самоперетворювальна діяльність. Наступним складником є інтракомунікативний блок, що функціонує як регулятивний внутрішній діалог. За цілеспрямовані зміни особистості відповідає конструктивний компонент аутопсихологічної компетентності. Діяльнісно-організаційні елементи зумовлюють розвиток ресурсів особистісного зростання. Нарешті, прогностичний компонент дає змогу

суб'єкту передбачати й прогнозувати розвиток власних якостей і властивостей (Шевцова, 2017). Послідовний розвиток усіх перелічених елементів аутопсихологічної компетентності є надзвичайно складним завданням. Саморозвиток, як правило, є доволі непростою працею, що потребує відмови від звичних поведінкових стратегій, а також руйнування усталеної й комфортної картини реальності. У такому складному контексті особливо актуалізується питання формування звички до позитивного мислення, яке забезпечує людині стан внутрішньої цілісності та стійкості (Левицька, 2024).

Комунікативна компетентність як важлива якість психолога також відображена у базових професійних компетенціях. Розглянемо, як трактують комунікативну компетентність дослідники Т. Кадолба та І. Шаповал, які пропонують розуміти процес спілкування через прогностичне відтворення моделі поведінки іншого учасника комунікації з урахуванням розуміння його особистісних особливостей (Кадолба, & Шаповал, 2021). Водночас Н.М. Гончарук і Л.А. Онуфрієва визначають комунікативну компетентність не лише як володіння навичками спілкування, а й як наявність глибших комунікативних здібностей, що забезпечують ефективне використання цих навичок у непередбачуваних соціальних ситуаціях (Гончарук, & Онуфрієва, 2018). Т. Кадолба та І. Шаповал вважають, що комунікативна компетентність є сформованою здатністю до активного слухання, яка забезпечує розуміння партнера по комунікації, а також включає «здатність регулювати емоційну напругу під час спілкування, комунікативні знання, які також необхідні для успішного спілкування, комунікативні навички, які мають всі люди, що живуть в суспільстві» (Кадолба, & Шаповал, 2021). Г.А. Кошонько визначає комунікативну компетентність особистості як невід'ємну характеристику, що охоплює інтегрований комплекс знань і навичок у сфері вербальних та невербальних засобів спілкування, закономірностей міжособистісної взаємодії й особистісних якостей суб'єкта, забезпечуючи можливість досягати порозуміння та ефективно розв'язувати проблеми спілкування

(Кошонько, 2018). О.М. Рибалко розглядає комунікативну компетентність як сукупність умінь, знань і навичок, необхідних для розуміння мовленнєвої програми та співрозмовника відповідно до кола, мети й ситуації спілкування (Рибалко, 2018). С.В. Шевченко та Н.М. Фалько трактують складові комунікативної компетентності як уміння взаємодіяти. У цьому складному процесі автори виокремлюють три компоненти: комунікативно-організаторські навички (здатність ставити цілі й досягати їх, організовувати перебіг власної комунікації); соціально-психологічні навички (вибудовування взаємин, формування адекватної самооцінки під час спілкування, адаптація до специфічних умов ситуації та індивідуальних рис співрозмовника); інтегративні навички (уміння орієнтуватися в поточній ситуації, використовувати техніки переконання, активного слухання та інші комунікативні технології) (Шевченко, & Фалько, 2020). Н. Коструба наголошує, що розвиток комунікативних навичок як необхідну передумову передбачає здатність розв'язувати мовленнєві завдання різного рівня складності (Коструба, 2020). Цей процес має універсальну для будь-якого завдання структуру: «мета, умови, спосіб вирішення, результат, в силу чого до таких завдань відносять опис, пояснення, доказ, переконання» (Коструба, 2020).

Творче мислення психолога також належить до важливих професійних компетенцій (Моляко, 2024; Шепельова, Ваганова, & Гулько, 2022). Під творчим мисленням розуміють продуктивний спосіб розв'язання проблемних ситуацій, що базується на творчій уяві. Проблема його розвитку традиційно перебуває в центрі уваги психологів, однак, попри стійкий інтерес до цієї теми, вона й досі залишається не лише теоретично, а й, що особливо важливо для професійного консультування, практично не до кінця розв'язаною (Моляко, 2024; Шепельова, Ваганова, & Гулько, 2022). На нашу думку, суттєвим є те, що вітчизняні автори визначають творче мислення через обов'язкове зіставлення відмінностей між продуктивним і репродуктивним способами мислення та розв'язання проблем (Моляко, 2024). Творчий підхід

має пронизувати весь консультативний процес і все, що відбувається під час сесії. Обов'язкові компоненти сесії доцільно наповнювати творчістю.

Нерозривно з творчим мисленням у психології пов'язується поняття «емоційного інтелекту». На думку науковців (Тесленко М., & Тесленко, І., 2024; Сафін, Джулай, & Горенко, 2022), «емоційний інтелект описує безліч дискретних емоційних здібностей, які поділяються на чотири групи, перша з яких спирається на сприйняття та оцінку емоцій. Інша виділена група передбачає розумовий процес зіставлення емоцій не тільки одну з одною, але, що важливіше, зі сформованими когнітивними поняттями і існуючими уявленнями. Третя група включає розуміння та міркування про емоції. А далі необхідно відзначити, що емоційний інтелект припускає в результаті не просто здатність до розпізнавання та визначення емоцій, а й прогнозування динамічних характеристик емоційних проявів. У силу цього складається четвертий фактор емоційного інтелекту, який забезпечує регулювання емоційною сфери. Таким чином, запропонована модель виявляє собою цілу сукупність здібностей, що дозволяють пояснити внутрішню структуру емоційного інтелекту, а також механізм його прояву» (Сафін, Джулай, & Горенко, 2022). Міжособистісні навички при цьому пов'язують з емоційною самосвідомістю та процесом самоактуалізації у спілкуванні. Емоційний інтелект розглядають як чинник успіху, що визначається комплексом здібностей і навичок, які становлять сукупність знань, що використовуються для ефективної поведінки в різних життєвих ситуаціях (Тесленко М., & Тесленко, І., 2024).

Модель пояснення емоційного інтелекту була запропонована Гоулменом. Вважається, що ця модель охоплює явище, ширше за власне емоційний інтелект. Гоулмен фактично ототожнює емоційний інтелект із характером і робить доволі нетривіальні висновки щодо прогностичних можливостей такої моделі (Сафін, Джулай, & Горенко, 2022).

На нашу думку, беззаперечною перевагою цієї моделі є те, що вона стосується виключно емоційних аспектів, без включення когнітивних компонентів.

Отже, професійна діяльність психолога має розглядатися як один із ключових складників процесу змін у професійному колективі.

З'ясовано, що професіограма відображає узагальнені нормативні показники психологічної структури професійної діяльності, та передбачає аналіз об'єктивних і психологічних характеристик праці, завдяки чому можна виокремити професійно важливі якості, які є суттєвими та необхідними для розв'язання завдань з урегулювання соціально-психологічного клімату в колективі організації.

1.2. Психологічна специфіка впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат у професійному колективі

Соціально-психологічний клімат (СПК) зазвичай трактують як відносно стійкий емоційний стан групи, у якому відображаються реальні умови праці, особливості професійної діяльності та характер міжособистісних взаємин у колективі (Приходько, & Юрченко, 2020). Інший підхід визначає СПК як якісну характеристику міжособистісних відносин, що проявляється через сукупність психологічних станів, які або сприяють, або, навпаки, ускладнюють продуктивну спільну діяльність і розвиток особистості в межах колективу (Боярська-Хоменко, Твердохліб, Прокопенко, & Чеботова, 2019). Отже, соціально-психологічний клімат можна розуміти як психологічну реакцію на соціально-економічні (умови праці, форми стимулювання) та психологічні (мотиви, норми, ціннісні орієнтації) чинники, яка виявляється в емоціях і настроях членів колективу.

СПК доцільно тлумачити як загальний стан спільноти, що відображає її здатність досягати визначених цілей. Його принципова особливість полягає в тому, що він охоплює сукупність особистісних, групових і соціальних чинників, пов'язаних з умовами праці, та водночас відображає психічний

стан трудового колективу (Власова, & Никоненко, 2010; Карамушка, 2009; Юдчиць, 2008). Водночас варто розмежовувати поняття «соціально-психологічний клімат» і «психологічна атмосфера»: перше пов'язане зі стійкими характеристиками явища, тоді як друге передає його ситуативні та змінні прояви.

Соціально-психологічний клімат можна аналізувати на двох рівнях. Перший рівень охоплює сталі взаємини між членами колективу, їхнє ставлення до професійної діяльності та до колег. Він має відносно постійний характер, що дає змогу підтримувати позитивний клімат упродовж тривалого часу. Формування сприятливого СПК на цьому рівні потребує значних зусиль і досвіду, хоча його подальше підтримання стає простішим за умови збереження належного рівня. Саме тут члени команди відчують стабільність власних ролей і статусів у системі взаємин, тому зміни його характеристик відбуваються нечасто й зазвичай мають планомірний характер (Іпатов, 2003; Карамушка, 2000, 2004, 2009; Kumar, Ramesh, Ivanytska, & Halaida, 2020).

Такий клімат істотно позначається на результативності як колективної, так і індивідуальної діяльності, ефективності членів групи, різноманітності та кількості продуктів їхньої праці, яка при цьому є менш чутливою до зовнішніх впливів і змін.

Поняття «психологічна атмосфера» досить точно передає емоційно-психологічний стан колективу у короткі часові проміжки, зокрема протягом робочого дня. Будь-які зміни в цій атмосфері активно сприймаються працівниками, позначаються на їхньому самопочутті, настрої та поведінкових реакціях, що особливо виразно виявляється в емоційно чутливих людей (Іпатов, 2003; Карамушка, 2000, 2004, 2009; Kumar, Ramesh, Ivanytska, & Halaida, 2020).

Професійний психолог, який працює в організації, має змогу цілеспрямовано впливати на загальний психологічний настрій колективу, використовуючи ефективні психологічні методи. Це дає можливість

коригувати соціально-психологічну атмосферу у позитивному напрямі, сприяти становленню доброзичливої комунікативної взаємодії та забезпечувати якісний психологічний супровід працівників. Зміни, що відбуваються у настроях і взаєминах між членами колективу, стають більш помітними, усвідомленими та глибше переживаються кожним учасником. Працівники прагнуть пристосуватися до нових умов, що поступово зумовлює трансформацію як психологічної атмосфери, так і загального соціально-психологічного клімату.

На думку О. Сімоненко, соціально-психологічний клімат постає своєрідним інтегральним показником психологічного стану колективу, який охоплює і індивідуальні, і групові психічні стани. При цьому він не зводиться до простої суми окремих емоційних проявів, а виступає їхньою системною та цілісною характеристикою (Сімоненко, 2023; Цимбалюк, 2008; Цюрупа, 2004; Чайка, 2005).

Структура СПК охоплює дві тісно пов'язані складові: ставлення працівників до своєї професійної діяльності та до міжособистісного спілкування і взаєморозуміння. Обидва ці компоненти поєднують емоційні та об'єктивні характеристики, а їхня взаємодія виявляється на двох рівнях: горизонтальному – у взаєминах між співробітниками, і вертикальному – у взаєминах між керівниками та підлеглими.

Поряд із цим формується відносно стійка структура СПК, до якої належать: а) ставлення до соціального середовища та прийнятої системи цінностей професійної спільноти; б) самооцінка, що охоплює уявлення людини про себе, впевненість у власних можливостях і відчуття власної значущості у професійному середовищі (Сімоненко, 2023; Цимбалюк, 2008; Цюрупа, 2004; Чайка, 2005).

