

Список використаних джерел:

1. Зарецька О. О. Кризовий наратив у соціальних мережах: психологічний аналіз. *Психологічні студії*. Луцьк : Волинський національний університет імені Лесі Українки, 2023. № 2. С. 84–93. URL: <https://doi.org/10.32782/psych.studies/2023.2.11>
2. Зарецька О. О. Методичний інструментарій в наративних дослідженнях (аналіз деяких напрямків). *Актуальні проблеми психології* : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України Т. П: Психологічна герменевтика. 2024. Вип. 15. С. 25–37. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742678>
3. Зарецька О.О. Кризовий дискурс у смисловому вимірі. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 4 (80). С. 60–68. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/742886> ; <http://visnyk.nuou.org.ua/article/view/303707>
4. Чепелева Н. В. Особливості життєвої компетентності в умовах війни. *Технології розвитку інтелекту*. Т. 8. № 1 (35). 2024. URL: https://psytir.org.ua/index.php/technology_intellect_develop/article/view/650

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-446-0-29>

Карпіляньська М. Д.,

*студентка магістратури кафедри психології, філософії
та соціальних наук*

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

Науковий керівник: Пузирьов Є. В.,

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри психології, філософії та суспільних наук

Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД АДАПТАЦІЇ МОЛОДИХ ЛІДЕРІВ ДО ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ У КОМЕРЦІЙНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ ІТ СФЕРИ

Анотація. Дослідження присвячене вивченню адаптованості молодих лідерів до умов віддаленої роботи. Його результати підтверджують гіпотезу про те, що ефективна практика соціально-психологічного супроводу ґрунтується на результатах моніторингу психологічного стану персоналу, пошуку проблем, які негативно на нього впливають.

Ключові слова: соціально-психологічний супровід; молоді лідери; адаптація; управління людськими ресурсами.

Karpilyanska M. Social and psychological support for the adaptation of young leaders to remote work in a commercial organization of the IT sphere

Summary. The study is devoted to the study of the adaptability of young leaders to the conditions of remote work. Its results confirm the hypothesis that the effective practice of social and psychological support is based on the results of monitoring the psychological state of staff, searching for problems that negatively affect it.

Key words: *socio-psychological support; young leaders; adaptation; human resource management.*

Дослідження адаптованості молодих лідерів до умов віддаленої роботи було організовано у чотири етапи:

1 етап – організація та проведення дослідження.

2 етап – обробка та інтерпретація отриманих даних.

3 етап – розроблення практичних рекомендацій з підвищення рівня адаптованості молодих фахівців до умов віддаленої роботи та їх реалізація.

4 етап – перевірка дієвості вжитих заходів.

На першому етапі було проведено діагностування молодих фахівців за методиками призначеними для виявлення рівнів тривожності, стресу та депресії. Для діагностування було використано шкалу тривоги Спілбергера, шкалу психосоціального стресу Л. Рідера, опитувальник депресії А. Бека. У дослідженні взяло участь 28 молодих лідерів, тобто осіб які працюють в ЕМО на позиціях лідерів менше, ніж три роки (ЕМО одна з найбільших в Україні комерційна організація ІТ сфери. У дослідженні назву організації змінено на прохання її керівництва). Участь у дослідженні була виключно добровільною і ще 32 особи після діагностування від подальшої участі у дослідженні відмовилися. Це дало змогу сформувати експериментальну і контрольну групи по 28 осіб у кожній та провести польовий експеримент, незалежною змінною в якому було визначено вплив на адаптованість молодого лідера до умов віддаленої роботи. В якості залежних змінних було визначено рівень тривожності, стресу та депресії.

Результати дослідження свідчать, що і в експериментальній і в контрольній групі значна кількість респондентів потребує надання психологічної допомоги: 79% респондентів показали високий і середній рівень тривожності, 82% – високий і середній рівень стресу, 75% – депресії. Таким чином умови віддаленої роботи викликають у значної частини молодих фахівців суб'єктивний дискомфорт, напруженість у повсякденній діяльності і спілкуванні, вегетативне

збудження, занепокоєність щодо роботи, психічне і фізичне виснаження, легку або помірну депресію.

Оцінка молодими лідерами задоволеності своєю віддаленою роботою в експериментальній і в контрольній групі свідчить про її середній рівень (6,04 в експериментальній та 5,96 у контрольній групі). Респонденти вказали такі основні чинники, що негативно впливають на їхню лідерську продуктивність: відволікають роздуми про те, що буде далі, чи виживимо ми всі, чи не звільнять мене, не хочу торгувати у переході; немає робочого настрою; змінилася мотивація, не вистачає команди, драйву, палаючих очей; клієнти стали більш закритими, тому план став нереальним; вдома багато відволікаючих чинників: діти, тварини, сусіди; вдома весь час повно народу, почастишали конфлікти; немає зручного робочого місця, незручно весь час працювати на кухні; складно налаштувати техніку, поганий зв'язок, не завжди працює Інтернет, тощо.

Узагальнення думок респондентів дозволило виділити 7 найбільш вагомих проблем:

1. Необхідність відновлення емоційного зв'язку з командою.
2. Клієнти змінилися, робота з ними вимагає нових підходів.
3. Погано працює техніка / проблеми з Інтернетом.
4. Вдома незручне/необладнане робоче місце.
5. Суттєво зросло / різко впало робоче навантаження.
6. Вдома збільшилася кількість конфліктів.
7. Вдома складно зосередитися на роботі.

Для розв'язання зазначених проблем було вжито низку заходів соціально-психологічного супроводу професійної діяльності молодих лідерів:

1. Для відновлення емоційного зв'язку з командою, до робочого графіку було включено щотижневі онлайн зустрічі та щомісячні офлайн зустрічі.

2. Для поліпшення роботи з клієнтами відділом навчання та організаційного розвитку було сплановано та проведено командні зустрічі і внутрішні обговорення на тему: "Що нового ми можемо запропонувати нашим клієнтам?" що дало змогу напрацювати аргументи для роботи з новими запереченнями клієнтів.

3. Для розв'язання технічних проблем було створено команду фахівців, які приїздили за заявкою і налаштовували оргтехніку та Інтернет.

4. Для створення зручних робочих місць було створено команду, яка за заявкою здійснювала забезпечення офісними меблями.

5. Щоб