Соціально-психологічний клімат (СПК) має різноманітні прояви й виступає динамічною характеристикою професійної діяльності, що змінюється залежно від виробничих умов, режиму праці, емоційного стану учасників, інтенсивності інтелектуального навантаження та інших чинників.

На основі аналізу наукових праць можна виокремити кілька основних чинників, які впливають на формування СПК у колективі. До них належать: мікро- і макросередовище; мікроклімат; особистісна значущість праці; привабливість роботи; специфіка діяльності; психологічна єдність колективу (на психофізіологічному, психологічному та соціально-психологічному рівнях); результативність команди; характер внутрішньоорганізаційної комунікації; стиль керівництва. Глобальне макросередовище як чинник СПК охоплює умови, що відображають загальний стан суспільства. Економічна та політична стабільність позначаються на соціально-психологічному кліматі трудових колективів і сприяють загальному благополуччю їхніх учасників. Локальне макросередовище включає особливості конкретної організації, у межах якої функціонує колектив. Воно залежить від таких чинників, як масштаби організації, узгодженість функціональних ролей, ієрархічна побудова структури, ступінь централізації влади, роль працівників у регулюванні та розподілі ресурсів.

Вагомий вплив на СПК має рівень задоволеності працею, який визначається тим, наскільки робота є творчою, різноманітною, цікавою, відповідає професійним прагненням людини, а також тим, чи забезпечує вона можливість реалізовувати і розвивати власний потенціал. Підвищенню активності працівників як чинника позитивного СПК сприяють задоволеність соціально-психологічною атмосферою колективу, система матеріального і морального стимулювання, соціальне забезпечення, погоджений із працівником і комфортний для нього графік, режим праці, належний рівень охорони праці, формування безпечного особистісного простору, професійне зростання, перспективи кар'єрного просування. Усе це підвищує рівень професіоналізму, компетентність у професійній діяльності, формує діловий характер взаємин і позитивну специфіку командної роботи як по вертикалі, так і по горизонталі (Kumar, Ramesh, Ivanytska, & Halaida, 2020).

Привабливість роботи для працівника зумовлюється тим, наскільки її умови відповідають його очікуванням і дають можливість реалізувати власні

інтереси та задовольнити особисті потреби, а саме: мати сприятливі умови праці та справедливу оплату; спілкуватися і вибудовувати дружні взаємини в колективі; досягати особистих цілей, здобувати визнання й авторитет, отримувати повноваження та впливати на інших; виконувати цікаву, творчу роботу з перспективою професійного й особистісного розвитку та самореалізації (Ігумнова, & Шлінчак, 2023). Істотний вплив на (СПК) у колективі має і характер діяльності. Взаємозалежність завдань, нечітке розмежування обов'язків, недостатня професійна відповідність ролі або психологічна несумісність учасників можуть посилювати напруження та конфліктність у взаєминах. Одним із провідних чинників становлення сприятливого соціально-психологічного клімату є психологічна сумісність працівників. Йдеться про здатність членів трудового колективу ефективно взаємодіяти на основі гармонійного поєднання особистісних рис і взаємного прийняття. Науковці виокремлюють три основні рівні прояву сумісності між людьми (Якимчук, 2021): психофізіологічний – пов'язаний з узгодженістю особливостей сенсорних систем і темпераменту учасників взаємодії; психологічний, що відображає подібність рис характеру, мотиваційної структури та моделей поведінки; соціально-психологічний, який стосується відповідності соціальних ролей, ціннісних орієнтацій та інтересів членів групи (Синдром «професійного вигорання» ..., 2006).

На думку науковців, результативна командна діяльність можлива лише за наявності високого рівня мотивації, сприятливих психофізіологічних якостей працівників, взаємної довіри, різноманіття індивідуальних рис, чітко окреслених цілей і можливостей для особистісного самовираження. Так звана спрацьованість колективу є наслідком психологічної сумісності, яка забезпечує максимально ефективне виконання завдань за мінімальних витрат ресурсів завдяки налагодженій взаємодії та узгодженості спільних дій. Як наголошують О.І. Склень, С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка та Л.М. Зайчикова (Карамушка, & Івкін, 2010; Карамушка, & Москальов, 2011; Синдром «професійного вигорання» ..., 2006; Склень, 2008), особливо

вагомим чинником є підтримання позитивної комунікації у вертикальній площині, тобто в системі «керівник-підлеглий».

Крім того, якість внутрішньокolleктивної комунікації безпосередньо визначає загальний психологічний клімат. Дефіцит повної й достовірної інформації щодо робочих питань створює умови для появи чуток, непорозумінь і конфліктів. Недостатній рівень розвитку комунікативних компетентностей зумовлює виникнення комунікативних бар'єрів і ускладнює взаємодію між працівниками. Натомість застосування психологічних технік, зокрема активного слухання, конструктивної критики, прийомів рефлексивного діалогу, може істотно поліпшити якість міжособистісного спілкування, посилити позитивне ставлення працівників одне до одного та підвищити продуктивність спільної діяльності в колективі (Особистість у розвитку ..., 2015).

Провідне місце у формуванні сприятливого СПК належить стилю керівництва. У науковій літературі традиційно виокремлюють такі основні стилі: 1. Демократичний – орієнтований на командну взаємодію, підтримку дружньої атмосфери та взаємної довіри. 2. Авторитарний – переважно зорієнтований на виробничі потреби і за певних умов може бути дієвим у стресових ситуаціях (спорт, військові об'єднання). 3. Ліберальний – найчастіше спричиняє зниження продуктивності через недостатній контроль.

Застосування демократичного стилю в управлінні організацією (колективом) є найбільш доцільним з погляду продуктивного функціонування колективу та формування позитивного соціально-психологічного клімату. Більшість питань у такому разі розв'язується відкрито й колегіально. Кожен працівник відчуває власну причетність до розвитку організації і водночас усвідомлює відповідальність за створення спільного продукту діяльності, якість виконуваної роботи та мікроклімат у колективі.

Авторитарний стиль характерний для керівника, який передусім орієнтується на потреби організації та меншою мірою враховує особистісні

потреби працівників. Водночас навіть за такого стилю важливо брати до уваги інтереси співробітників, пояснювати й обґрунтовувати ухвалені рішення, оскільки це покращує атмосферу в колективі. Брак взаємної поваги і довіри, надмірна жорсткість контролю та постійна критика здатні погіршувати СПК, викликати комунікативні бар'єри й посилювати плинність кадрів. Проте в окремих випадках, наприклад у надзвичайних ситуаціях, військових колективах чи спортивних організаціях, такий стиль може бути виправданим і навіть сприяти нормалізації соціально-психологічного клімату.

Ліберальний стиль керівництва найбільш прийнятний у взаємодії з творчими колективами. Проте характерні для нього управлінські коливання – від надмірного контролю до повної його відсутності, від ретельного аналізу результатів діяльності кожного працівника до повної незацікавленості підсумками роботи колективу, а також потурання щодо норм і правил функціонування групи – можуть призвести до втрати керованості організацією. Це, своєю чергою, негативно позначається на соціально-психологічному кліматі в колективі (Особистість у розвитку ..., 2015).

Керівник, який висуває надмірні вимоги, публічно критикує працівників, частіше карає, ніж заохочує, недооцінює їхній внесок у спільну справу, а також вдається до погроз звільненням чи позбавленням премій, формує нездорову робочу атмосферу. Особливо негативно це проявляється тоді, коли ігнорується думка підлеглих і не беруться до уваги їхні потреби та інтереси. За таких умов у колективі виникає атмосфера страху й захисної поведінки. Наслідком цього стає зменшення інтенсивності контактів, поява комунікативних бар'єрів, конфліктів, а також прагнення працівників залишити організацію, що в підсумку знижує якість та ефективність роботи (Кирилишин, 2018; Клочко, 2020).

Разом із тим навіть за авторитарного стилю управління результати можуть бути позитивними, якщо керівник бере до уваги інтереси колективу, аргументує власні рішення й пояснює свої дії. Це сприяє формуванню

стабільних і довірчих взаємин із підлеглими, що дає змогу підтримувати конструктивну робочу атмосферу навіть в умовах жорсткого керівництва.

Сприятливий СПК характеризується такими ознаками, (Kumar M.Dr. Ramesh, Ivanytska S., Halaida T.) (Kumar, Ramesh, Ivanytska, & Halaida, 2020): узгодженістю цінностей команди із суспільними, взаємною довірою і підтримкою, відповідальністю та задоволеністю працею. Несприятливий СПК, навпаки, супроводжується переважанням особистої вигоди над суспільними інтересами, зниженим рівнем мотивації та негативними поведінковими проявами.

СПК виступає індикатором ефективності спільної діяльності, міжособистісної взаємодії та внутрішньої структури колективу. Саме тому важливо вивчати його вплив на емоційне вигорання працівників, адже сприятливий клімат забезпечує високу результативність і згуртованість команди, тоді як несприятливий послаблює результати діяльності та може провокувати стресові ситуації (Kumar, Ramesh, Ivanytska, & Halaida, 2020).

Для оцінювання СПК зазвичай застосовують комплексний підхід, який охоплює тестування, анкетування, аналіз кадрового руху та показників продуктивності.

Висновки до першого розділу

Соціально-психологічний клімат є інтегральною характеристикою трудового колективу, яка відображає його загальний психічний стан, домінуючі настрої, систему пріоритетів, спільні цінності, усталені норми й правила поведінки, а також особливості міжособистісної взаємодії. До основних компонентів, на яких ґрунтується формування соціально-психологічного клімату в колективах державного управління та місцевого самоврядування, належать ставлення працівників до професійної діяльності, особистісні й професійні якості керівника та окремих членів колективу, характер взаємин між підлеглими і керівником, регулярність заходів із підвищення кваліфікації, особливості організації праці, а також міра впливу керівництва на трудову діяльність працівників. На стан соціально-психологічного клімату впливають чинники як макросередовища, так і мікросередовища. До зовнішніх чинників можна віднести суспільно-політичні настрої, рівень демократизації та стан суспільної свідомості. Внутрішні чинники охоплюють використання різних систем стимулювання й винагороди, характер взаємин між працівниками, ступінь задоволеності роботою в колективі, особливості управлінського стилю керівника, а також рівень плинності кадрів. Соціально-психологічний клімат виступає важливим чинником ефективної реалізації політики майже в усіх сферах господарської та суспільної діяльності, впливає на стан здоров'я працівників і значною мірою визначається особистісними та професійними особливостями керівника і системи управління організацією.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ РОЛІ ПСИХОЛОГА В ПСИХОЛОГІЧНОМУ СУПРОВОДІ ПРОФЕСІЙНОГО КОЛЕКТИВУ

2.1. Організаційні засади та методичний інструментарій дослідження

Метою дослідження стало з'ясування впливу психологічного супроводу на соціально-психологічні чинники професійного середовища та на формування позитивного настрою в колективі. Завдання магістерського дослідження були спрямовані на досягнення поставленої мети, реалізація якої відбувалася у кілька етапів: 1. Створення двох груп колективів, а саме тих, у структурі яких є штатний психолог, і тих, що функціонують без психологічного супроводу. 2. Дослідження актуальних соціально-психологічних чинників професійного середовища: індивідуальних особливостей колективу; соціально-психологічних характеристик працівників, пов'язаних із робочим середовищем, зокрема мотиваційних потреб і рівня задоволеності працею. 3. Проведення кореляційного аналізу взаємозв'язків між симптомами та чинниками професійного середовища в умовах наявності психологічного супроводу та за його відсутності.

Дослідження проводилося у професійних колективах, частина яких мала у штаті практичного психолога, тоді як інші функціонували без такого спеціаліста. Загальна вибірка налічувала 98 осіб. Із них 58 працівників було включено до експериментальної групи, яку становили представники установ міста Кам'янець-Подільський віком від 24 до 38 років, зі стажем професійної діяльності від одного до десяти років у межах відповідних колективів.

У результаті аналізу наукових джерел було встановлено, що вплив психолога на формування позитивного настрою та соціально-психологічного клімату в колективі доцільно розглядати не лише через індивідуальні характеристики персоналу, а насамперед через особливості соціально-психологічного середовища організації. Зокрема, роль психолога в цьому аспекті полягає в активному регулюванні міжособистісної взаємодії,

профілактиці емоційного вигорання та забезпеченні стабільного психологічного комфорту в колективі.

Для виконання дослідницьких завдань і отримання емпіричного матеріалу було застосовано низку психодіагностичних методик, серед яких:

1. Методика «Емоційне вигорання» – призначена для виявлення стадій і проявів синдрому професійного вигорання. У межах цієї методики враховуються як об'єктивні умови праці, так і суб'єктивні чинники, зокрема психологічний клімат у колективі та організаційні недоліки.
2. Методика оцінювання рівня інтеграції «СПСК» – соціально-психологічна самооцінка колективу – спрямована на визначення рівня сформованості та згуртованості групи як цілісного колективу. Вона містить 75 тверджень (70 основних і 5 контрольних), за допомогою яких досліджуються такі характеристики колективу, як відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відкритість, організованість та інформованість.
3. Експрес-методика оцінювання соціально-психологічного клімату в трудовому колективі – дає змогу здійснювати періодичне оцінювання психологічного стану колективу, а також відстежувати ефективність різних мотиваційних та інтегративних заходів. Ця методика зосереджується на емоційних, поведінкових і когнітивних компонентах колективних взаємин.

Зазначені методики містять твердження, пов'язані з професійною діяльністю, трудовим процесом і соціально-психологічними особливостями самих працівників. Отримані результати опрацьовувалися за допомогою методів описової статистики, перевірки оптимальності розподілу за шкалами опитувальників, а також кореляційного аналізу. Це дало змогу визначити позитивні й негативні соціально-психологічні чинники професійного середовища та здійснити порівняння груп із психологічним супроводом і без нього.

2.2. Вивчення впливу психологічного супроводу на соціально-психологічний клімат колективу

У межах дослідження було застосовано комплекс методик, орієнтованих на аналіз соціально-психологічного клімату та рівня згуртованості колективу. Основна мета полягала у вивченні міжособистісних взаємин у професійних спільнотах, що відрізняються наявністю або відсутністю штатного психолога. Це дало змогу виокремити два полярні типи колективів: оптимальний, для якого характерні висока згуртованість, взаємопідтримка та поінформованість про колег, і колектив із дисфункціональними робочими взаєминами, якому властиві низький рівень згуртованості, дефіцит підтримки, наявність прихованих конфліктів і деструктивних форм комунікації. Для встановлення характеристик кожного з цих типів середовища було використано «Методику виявлення ступеня інтеграції» та «Експрес-методику оцінки соціально-психологічного клімату у трудовому колективі».

Загалом у дослідженні було охоплено чотири колективи із загальною чисельністю 98 осіб. Два колективи продемонстрували подібні результати, тому для подальшого аналізу було обрано групу з більшою чисельністю з метою визначення рівня емоційного вигорання. Результати третього колективу виявилися суперечливими за шкалою достовірності, у зв'язку з чим його також виключили з другого етапу дослідження. Після завершення опитування отримані дані були оброблені відповідно до методики (Рибалко, 2018). Середнє значення за кожним показником відображає загальний рівень розвитку колективу, а отже, і рівень соціально-психологічного клімату.

Надалі результати діагностики будуть подані у такому форматі, рис. 2.2.1: перший колектив – це колектив, у штатному розписі якого передбачено посаду психолога, який активно здійснює психологічний супровід з метою покращення індивідуальної, командної та організаційної діяльності компанії; другий колектив – це колектив, у якому посада штатного психолога відсутня, тому він функціонує без фахового психологічного супроводу. Аналіз кожної

зі шкал методики дав змогу виявити особливості, що характеризують відмінності між колективами за критерієм наявності або відсутності психологічного супроводу.

1. Відповідальність. У першому колективі показник відповідальності становив 3,4 бала, що відповідає середньому рівню розвитку цього показника. Це свідчить про те, що працівники першої групи загалом відповідально ставляться до виконання своїх обов'язків і готові брати на себе відповідальність. Наявність штатного психолога позитивно позначається на усвідомленні кожним членом команди значущості власного внеску у досягнення спільного результату. У другому колективі рівень відповідальності виявився нижчим, що може бути зумовлено відсутністю підтримки в емоційно-психологічній сфері, недостатнім впливом на формування цінності результатів праці та слабшим усвідомленням наслідків недбалого виконання професійних завдань.

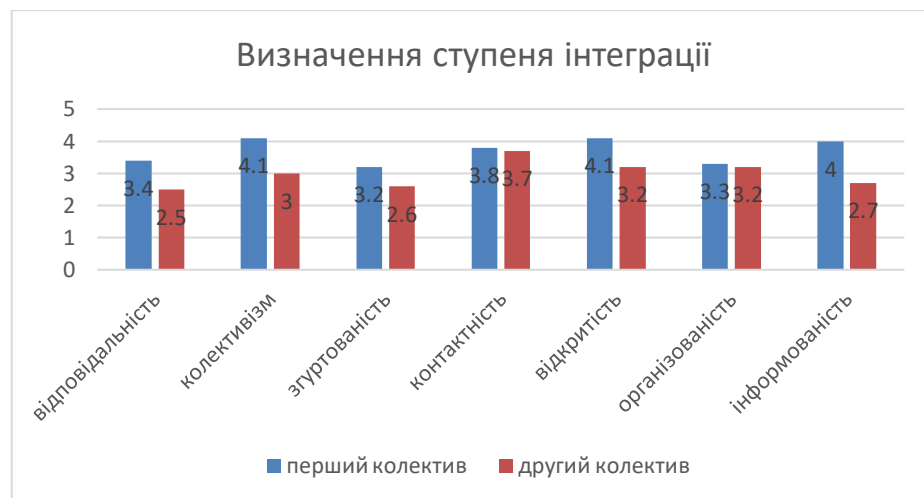


Рис. 2.2.1. Результати дослідження інтеграції колективу залежно від психологічного супроводу

2. Колективізм. Перший колектив вирізняється високим рівнем колективізму – 4,1 бала, що вказує на згуртованість працівників, їхню здатність спільно розв'язувати проблеми та надавати взаємну підтримку. Наявність штатного психолога сприяє зниженню ймовірності конфліктів, розвитку міжособистісної довіри та формуванню підґрунтя для ефективної

колективної взаємодії. У другій групі цей показник є помітно нижчим, оскільки відсутність психологічного супроводу ускладнює спільне виконання завдань, послаблює готовність працівників допомагати одне одному та сприяє переважанню індивідуальних інтересів над груповими.

3. Згуртованість. У другому колективі показник згуртованості має низький рівень, що негативно позначається на єдності та узгодженості дій під час розв'язання важливих питань. За відсутності психолога в організації виникає проблема нестачі сильної інтеграційної ланки, яка могла б об'єднувати працівників, сприяти подоланню внутрішніх суперечностей і зміцнювати соціальні зв'язки між членами групи. У першому колективі, де рівень згуртованості є вищим, працівники частіше спільно долають конфлікти та підтримують одне одного завдяки психологічному супроводу, що підвищує продуктивність їхньої діяльності.

4. Відкритість. У першому колективі показник відкритості також досяг високого рівня – 4,1 бала. Це свідчить про готовність членів команди ділитися ідеями, досвідом і відкрито обговорювати робочі процеси. Діяльність психолога сприяє зменшенню страху перед критикою, підтриманню довіри між працівниками та формуванню комфортного робочого середовища. У другому колективі відкритість виявилася частково обмеженою, що може зумовлювати виникнення прихованих конфліктів, нестачу щирого зворотного зв'язку та небажання обмінюватися досвідом.

5. Інформованість. У першому колективі працівники мають вільніший доступ до необхідної інформації, що є наслідком кращої організованості та підтримки з боку штатного психолога. Рівень інформованості виявився високим, що позитивно впливає на продуктивність праці та оперативність обміну даними у професійному середовищі. У другому колективі відсутність психологічного супроводу ускладнює доступ до інформації, що може пояснюватися наявністю внутрішніх комунікативних бар'єрів, побоюванням звертатися по допомогу до колег і загальною недостатністю відкритості в колективі.

6. Контактність і організованість в обох колективах залишаються на середньому рівні, що свідчить про відносно стабільний, але ще недостатньо розвинений стан комунікаційних процесів. Середній рівень контактності означає, що працівники мають базову взаємодію, достатню для передавання інформації та виконання поточних завдань. Водночас у разі появи проблем або змін у робочих процесах такого рівня контактності може виявитися недостатньо для повноцінного та ефективного розв'язання питань.

Організованість також виявляється на середньому рівні, що дає змогу підтримувати базову дисципліну в колективі, однак за відсутності впливу штатного психолога цей показник може не зазнавати суттєвих змін. Це свідчить про те, що в колективі функціонують загальноприйняті норми, проте бракує активного впровадження нових підходів до управління завданнями та розвитку організаційних умінь.

За результатами оцінювання рівня сформованості окремих типів взаємин у колективах варто відзначити високі показники за такими параметрами, як колективізм і відкритість (рис. 2.2.1), які в першому колективі досягли 4,1 бала, що відповідає дуже високому рівню розвитку. Це означає, що працівники цієї групи здатні до активної співпраці, виявляють солідарність у процесі розв'язання професійних завдань і під час обговорення стратегічно важливих питань. Високий рівень відкритості також засвідчує готовність членів колективу обмінюватися думками, підтримувати одне одного та надавати чесний зворотний зв'язок, що істотно сприяє формуванню довірливих і відкритих комунікативних зв'язків.

Контактність також продемонструвала достатньо високі результати: у першому колективі її рівень становить 3,8 бала, а в другому – 3,7 бала. Такий показник у двох групах відображає прагнення працівників до встановлення стабільних і продуктивних взаємин із колегами, готовність до взаємодії та ефективної співпраці. Високий рівень контактності є важливим індикатором взаємної підтримки, яка сприяє формуванню здорової та результативної робочої атмосфери. Відповідальність у першому колективі також виявилася

відносно високою і становить 3,4 бала. Це свідчить про серйозне ставлення працівників до виконання професійних обов'язків, здатність до самоконтролю та готовність брати на себе зобов'язання задля досягнення спільних цілей. Такий рівень відповідальності є позитивним показником для керівництва, оскільки забезпечує стабільність і надійність командної роботи.

Водночас у другому колективі було зафіксовано низькі показники за такими критеріями, як відповідальність, згуртованість та інформованість. Рівень відповідальності в другій групі свідчить про наявність певних прогалин у розумінні працівниками значущості належного виконання своїх обов'язків, що може зумовлювати зниження якості роботи та недостатню надійність під час розв'язання професійних завдань. Низький рівень згуртованості вказує на нестачу єдності в команді, труднощі у виробленні спільних рішень та існування бар'єрів у налагодженні командної співпраці, що суттєво позначається на загальній атмосфері в колективі. Крім того, недостатня інформованість свідчить про обмежений доступ працівників до професійно значущої інформації та слабшу обізнаність щодо поточних робочих процесів, що може ускладнювати орієнтацію в робочому середовищі, адаптацію до умов праці та сповільнювати виконання поставлених завдань.

На основі отриманих середніх оцінок за визначеними критеріями можна стверджувати, що перший колектив є значно більш розвиненим та інтегрованим завдяки психологічному супроводу, який формує сприятливий клімат для співробітництва, відповідальності й колективізму. Другий колектив, у якому рівень розвитку оцінюється як нижчий, демонструє помітні недоліки у сферах відповідальності, згуртованості та інформованості, що робить його менш адаптованим до спільного розв'язання завдань і менш орієнтованим на колективні інтереси.

У науковій літературі психологічний клімат тлумачиться як сукупність умов і процедур, що забезпечують організаційний вплив, спрямований на підвищення індивідуальної продуктивності, задоволеності працею та

посилення мотивації членів колективу. Значення психологічного клімату розглядається на індивідуально-особистісному рівні, оскільки саме він визначає готовність кожного працівника до самореалізації у професійному середовищі та здатність до ефективної взаємодії з іншими. У цьому контексті наявність психолога в першому колективі сприяє створенню умов, сприятливих для професійного зростання, тоді як відсутність такого фахівця в другому колективі знижує ефективність взаємодії та рівень задоволеності працівників.

Так, одержані результати засвідчують виразний контраст між двома колективами за рівнем розвитку ключових характеристик міжособистісних взаємин. Перший колектив демонструє високі показники колективізму, відкритості, контактності та відповідальності, що свідчить про наявність сприятливого соціально-психологічного клімату, тоді як другий колектив характеризується труднощами у сферах відповідальності, згуртованості та інформованості, що вказує на потребу в додатковій роботі, спрямованій на поліпшення психологічного клімату й підвищення ефективності командної взаємодії.

Аналіз рівня розвитку колективів за методикою оцінювання інтеграції та розвитку засвідчив виразні відмінності між двома досліджуваними групами. Дані, наведені в табл. 2.2.1, показують, що в першому колективі зафіксовано середній рівень розвитку (3,9 бала), тоді як у другому – низький (2,86 бала). Варто підкреслити, що перший колектив функціонує в умовах психологічного супроводу, оскільки в його штаті передбачено посаду психолога, тоді як у другому такий супровід відсутній. Це позначається на загальному соціально-психологічному кліматі, особливостях взаємодії та рівні задоволеності працівників, що ще раз підтверджує значущість психологічної підтримки як одного з важливих чинників ефективної командної роботи.

Зазначена методика також дає змогу оцінювати рівень розвитку колективу відповідно до визначених критеріїв: ідеальний (понад 5,0 балів),

дуже високий (4,5–4,9 бала), високий (4,0–4,4 бала), середній (3,0–3,9 бала), низький (2,5–2,9 бала) та дуже низький (менше 2,4 бала).

Відповідно до цих критеріїв перший колектив продемонстрував середній рівень розвитку (3,9 бала), що є кращим показником порівняно з другим колективом, у якому виявлено низький рівень (2,86 бала), майже на межі переходу до дуже низького. Це може свідчити про недостатній рівень інтегрованості та наявність проблем у сферах комунікації, відповідальності й мотивації в другому колективі, табл. 2.2.1.

Таблиця 2.2.1

Порівняльна оцінка рівня розвитку колективів із психологічним супроводом і без штатного психолога за методикою визначення ступеня інтеграції

Показник оцінювання розвитку колективу	Колектив із психологічним супроводом	Колектив без психологічного супроводу
Бали	3,9	2,86
Рівень	середній	низький

За допомогою «Експрес-методики оцінки соціально-психологічного клімату в трудовому колективі» було виокремлено три базові компоненти взаємин. Когнітивний компонент відображає групову ідентичність через усвідомлення людиною своєї належності до певного колективу; емоційний компонент проявляється через переживання причетності до групи; поведінковий компонент характеризує реакції членів колективу в межах групової ідентичності.

У першому колективі показники за всіма трьома компонентами є близькими до +1, що дає підстави говорити про оптимальний соціально-психологічний клімат. У другому колективі ці значення наближені до нуля, причому найнижчим виявився поведінковий компонент, що може свідчити про нестійкість поведінкових проявів і взаємин між працівниками (табл. 2.2.2).

Таблиця 2.2.2

Порівняльна характеристика соціально-психологічного клімату в колективах із психологічним супроводом і без штатного психолога

Взаємини в колективі	Колектив із психологічним супроводом	Колектив без психологічного супроводу
когнітивний компонент	0,84	0,47
емоційний компонент	0,88	0,39
поведінковий компонент	0,81	0,36

Результати аналізу психологічного клімату та рівня інтегрованості у двох колективах засвідчують істотні відмінності в соціально-психологічній атмосфері, які позначаються на взаємодії, підтримці та загальній результативності кожної групи. У першій групі, де забезпечено психологічний супровід штатним психологом, середні показники наближаються до максимально позитивного значення (+1) і перебувають у межах від 0,81 до 0,88. Така відносна рівномірність свідчить про збалансованість міжособистісних взаємин, стійкий рівень колективізму та готовність до співпраці, що формує сприятливий соціально-психологічний клімат. Наявність штатного психолога підсилює ці характеристики, оскільки забезпечує підтримку у врегулюванні конфліктів, подоланні стресу та створенні відкритого середовища для самореалізації працівників.

Натомість у другій групі, яка функціонує без психологічного супроводу, отримані результати є значно нижчими й наближаються до значення, що можна охарактеризувати як суперечливе або невизначене (+0,39). Найнижчий показник зафіксовано за поведінковим компонентом, що може свідчити про наявність конфліктних моментів і неузгодженості в діях членів групи. Це здатне створювати відчутний дискомфорт у колективі, оскільки знижується узгодженість у виконанні спільних завдань. Хоча когнітивний компонент у другій групі має порівняно вищу оцінку, що вказує на прийнятний рівень виконання професійних обов'язків, емоційний і

поведінковий компоненти демонструють недостатній розвиток. Саме ці аспекти мають особливе значення, адже вони пов'язані з мотивацією, взаємною підтримкою та стійкістю у процесі виконання завдань, особливо в умовах підвищеного навантаження або стресу. Відсутність психологічної підтримки робить цей колектив більш уразливим до порушень комунікації та зниження командної ефективності.

Для інтерпретації результатів застосовувалася шкала оцінювання психологічного клімату, відповідно до якої значення від -1 до -0,33 свідчать про негативний, несприятливий клімат; діапазон від -0,33 до +0,33 характеризує клімат як суперечливий або невизначений; показники від +0,33 до +1 означають позитивний, сприятливий соціально-психологічний клімат. Отже, середній результат першої групи (+0,88) наближається до верхньої межі позитивної оцінки, що свідчить про міцність внутрішніх зв'язків, згуртованість і готовність колективу до взаємної підтримки. У другій групі середній показник +0,39 лише незначно перевищує межу суперечливого рівня, що вказує на нестійкий психологічний клімат і загальну невизначеність у групових взаєминах.

Таким чином, діагностика показує, що перша група, в якій забезпечено психологічний супровід, характеризується сприятливим СПК, для якого властивий високий рівень колективної інтеграції. Про це свідчать згуртованість, підвищена відповідальність, колективізм, відкритість, належна поінформованість та організованість. Позитивні значення когнітивного, емоційного й поведінкового компонентів підтверджують наявність стабільного і гармонійного колективу, у якому працівники здатні ефективно виконувати свої обов'язки та підтримувати одне одного навіть у складних ситуаціях. У другій групі, де психологічний супровід відсутній, результати свідчать про низький рівень розвитку відповідальності, згуртованості, колективізму і контактності, а також про емоційну й поведінкову нестабільність. Це вказує на недостатній рівень інтеграції, невизначеність у міжособистісних взаєминах і обмеженість підтримки в професійних

ситуаціях, що в довготривалій перспективі створює ризики для згуртованості та продуктивності колективу. Отже, якісне виконання професійних обов'язків штатним психологом має важливе значення для формування позитивного настрою в колективі через створення сприятливого морально-психологічного клімату з метою забезпечення безпечного психологічного простору особистості в колективній взаємодії.

2.3. Вплив психологічного супроводу на емоційні прояви працівників

Дослідження специфіки емоційних станів працівників здійснювалося із застосуванням методики, яка дає змогу визначити рівень професійних деформацій, зумовлених як внутрішніми, так і зовнішніми чинниками колективу. Діагностика емоційного вигорання дозволяє простежити його поступовий, поетапний розвиток за такими фазами, як «напруга», «резистенція» та «виснаження», рис. 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3. На початковій стадії – «Напруга» – у працівників спостерігаються ознаки тривожно-депресивної симптоматики, що супроводжуються індивідуально-особистісними переживаннями та виявляються у незадоволеності собою і умовами професійної діяльності.



Рис. 2.3.1. Показники фази «Напруга» за кількістю осіб у досліджуваних групах



Рис. 2.3.2. Показники фази «Резистенція» за кількістю осіб у досліджуваних групах

У першій групі, де забезпечувався психологічний супровід, ознаки фази «Напруга» були виявлені в 1 працівника, тоді як у групі без психологічної підтримки ця стадія вже сформувалася у 3 осіб. На етапі формування цієї фази перебували 1 представник першої групи та 4 працівники другої групи. У решти учасників дослідження (26 осіб з першої та 23 особи з другої групи) симптоматика цієї фази не спостерігалася. Середні показники в обох групах залишаються в межах норми, що свідчить про невисокий ризик розвитку професійних деформацій у більшості працівників.

Друга фаза – «Резистенція» – пов'язана з активізацією механізмів психологічного захисту. У такому стані працівники починають несвідомо обмежувати власні емоційні витрати, що проявляється у прагненні зменшити вплив стресогенних чинників. У групі зі сприятливішим кліматом цю стадію було зафіксовано в 1 працівника, тоді як у групі без психолога – у 4 осіб. Ще 2 представники першої групи та 5 працівників другої групи перебували на етапі її формування. Водночас для 25 осіб із першої групи та 21 особи з другої фаза «Резистенції» не була характерною. Середні значення за цією фазою у групі з менш сприятливим кліматом відповідають показникам, що свідчать про її формування, а це підтверджує вагоме значення соціально-психологічного клімату для психоемоційного благополуччя працівників.



Рис. 2.3.3. Показники фази «Виснаження» за кількістю осіб у досліджуваних групах

Остання фаза – «Виснаження» – розвивається за умов тривалого впливу стресу й супроводжується глибокою втомою та зниженням інтересу до професійної діяльності. У першій групі ця фаза була сформована в 1 працівника, тоді як у другій групі її зафіксовано у 4 осіб. На стадії формування «Виснаження» перебувають 2 представники першої групи та 6 – другої. У решти працівників (25 осіб із першої та 20 – з другої групи) ознак цієї фази не виявлено. Середні показники за цією фазою свідчать про формування вигорання у працівників другої групи, що підтверджує складність їхнього психологічного стану в умовах нестабільного клімату. Отримані дані можуть бути подані у вигляді графіків, які наочно відображають кількість осіб на кожному етапі вигорання у досліджуваних групах. Так, для фази «Напруга» переважна більшість працівників (49 осіб) не виявила ознак емоційного напруження, а сформована стадія зафіксована лише у 4 осіб. Подібна тенденція простежується і щодо фази «Резистенція», де у 46 працівників ця фаза не сформована, тоді як 5 осіб уже пройшли повний цикл її розвитку. Ще 7 працівників перебувають на стадії формування, що дає підстави розглядати їх як потенційну групу ризику.

Таким чином, встановлено суттєву різницю у проявах емоційного вигорання між колективом, який має психологічний супровід, і колективом, де така підтримка відсутня. Перший колектив, у якому працює штатний

психолог, продемонстрував значно нижчі показники емоційного вигорання на всіх етапах. Натомість у групі без психологічного супроводу кількість працівників у фазах «Резистенція» та «Виснаження» є відчутно більшою. Такі відмінності підтверджують важливість психологічного супроводу для підтримання здорового психоемоційного клімату, зниження ризику вигорання, посилення професійної стійкості та підвищення задоволеності працівників своєю діяльністю.

На рисунку 2.3.3 чітко простежується різниця між досліджуваними групами, хоча більшість учасників усе ж демонструє невиражену фазу емоційного вигорання, що охоплює 45 працівників. Ще 8 осіб перебувають у процесі формування цієї фази, що може свідчити про наявність емоційного дефіциту та погіршення загального самопочуття. У 5 працівників уже виявлено стадію виснаження, що вказує на необхідність своєчасного застосування адекватних засобів психологічного втручання, зокрема технологій зниження рівня виснаження та його профілактики.

Результати дослідження працівників у групах з оптимальним і неоптимальним соціально-психологічним кліматом, подані в табл. 2.3.1, рис. 2.3.4, відображають середні значення за симптомами та фазами емоційного вигорання.

Таблиця 2.3.1

Показники взаємозв'язку психологічного супроводу та особливостей емоційного реагування працівників колективу

Фази	Симптоми	Колектив з супроводом психолога	Колектив без супроводу психолога
Фаза напружено сті	1. Переживання психотравмуючих обставин	6,6	8,9
	2. Незадоволеність собою.	4,3	9,8
	3. «Загнаність у клітку»	3,9	6,4
	4. Тривога і депресія	4,5	8,4
Всього по фазі «Напруженість»		19,3	33,5
Фаза за рез	1. Неадекватне вибіркоче емоційне реагування.	8,1	12,6

	2.Емоційно-моральна дезорієнтація.	4,6	9,2
	3. Розширення галузі економії емоцій.	6,3	10,5
	4. Редукція професійних обов'язків.	6,5	12,3
	Всього по фазі «Резистентність»	25,5	44,6
Фаза резистентност і	1. Емоційний дефіцит.	7,9	9,4
	2. Емоційна віддаленість.	6,6	11,1
	3. Особистісна віддаленість (деперсоналізація).	5,5	7,5
	4.Психосоматичні та психовегетативні порушення.	4,5	9,2
Всього по фазі «Виснаження»		24,5	37,2

У працівників, які виконують професійну діяльність без психологічного супроводу в умовах несприятливого психологічного клімату, фіксуються вищі показники симптомів у фазі «Резистенція». Це свідчить про більшу схильність до емоційного дефіциту та виснаження, що, своєю чергою, підвищує ризик розвитку вигорання. За таких умов зростає ймовірність переходу до фази «Виснаження», яка вказує на наявність труднощів у професійній діяльності. Їх проявами можуть бути емоційна віддаленість і навіть розвиток психосоматичних та вегетативних порушень. Аналіз середніх показників і кількості працівників з ознаками емоційного реагування засвідчує, що рівень вигорання є помітно вищим серед співробітників групи без психологічного супроводу та з несприятливим СПК.



Рис.2.3.4. Особливості впливу психологічного супроводу на емоційне реагування працівників і соціально-психологічний клімат.

У порівнянні з другою групою працівники, які отримують психологічну підтримку, демонструють суттєво нижчий рівень емоційного вигорання. В обох групах було виявлено лише незначну кількість осіб із вираженими проявами цього стану: 3 працівники з колективу зі сприятливим кліматом і 5 працівників із колективу з несприятливим кліматом. Зокрема, у колективі з неоптимальним кліматом середні показники на етапі формування фаз «Резистенція» та «Виснаження» становили 44,6 і 37,1.

Симптоматика, характерна для цих фаз, охоплює неадекватне вибіркоче емоційне реагування, розширення сфери економії емоцій, скорочення повноцінного виконання професійних обов'язків, а також емоційний дефіцит і емоційну віддаленість. Крім того, у працівників можуть виникати психосоматичні та психовегетативні порушення, які негативно позначаються як на стані здоров'я, так і на продуктивності праці. Такі

результати ще раз підкреслюють важливість розгляду емоційного вигорання в контексті загального психологічного клімату на робочому місці та необхідність застосування психологічних засобів для підтримання благополуччя працівників.

У колективі, для якого характерний неоптимальний психологічний клімат, спостерігається підвищений рівень симптомів фази «Резистенція», що, своєю чергою, сприяє розвитку емоційного дефіциту та виснаження. Такий стан, імовірно, також зумовлює зростання показників за фазою «Виснаження», яка відображає труднощі, пов'язані з професійною діяльністю, зокрема емоційну віддаленість, а також появу психосоматичних і вегетативних порушень. Узагальнені середні арифметичні показники та кількість працівників з ознаками емоційного вигорання дають підстави стверджувати, що в колективі зі сприятливим соціально-психологічним кліматом, де працює штатний психолог, рівень вигорання є нижчим, ніж у колективі без психологічного супроводу. Можна припустити, що вищий рівень емоційного вигорання у працівників другої групи зумовлений не стільки умовами праці, скільки негативним соціально-психологічним кліматом.

Отримані результати дослідження емоційного вигорання серед працівників із різними типами соціально-психологічного клімату дають змогу зробити важливі узагальнення. Загальний стан більшості учасників за результатами діагностики можна оцінити як відносно позитивний, оскільки переважна частина респондентів не виявляє виражених ознак вигорання.

Для перевірки статистичної значущості одержаних даних було використано критерій Манна-Уїтні. Цей критерій призначений для аналізу відмінностей між двома вибірками за рівнем певної кількісно вимірюваної ознаки. Він дає можливість виявляти розбіжності між невеликими групами та має вищу чутливість порівняно з критерієм Розенбаума. Обсяг вибірок може бути різним (у нашому дослідженні – 28 та 30 осіб), однак не повинен істотно відрізнятися. Метод дає змогу встановити, наскільки малою є зона

перехресних значень між двома рядами даних. Чим меншою є ця зона, тим вища ймовірність того, що виявлені відмінності мають статистичну достовірність. Іноді такі відмінності називають розбіжностями в розташуванні двох вибірок (Welkowitz J. et al.). Емпіричне значення критерію показує величину зони збігу між рядами: чим меншим є значення $U_{\text{емп}}$, тим вищою є ймовірність статистично значущих відмінностей. Якщо $U_{\text{емп}}$ перевищує $U_{\text{кр}}$ на рівні 0,01, нульова гіпотеза (H_0) приймається; якщо ж $U_{\text{емп}}$ є меншим за $U_{\text{кр}}$ на цьому рівні, H_0 відхиляється. Отже, менше значення U вказує на вищу достовірність виявлених відмінностей, табл. 2.3.2.

Таблиця 2.3.2

**Оцінка статистичної значущості показників емоційного реагування у
групах із психологічним супроводом і без нього**

Показники	$U_{\text{емп}}$
Фаза напруженості	356
Фаза резистентності	269*
Фаза виснаженості	218**
Кореляційна оцінка рівнів інтеграції	
Рівень Відповідальності	252*
Рівень Колективізму	261*
Рівень Згуртованості	232**
Рівень Контактності	311
Рівень Відкритості	252*
Рівень Організованості	299
Рівень Поінформованості	258*
$U_{\text{кр } 0,01}, (p \leq 0,01) = 248$ та $U_{\text{кр } 0,05}, (p \leq 0,05) = 290$	

Розбіжності між результатами двох досліджуваних груп не досягли статистично значущого рівня і можуть мати випадковий характер за шкалами «Напруження», «Контактність» і «Організованість». Водночас за шкалами «Резистенція», «Відповідальність», «Колективізм», «Відкритість» та «Поінформованість» було встановлено різницю на рівні 5% похибки. Ці результати можна вважати достовірними, однак вони потребують подальшого уточнення на ширшій вибірці досліджуваних. Статистично значущі відмінності на рівні $p \leq 0,01$ зафіксовано за шкалами «Виснаження» та

«Згуртованість». Це є переконливим підтвердженням наявності суттєвих відмінностей між колективом зі сприятливим СПК, у штаті якого працює психолог, і колективом без психологічного супроводу.

З'ясовано, що у працівників колективу, де відсутній штатний психолог (або немає звернення до послуг соціально-психологічної служби), виявлено менш сприятливий клімат, а прояви емоційного вигорання виражені сильніше, ніж у працівників колективу зі сприятливішим кліматом, де працює психолог і підтримується формування позитивного настрою в групі.

2.4. Розроблення практичних рекомендацій щодо формування позитивного настрою в колективі на засадах позитивності

Як засвідчує практика, ХХІ століття дедалі більше постає не лише епохою комп'ютеризації, цифрових мережевих ресурсів та біотехнологій, а й часом активного розвитку методів практичної психології. Це простежується через помітне зростання інтересу людей до самовдосконалення, особистісного розвитку, внутрішньої трансформації, подолання особистісних труднощів і криз задля збереження ментального здоров'я. Саме нині склалися умови, за яких наукова та практична психологія, теоретичні засади й психотехнічний інструментарій можуть поєднуватися в нову цілісну дисципліну, якій будуть властиві ефективність, логічна цілісність, багатовимірність та інтегративність.

Принцип позитивності у психологічній практиці передбачає реалізацію двох основних аспектів: спрямованість як спеціаліста, так і працівника на позитивний досвід (Селігман, & Шелдон, 2020). На початковому етапі психологічної взаємодії важливо допомогти людині побачити позитивний зміст навіть у складних обставинах, що дає їй змогу, можливо вперше, подивитися на власні труднощі з іншого ракурсу (Антонюк, 2022; Козлова, 2017; Ефективні поради від ..., 2022; Філь, 2008). Психолог, спираючись на факти, реальність, життєвий досвід, мудрість і повсякденні знання, здатний закласти основу для конструктивних змін.

Багаторічний досвід роботи з працівниками та використання кейс-менеджменту підтверджують, що дотримання принципу позитивності суттєво впливає на зростання соціальної ефективності як окремої особистості, так і групи, а також сприяє покращенню внутрішнього психологічного комфорту й загального задоволення життям, підтримуючи ментальне здоров'я (Артеменко, 2014; Коваленко, 2024). У роботі психолога нерідко в центрі уваги опиняються люди та колективи, які перебувають у стані, що ними самими оцінюється як проблемний або психологічно дискомфортний. Уміння фахівця помічати і підкреслювати позитивні аспекти навіть у таких умовах може стати початковою точкою для подолання кризових явищ, забезпечуючи поступовий перехід до більш стабільного й урівноваженого психологічного стану завдяки формуванню позитивного налаштування та підтримки (Полторак, 2023). Позитивне емоційне підкріплення у взаємодії з працівниками виступає дієвим інструментом психологічної допомоги. Водночас реалізація принципу позитивності не обмежується лише демонстрацією постійної доброзичливості чи надмірного оптимізму. Цей підхід охоплює кілька послідовних етапів діяльності психолога з працівниками організації, які забезпечують якісну підтримку і створюють умови для розвитку позитивного клімату в колективі. Йдеться про усвідомлення психологічного стану працівника або групи; вияв емпатії; спільне визначення цілей і завдань; практичне впровадження рішень.

Важливо розглядати кризові стани як особливі можливості для розвитку і особистості, і колективу. Однак при цьому необхідно враховувати низку чинників, які дають підстави трактувати такі кризи як ситуації, що потребують соціально-психологічного втручання (Куделя, & Яковенко, 2023; Кузьмін, 2024; Харченко, & Боровий, 2013; Яковенко, Куделя, & Челядінова, 2022).

Отже, принцип позитивності в психології набуває значення важливого елемента у формуванні стратегії роботи з працівниками, сприяючи їхньому розвитку та підвищенню якості життя. Цей принцип не лише регулює

взаємодію між фахівцем і працівником, а й допомагає самому психологу вдосконалювати професійні вміння, зберігаючи баланс між усвідомленням власних можливостей і потребами особистості. Це дає змогу вибудовувати динамічний процес, у якому підтримка та розвиток людини стають пріоритетом і сприяють її позитивній трансформації (Селігман, & Шелдон, 2020).

У предметному полі практичної психологічної роботи щоразу постає унікальний внутрішній світ людини, а в аспекті методу та стратегії це вимагає максимальної уваги, індивідуалізованого підходу, оригінального методичного та психотехнічного забезпечення взаємодії в позитивному контексті як способу реалізації методологічного принципу позитивності інтегративної психології.

Висновки до другого розділу

Узагальнюючи викладене, слід підкреслити, що ментальне здоров'я становить основу особистісного і професійного розвитку кожного фахівця. Саме його стан значною мірою визначає професійну успішність, рівень соціальної адаптації та професійне благополуччя майбутніх спеціалістів. З огляду на це психологічний супровід має комплексний і системний характер та охоплює сукупність психологічних впливів, спрямованих на підтримку ментального здоров'я, адаптацію до змін і формування сприятливого професійного середовища. Такий супровід допомагає здобувачам вищої освіти знижувати рівень тривожності та опановувати дієві способи подолання стресу.

Важливу роль у трудовій діяльності відіграє психологічна готовність працівника до виконання професійних завдань. Вона може мати завчасний або ситуативний характер. У першому випадку її основою виступають раніше сформовані знання, навички, уміння, мотиви та установки. Ситуативна готовність пов'язана з мобілізацією внутрішніх ресурсів і створенням психологічних передумов для успішної діяльності в конкретний момент.

Формування готовності до діяльності зумовлюється рівнем розвитку вольових якостей особистості, здатністю керувати власними почуттями, емоціями та реагуванням на зовнішні обставини. Водночас поліпшення умов праці, створення позитивного психологічного клімату, використання ефективних способів стимулювання трудової активності, а також залучення працівника до вирішення питань стратегічного розвитку організації сприяють розкриттю та реалізації його творчого потенціалу.

До принципів психологічного супроводу належать принципи суспільної й особистісної значущості та актуальності психологічного супроводу процесу відновлення, що ґрунтуються на вивченні його природи як одного з ключових процесів життєдіяльності, діяльності та поведінки людини, принцип різнобічної функціональної проблемної спрямованості супроводу, принцип науково обґрунтованого вибору необхідної форми і виду

супроводу, принцип зв'язку з провідними напрямками діяльності психологічної служби, принцип доцільності локального чи тотального, епізодичного або безперервного, внутрішнього та зовнішнього психологічного супроводу, принцип рефлексивного поглиблення самосвідомості педагогічних працівників і учнів у процесі їх занурення в сутність психологічного супроводу та його переходу із зовнішньої форми у внутрішню, а також принципи результативності, інноваційності, оздоровлення й нормалізації особистості клієнтів і самих практичних психологів та соціальних педагогів, оптимізації навчальної і професійної діяльності користувачів супровідного сервісу в конкретних випадках ураження та відповідних ситуаціях.

ВИСНОВКИ

Виконання завдань бакалаврського дослідження, досягнення поставленої мети та використання належного комплексу методів дали змогу сформулювати такі підсумкові узагальнення:

1. В умовах сучасної невизначеності (ковід, війна) особливої актуальності набуває спрямованість професійної діяльності психолога на формування нової культури діяльності в межах розвитку професійного колективу. Такий підхід передбачає здатність виявляти проблеми, встановлювати причини труднощів і знаходити способи подолання складних ситуацій у нестандартних умовах професійної діяльності. Визначальне значення при цьому має ціннісно-смилова складова діяльності психолога, що спирається на мотиви, особистісні інтереси та базові установки. Саме система спрямованості виступає системоутворювальним компонентом його професійної діяльності. Робота психолога в організаційному середовищі передбачає цілеспрямований вплив на створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Важливою складовою такої діяльності є підтримка розвитку особистісних, комунікативних і професійно-ділових якостей працівників, а також формування гнучких соціальних навичок і етичних моделей поведінки, необхідних для результативної командної взаємодії та досягнення спільних цілей.

2. Безсумнівною є потреба сучасного суспільства та економіки у фахівцях, які поєднують професійні знання і навички з особистісними якостями, що сприяють конструктивним змінам у колективі організації. Провідну роль у забезпеченні таких змін відіграють сформовані компетентності висококваліфікованого психолога, здатного формувати позитивний настрій у колективі. У тих професійних спільнотах, де не враховуються особливості мотивації, умови трудової діяльності, поведінкові прояви колективних взаємин і значення формування позитивного настрою

засобами психологічної роботи, виникають суттєві труднощі у побудові ефективної взаємодії.

3. Соціально-психологічний клімат є інтегральним показником ефективності та стабільності колективу. Саме через якість міжособистісної взаємодії, рівень задоволеності працею та загальний емоційний фон він відображає позитивний або негативний настрій у колективі та слугує підґрунтям для результативної діяльності. Здатність керівника усвідомити необхідність психологічного супроводу колективу сприяє врахуванню всіх цих чинників і допомагає формувати здорову робочу атмосферу, орієнтовану на досягнення високих результатів у позитивному середовищі.

4. Результати аналізу психологічного клімату та рівня інтеграції у двох колективах засвідчили істотні відмінності в соціально-психологічній атмосфері, які впливають на настрій працівників, характер взаємодії, рівень підтримки та загальну продуктивність кожної групи. У першій групі, де працює штатний психолог, середні показники наближаються до максимально позитивного рівня (+1) і коливаються в межах від 0,81 до 0,88. Така узгодженість показників свідчить про збалансовані міжособистісні взаємини, стійкий колективізм і готовність до співпраці, що формує позитивний настрій і сприятливий соціально-психологічний клімат. Наявність штатного психолога посилює ці характеристики, забезпечуючи підтримку у врегулюванні конфліктів, подоланні стресових станів і створенні відкритого простору для самореалізації працівників. У другій групі, яка функціонує без психологічного супроводу, результати виявилися значно нижчими і наближеними до показника, що можна визначити як суперечливий або невизначений (+0,39), а також пов'язаними з негативними настроями працівників. Найнижче значення зафіксовано за поведінковим компонентом, що вказує на наявність конфліктних моментів і розбіжностей у діях членів групи. Це може породжувати дискомфорт у колективі, оскільки знижується узгодженість у виконанні завдань. Хоча когнітивний компонент у другій групі має відносно вищу оцінку, що свідчить про прийнятний рівень

виконання професійних обов'язків, емоційний і поведінковий компоненти залишаються недостатньо розвиненими. Саме ці аспекти мають вирішальне значення, оскільки забезпечують мотивацію, взаємну підтримку та витривалість у процесі виконання завдань, особливо в умовах стресу чи підвищеного навантаження. Відсутність психологічної підтримки робить такий колектив більш уразливим до комунікативних порушень і зниження командної результативності. Статистично значущу різницю на рівні $p \leq 0,01$ було виявлено за шкалами «Виснаження» та «Згуртованість», що є переконливим підтвердженням існування суттєвих відмінностей між колективом із оптимальним соціально-психологічним кліматом, де працює штатний психолог, і колективом без психологічного супроводу.

5. Для запобігання формуванню негативних настроїв у працівників важливими є кілька умов: наявність у колективі штатного психолога, який сприятиме розвитку здорового робочого середовища, ефективне управління та підтримка з боку керівництва, а також створення можливостей для професійного розвитку й самовираження. Сприятливий соціально-психологічний клімат, заснований на взаємній підтримці та довірі, здатний забезпечити формування позитивного настрою в колективі.

6. Якісне виконання професійних обов'язків штатним психологом відіграє важливу роль у формуванні позитивного настрою в колективі завдяки створенню сприятливого морально-психологічного клімату, орієнтованого на забезпечення безпечного психологічного простору особистості в умовах колективної взаємодії. Психолог, спираючись на принцип позитивності, формує простір довіри, у межах якого працівник може відчувати себе зрозумілим і підтриманим. У процесі формування позитивного настрою в колективі психолог сприяє переходу спільноти з кризового стану до вищого рівня інтеграції через акцентування позитивних складових функціонування організації, а в роботі з окремими членами колективу орієнтується на позитивну установку у побудові взаємин. Використання принципу позитивності в діяльності психолога зумовлюється тим, що

особистість, яка перебуває в гармонії з позитивними емоційними станами, зазвичай виявляє вищу життєву активність, прагнення до самореалізації та готовність до активної участі у професійній, творчій і соціальній сферах. Колектив, у якому домінує позитивний соціально-психологічний клімат, стає не лише простором психологічного комфорту для його учасників, а й важливим чинником забезпечення високої продуктивності спільної діяльності та досягнення організаційних цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк О. Позитивна психологія як важлива складова освітнього лідерства. *Український педагогічний журнал*. 2022. № 4. С. 121–130. <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2022-4-121-130>.
2. Артеменко І.Е. Підготовка менеджерів соціальної роботи до застосування кейс-менеджменту у роботі з клієнтами. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*. Вип. 1 (8). 2014. С. 12–17.
3. Барінова Л.Я. Психологічна компетентність в структурі особистості сучасного Психолога. *Вісник ОНУ ім. І. І. Мечникова. Психологія*. 2017. Том 22. Випуск 3 (45). С. 6–12. URL : <https://dspace.onu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/4f184feb-e464-42ef-a11d-b05800a6f1b5/content>
4. Білова М.Е., Коваль, Г.Ш., Кременчуцька, М.К. Психологічна проникливість як складова професійної компетентності майбутніх психологів. *Габітус. Загальна психологія. Історія психології. Випуск 16*. 2020. С. 71–75. URL : DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.16.11>
5. Боярська-Хоменко А.В., Твердохліб Т.С., Прокопенко І.А., Чеботова Я.В. Візуальне мистецтво як засіб профілактики та подолання емоційного вигорання педагогів. *Методичні рекомендації до проведення семінару-практикуму / За ред. І.А. Прокопенко*. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди. 2019. 52 с.
6. Вдович С.М., Зельман Л.Н. Формування комунікативної толерантності майбутніх психологів у закладі вищої освіти. *Перспективи та інновації науки» (Серія «Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»)* № 1(35) 2024. С. 68–81. URL : [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1\(35\)-68-81](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2024-1(35)-68-81)
7. Вдовіченко О.В., Кондратьєва І.П., Балла Л.В. Психологічні особливості толерантності майбутніх психологів. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2022. № 1 (103). С. 64–

77. URL: https://journals.snu.edu.ua/index.php/DOMTP_SNU/article/view/388
8. Власова О.І., Никоненко Ю.В. Соціальна психологія організацій та управління : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2010. 398 с.
9. Герасименко О., Демченко, А. Компетентності сучасних менеджерів: дефініція, дизайн моделі, інструментарій удосконалення. *Економіка та суспільство*. Вип. 59. 2024. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-59-101>
10. Гончарук Н.М., Онуфрієва Л.А. Психологічний аналіз рівнів побудови комунікативних дій. *Psycholinguistics. Психолінгвістика*. Вип. 24(1). 2018. С. 97–117. URL: <https://doi.org/10.31470/2309-1797-2018-24-1-97-117>
11. Грішин Е. Резильєнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Серія «Психологія»*. 2021. Вип. 64. С. 62–81.
12. Дзюба К. Профілактика професійного вигорання. Київ : Психолог. № 8. 2013. С. 24-25.
13. Доброскок С.С. Психологічний супровід розвитку комунікативної толерантності майбутніх психологів. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2023. № 1. С. 57–61. URL: <http://psy-visnyk.uzhnu.uz.ua/index.php/psy/article/view/196/282>
14. Ефективні поради від емоційного вигорання під час війни. Міністерство освіти і науки України. 2022. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/efektivni-poradi-videmocijnogo-vigorannya-pid-chas-vijni>
15. Забаровська С.М. Сутність поняття та основні компоненти емоційної компетентності особистості. *Слобожанський науковий вісник. Серія: Психологія*. № 1. 2024. С. 50–55. URL : DOI <https://doi.org/10.32782/psyspu/2024.1.9>
16. Затонацька Т., Герасименко О. Організаційне навчання як інструмент забезпечення компетентності персоналу: аспект

- ефективності. *Modeling the development of the economic systems*. 2023. No 1. С. 169–174. URL : DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2023-7-24>
- 17.Іванова В.В., Мочан Т.М., Коврей Д.Й. професійна компетентність як пріоритетна вимога сьогодення у фаховій підготовці здобувачів освіти. *Інноваційна педагогіка: загальна педагогіка та історія педагогіки. Теорія і методика професійної освіти. Випуск 67. Том 1*. 2024. С. 168–171. URL : DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/67.1.36>
 - 18.Ігумнова О., Шлінчак Т., Особливості проявів та профілактики емоційного вигорання викладачів закладів вищої освіти. *Науковий журнал «Психологічні травелоги»*, № 2. 2023. С. 51–61.
 - 19.Kumar M.Dr. Ramesh, Ivanytska S., Halaida T. Особливості формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. *Науковий журнал «Економіка і регіон»*. Полтава : ПНТУ, Т. (1(76). 2020. С. 92–98. URL: doi: <https://doi.org/10.26906/EiR>.
 20. Іпатов Е.Ф., Левківський К.М., Павловський В.В. Психологія управління в бізнесі : навч. Посібник. [2-е вид., доп., перер.]. Харків.-Київ : НМЦВО, 2003. 320 с.
 - 21.Карамушка Л.М. Дизайн дослідження та діагностичний інструментарій для вивчення психологічних особливостей організаційного розвитку *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. Т.1. Ч. 24*. 2009. С. 196–209.
 - 22.Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2000. 332 с.
 - 23.Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посібник. Київ : Либідь, 2004. 424 с.
 - 24.Карамушка Л.М., Івкін В.М. Психологія управління змінами в освітніх організаціях : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навч. в системі післядиплом. пед. освіти. Київ : Ун-т менедж. освіти АПН України, 2009. 28 с.

- 25.Карамушка Л.М., Москальов М.В. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації : *монографія*. Київ - Львів : Сподом, 2011. 216 с.
- 26.Карамушка Л.М. Психологічні проблеми управління змінами в організації: аналіз основних підходів у західній психології. Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць. Київ, 2006. Вип. 17. С. 3–11.
- 27.Кадолба Т., Шаповал І.М. Комунікативна компетентність як професійно важлива якість особистості психолога. *Психологічне здоров'я особистості в умовах пандемії: діагностика, консультування, терапія: Наук. часопис каф. практичної психології (Зб. наук. робіт студентів, молодих учених і фахівців-практиків)*. Кривий Ріг: Видво «Криворізький державний педагогічний університет», 2021. С. 57–63.
- 28.Калашникова Л.В., Руденко Ю.Ю. Характеристика стадіальності впровадження компетентнісного підходу в освітню теорію та практику. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Т. 2. 2023. С. 29–38. URL : <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2023-2-4>
- 29.Карпюк Ю.Я. Комунікативна толерантність як детермінанта професійної компетентності сучасного психолога. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 5. Т. 1. С. 94–99. URL: http://lib.pnu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/2249/1/5-1_2019-93-99.pdf
- 30.Кирилишин В. 11 видів деформацій педагога та управлінця. Управління освітою. 2018. 07 липня. URL : <https://osvitaua.com/2018/08/65951/> (дата звернення 12.09.2023).
- 31.Коваленко І.Е. Інформаційно-аналітичний супровід підтримки ментального здоров'я українських освітян в умовах воєнного стану. *Імідж сучасного педагога*. 2024. № 4(217). URL: DOI: [https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-4\(217\)-106-110](https://doi.org/10.33272/2522-9729-2024-4(217)-106-110)
- 32.Козлова І.В. Позитивна психологія як один з напрямів сучасної науково-дослідної діяльності в психології. *Психологічна газета*. 2017. № 2. С. 8–14.

33. Ключко А.О. Типи менеджерів освітніх організацій за їхнім ставленням до змін: зв'язок з особистісними, організаційно-професійними та соціально-демографічними характеристиками. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2020. Вип. 57. Т. 1. С. 39–45.
34. Колот А., Герасименко О., Шевченко А. Нові виклики для теорії та практики людського капіталу в умовах становлення «Індустрії 4.0»: компетентнісний аспект. *Економіка та суспільство*. 2023. № 53. URL : DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-53-8>
35. Коструба Н. Когнітивно-стильова характеристика комунікативної компетентності студента. *Психологічні перспективи*. 2020. Вип. 35. С. 68–82.
36. Коцан, І.Я., Ложкін Г.В., Мушкевич М.І. Психологія здоров'я людини : навчальний посібник.; за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : РВВ “Вежа” Волин. нац. ун-ту ім. Лесі Українки, 2011. 430 с.
37. Кошонько Г.А. Професійна комунікативна компетентність психолога як умова його успішної діяльності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 2 (10). С. 102–114.
38. Куделя В.І., Яковенко В.Г. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2023. № 81-82. С. 290–297.
39. Кузьмін В.В. Соціально-психологічні аспекти управління кар'єрними стратегіями персоналу та його мотивацією в умовах війни. *Габітус*. Вип. 63. 2024. С. 184–190.
40. Левицька Л. Тренінгові технології розвитку комунікативної компетенції психологів. *Psychology Travelogs*, Т. 1. 2024. С. 149–158. URL : <https://doi.org/10.31891/PT-2024-1-14>

- 41.Мамчур Л.І. Комунікативні засади професійного розвитку педагога ЗП(ПТ)О: електронний навчальний курс. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 84 с.
- 42.Моляко В.О. Розробка нових психологічних методологічних принципів дослідження діяльності суб'єкта в екстремальних та катастрофічних умовах. *Функціонування творчого мислення в умовах інформаційної невизначеності: матеріали XXIV Всеукраїнської науково-практичної конференції, 23 травня 2024 року* / за ред. В.О. Моляко. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2024. С. 6–12. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742710/1/МОНОГРАФІЯ_Моляко_2024_.pdf
- 43.Панок В.Г. Концепція національної соціально-психологічної служби. *Педагогіка і психологія*. № 2. 2000. С. 3–10.
- 44.Перепелюк Т.Д., Терзі Н.М. Толерантність як чинник самосвідомості сучасної молоді у полікультурному суспільстві. *Психологічний журнал*. 2019. № 2. С. 58–66. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/182639>
- 45.Пов'якель Н.І., Блохіна І. Психологічні передумови становлення позитивної Я-концепції як базової компоненти професійного самовизначення психолога. *Психологія: Зб. наук. пр.* Київ : НПУ, 2010. Вип. 2 (5). С. 177–183.
- 46.Особистість у розвитку: психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С.Д. Максименка, В.Л. Зливкова, С.Б. Кузікової. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2015. 430 с
- 47.Полторак А.С. Позитивна психологія як інструмент мотивації персоналу підприємств. *Електронне наукове фахове видання з економічних наук «Modern Economics»*. №38. 2023. С. 132–138. URL: DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V38\(2023\)-20](https://doi.org/10.31521/modecon.V38(2023)-20)
- 48.Приходько Ю.О., Юрченко В.І. Психологічний словник-довідник: навч. посіб. Київ: Каравела, 2020. 418 с.

- 49.Пшик-Ковальська О.О., Ковальський О.І. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2022. Вип. 4. № 2. С. 88–93. URL: <https://doi.org/10.23939/smeu2022.02.088>
- 50.Раєвська Я., Солякова О. Розвиток емоційної компетентності особистості: теоретичний дискурс. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом. Психологія*. 2021. Вип. 3 (52). С.127–132.
- 51.Рибалко О.М. Комунікативні здібності психологів та їх вплив на професійну діяльність. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. 2018. Т. 5. Вип. 17. С. 53–62.
- 52.Сафін О., Джулай А., Горенко М. Емоційний інтелект як предиктор різних аспектів регуляції у професійній діяльності психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. Вип. 64(6). 2022. С. 78–84. URL : <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2021-64-6-78-84>
- 53.Селігман М., Шелдон К. Позитивна психологія: наука про щастя та добробут. Київ : Наш формат, 2020. 384 с.
- 54.Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітньої організації: гендерні аспекти: навч. посібник для студентів ВНЗ. За наук.ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки, Л.М. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
- 55.Сімоненко, О. Оптимізація соціально-психологічного клімату в структурах державного управління та місцевого самоврядування в процесі впровадження децентралізації в Україні. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (1(69). 2023. С. 231–244. URL: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-69-231-244>
- 56.Склень О.І. Психологічні особливості поведінкових стратегій подолання стресу в професійній діяльності працівників пожежнорятувальних

- підрозділів МНС України : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09. Харків, 2008. 198 с.
57. Станіславська Д.І. Резильєнтність особистості як чинник збереження психічного здоров'я. *Перспективи розвитку сучасної психології : збірник наукових праць*. Переяслав : УГСП, 2022. Вип. 11. С. 237–242.
 58. Тесленко М.М., Тесленко І.В. Емоційний інтелект у структурі саморегуляції студентів-психологів. *Наукові записки. Серія: Психологія*. Т. 1. 2024. 155–162. URL : <https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2024-1-21>
 59. Тихонович В. Причини виникнення та управління міжособистісними конфліктами в команді. *Психологічні травелоги*. № 3. 2024. С. 57–69. <https://doi.org/10.31891/PT-2024-3-6>
 60. Федотченко І.Г., Калениченко Р.А. Роль психолога у формуванні позитивного настрою в колективі. *Актуальні проблеми освітнього процесу в контексті європейського вибору України : зб. матер. VII Міжнародної конференції, 14 листопада 2024 року / Київ. нац. ун-т буд-ва і архіт.* Київ : Ліра-К, 2025. С. 686 – 689. URL : <https://repository.knuba.edu.ua/handle/123456789/14903>
 61. Філь О.А. Розвиток конкурентоздатності персоналу як психологічна умова ефективного управління змінами в освітніх організаціях. *Психологічні основи ефективної діяльності організацій в умовах соціально-економічних змін : тези V наук.-практ. конф. з організаційної та економічної психології (9-10 жовтня 2008 р., м. Запоріжжя Київ : Науковий світ, 2008. С. 22–24.*
 62. Фредріксон Б.Л. Позитивна психологія: дослідження добра та щастя. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*. 2013. № 1109. С. 50-55.
 63. Харченко Г.А., Боровий Ю.М. Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством. *Вісник НТУ «ХПІ»*. Серія

- «Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства»*. 2013. № 53(1026). С. 178–181.
64. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування : навчальний посібник. Київ : ВД "Професіонал", 2004. 304 с.
65. Цимбалюк І.М. Психологія управління : навчальний посібник. Київ : ВД "2008", 2008. 624 с.
66. Цюрупа М.В. Основи конфліктології та теорії переговорів : навч. Посібник. Київ : Кондор, 2004. 172 с.
67. Цюприк А.Я. Формування інтегральної компетентності соціального працівника в умовах цифрового суспільства. *Публічне управління та соціальна робота*. Том 2. 2023. С. 64–68. URL: DOI: <https://doi.org/10.32782/3041-1319/2023-2-10>
68. Чайка Г.Л. Культура ділового спілкування менеджера : навч. Посібник. Київ : Знання, 2005. 442 с.
69. Чмут Т.К., Чайка Г.Л. Етика ділового спілкування : навч. Посібник. Київ : Вікар, 2003. 223 с.
70. Чепелєва Н.В., Пов'якель Н.І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. *Психологія: Збірник наукових праць*. Київ: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. Вип. 3. С. 35–41.
71. Черемис І. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції. *Вища освіта України*. 2006. № 2. С. 84–88.
72. Чуловська О. Корпоративне навчання: чому важливе в будь-якій компанії та як його організувати? URL: <https://happymonday.ua/korporatyvne-navchannya>
73. Шевцова О.М. Аутопсихологічна компетентність як фактор особистіснопрофесійного розвитку майбутніх психологів. *Психолого-педагогічні особливості розвитку особистості в освітньому просторі* : збірник тез доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції, 17-18 травня 2017 р., Мукачєво / Ред.кол.: Т.Д. Щербан (гол.ред.) та ін. Мукачєво : Вид-во МДУ, 2017. С. 187–189.

74. Шевченко С.В., Фалько, Н.М. Розвиток комунікативної компетентності майбутніх психологів. *Габітус*. 2020. № 2 (18). С. 143–148. URL: <http://eprints.mdpu.org.ua/id/eprint/11087>
75. Шель Н.В. Розвиток професійної компетентності майбутніх психологів: виклики сьогодення. *Наукові перспективи*. № 2(44) 2024. С. 1384–1397. URL : DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2\(44\)-1384-1397](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2(44)-1384-1397)
76. Шепельова М.В., Ваганова Н.А., Гулько Ю.А. Проблеми розвитку творчого мислення. *Психолого-педагогічні координати розвитку особистості*, 2-3 червня, Полтава, Україна. 2022. С. 44-48.
77. Юдчиць Ю. До проблеми професійної деформації. *Журнал прикладної психології*. № 2. 2008. С. 17–22.
78. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. Серія 12. Психологічні науки, 16(61), 10. 2021. URL : [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16\(61\).10](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2021.16(61).10)
79. Яковенко В.Г., Куделя В.І., Челядінова Н.Г. Застосування деяких аспектів психології управління персоналом на підприємствах залізничного транспорту. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2022. № 80. С. 247–255.
80. Яценко Т. Глибинна психокорекція та упередження психічного вигорання. Київ : Главник, Част. 1 та 2. 2008. С. 368.
81. Kononenko O., Ivanchenko A., Gaivoronska T., Khitrova T., Semenko S., Kuzmin V. Psychological and Social-Communication Aspects of HR Management Career in Wartime, Including Stress, Motivation, Will and Efficiency of Working Conditions. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*. Vol. 84. 2024. P. 206–223. URL : <https://doi.org/10.33788/rcis.84.14>
82. Lambert L. Lasting leadership: toward sustainable school improvement. *Journal of Educational Change*. 2007. Vol. 8(4). P. 311–322.

83. Leithwood K., Harris A., Hopkins D. Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership and Management*. 2008. 28. P. 27–42.
84. Leithwood K., Jantzi D., Steinbach R. *Changing Leadership for Changing Times*. Philadelphia : Open University Press, 1999. 254 p.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Тренінг: Формування позитивного настрою в колективі

Мета: Розвинути позитивний емоційний фон у колективі, зміцнити довіру між учасниками, покращити комунікацію та сприяти створенню дружньої атмосфери.

Тривалість: 2-3 години

Учасники: 15 осіб (співробітники однієї команди/підрозділу).

Матеріали:

- Аркуші паперу, маркери, ручки.
- Стікер-листочки різних кольорів.
- Проектор (за потреби).

Програма тренінгу

1. Вступна частина (20 хвилин)

1. Привітання.

Тренер представляється, розповідає про мету тренінгу, правила роботи (добродія, конфіденційність, активність).

2. Розминка «Криголам: 3 факти про себе».

Учасники називають три факти про себе (два правдивих і один вигаданий), а колектив вгадує, який факт вигаданий.

Мета: Створення легкої та невимушеної атмосфери.

2. Основна частина (2 години)

2.1. Вправа «Коло підтримки» (20 хвилин)

- Учасники сідають у коло. Кожен по черзі передає м'який м'ячик наступному, висловлюючи комплімент або дякуючи за щось.
- Мета:* Підвищення рівня взаємної довіри та позитиву.

2.2. Вправа «Мій колектив у кольорах» (30 хвилин)

- Учасникам дають аркуші та кольорові стікери. Завдання: зобразити колектив у вигляді малюнка, використовуючи кольори для опису

емоцій. Після завершення кожен коротко пояснює свій малюнок.
Мета: Візуалізація емоційного стану та сприйняття групи.

2.3. Вправа «Що робить мене щасливим?» (20 хвилин)

- Учасники записують на стікерах свої джерела радості, як у житті, так і в роботі. Стікери приклеюють на загальний плакат із написом: «Джерела позитиву нашого колективу».
Мета: Виявлення загальних інтересів і позитивних факторів.

2.4. Групова гра «Будуємо позитив» (30 хвилин)

- Завдання: створити «вежу позитиву». Учасники записують позитивні риси чи сильні сторони своїх колег на кубиках (можна використати Jenga або імпровізовані коробочки). Потім кубики складають у «вежу».
Мета: Усвідомлення сильних сторін колективу та кожного окремого члена.

3. Завершальна частина (30 хвилин)

- Рефлексія «Скринька настрою».**
Учасники пишуть свої враження від тренінгу на стікерах та вкладають у «скриньку».
- План дій «Як підтримувати позитив?».**
Групове обговорення ідей для збереження позитивного настрою після тренінгу.
Мета: Сформувати конкретні кроки для зміцнення позитивної атмосфери.
- Заключне слово тренера.**
Подяка учасникам за активність, вручення пам'ятних сувенірів (за бажанням).

Очікувані результати:

- Покращення емоційного клімату в колективі.
- Підвищення довіри та взаємної підтримки між працівниками.
- Формування мотивації до збереження позитиву в робочій атмосфері.

ДОДАТОК Б

Таблиця 1

Таблиця: Психологічні рекомендації щодо саморегуляції та самопрофілактики формування позитивного настрою та емоційного стану працівників

Категорія рекомендацій	Рекомендації	Очікуваний результат
Емоційна регуляція	- Практикувати техніки релаксації (дихальні вправи, медитація). - Контролювати негативні емоції через самоспостереження. - Вести щоденник емоцій.	Зниження рівня стресу, контроль емоцій.
Когнітивна саморегуляція	- Застосовувати техніки позитивного мислення. - Використовувати афірмації та внутрішній діалог. - Зосереджуватись на можливостях, а не на проблемах.	Оптимізм, підвищення впевненості.
Самомотивація	- Ставити чіткі цілі та створювати план дій. - Визначати власні мотиви та внутрішні ресурси. - Заохочувати себе за досягнення.	Підвищення мотивації та продуктивності.
Соціальна підтримка	- Будувати позитивні стосунки з колегами. - Шукати підтримку у разі труднощів. - Брати участь у спільних заходах.	Зміцнення соціальних зв'язків, почуття приналежності.
Фізична активність і здоровий спосіб життя	- Регулярні фізичні вправи. - Збалансоване харчування. - Повноцінний сон.	Підвищення енергії, зниження стресу.
Організація робочого процесу	- Планувати робочий день, уникати перевантаження. - Чергувати роботу з відпочинком. - Організовувати комфортне робоче місце.	Підвищення продуктивності, запобігання вигоранню.
Підтримка інтересів і самореалізації	- Розвивати професійні навички. - Вивчати нові хобі. - Участь у творчих проектах.	Відчуття успіху, розвиток особистості.

Ця таблиця допоможе структурувати основні психологічні підходи до підтримки позитивного емоційного стану працівників на особистому та професійному рівні.

Таблиця 2

Таблиця: Психологічні рекомендації щодо саморегуляції та самопрофілактики формування позитивного настрою та емоційного стану працівників

Методи	Зміст
Короткий відпочинок	Головна умова якісного відпочинку – повне розслаблення та відволікання від роботи. Нестача свіжого повітря викликає гіпоксію, що спричиняє головний біль і сонливість.
Релаксація	Виконання дихальних і фізичних вправ дозволяє контролювати емоції, знижувати напруження та гнів. Рекомендується застосовувати ці вправи регулярно та в стресових ситуаціях.
Можливість вираження емоцій у конструктивному руслі	Стимування емоцій може призвести до емоційної напруги та погіршення здоров'я. Важливо навчитися конструктивно виражати гнів та невдоволення для підтримки психологічного балансу.
Формування нового, індивідуального погляду на обставини	Перегляд режиму дня та планування завдань допомагає знизити стрес. Рекомендується дотримуватися графіка, займатися спортом, медитувати та розподіляти завдання за пріоритетністю.
Хобі-терапія	Заняття улюбленими справами у вільний час сприяє психологічному відновленню, знижує рівень тривожності та підвищує рівень задоволення життям.
Спортивні заняття	Регулярна фізична активність сприяє зняттю напруги, покращує загальне самопочуття та підвищує стресостійкість.
Позитивне мислення	Використання технік позитивного мислення, афірмацій та візуалізації допомагає підтримувати оптимістичний настрій та підвищувати мотивацію.

Ця таблиця відображає основні психологічні методи, спрямовані на підтримку емоційної рівноваги та створення позитивного настрою на робочому місці.

Техніки релаксації

Назва методу	Опис проведення
Вправа «Поплавець в океані»	Вправа доречна, коли ви відчуваєте напругу або коли вам необхідно контролювати себе, а ви боїтесь, що «вийдете з-під контролю». Уявіть, що ви – маленький поплавець у величезному океані. У вас немає мети, компаса, карти, руля, весел. Ви рухаєтесь туди, куди несуть вітер і океанські хвилі. Велика хвиля може накрити вас, але ви знов і знов випірнете на поверхню. Відчуєте рух хвилі, тепло сонця, краплі дощу і подушку моря, що підтримує вас. Прислухайтеся до себе, до того, які ще відчуття виникають, коли ви уявляєте себе маленьким поплавцем у великому океані.
Вправа «Драбинка»	Для виконання цієї вправи знадобляться аркуш паперу і простий олівець. 1. Подумайте і напишіть 5-10 відповідей на питання «Що мене турбує і примушує хвилюватися?». 2. На зворотному боці аркуша намалуйте драбинку, що складається з 5-10 сходинок (скільки відповідей – стільки і сходинок). 3. Розташуйте на сходах свої тривоги відповідно до того, з якою силою ви переживаєте їх. 4. А тепер спробуйте підніматися уявними сходами і вчитися справлятися з хвилюванням. Для цього заплющити очі, уявіть ситуацію і спробуйте розслабитися.
	Щоб релаксаційні вправи, були більш ефективними, слід пам'ятати три правила: Перед тим, як відчути розслаблення, необхідно напружити м'язи. Вправу виконують стоячи, сидячи, у русі. Учасники максимально високо піднімають плечі, відводять їх якнайдалі назад і опускають. Напругу слід виконувати плавно, поступово, а розслаблення – швидко, щоб краще відчути контраст. Напругу слід здійснювати на вдиху, а розслаблення – на видиху. Техніку легко освоїти, необхідні лише щоденні тренування тривалістю 5-10 хвилин.

ДОДАТОК В

Кореляційні зв'язки між складовими за трьома методиками

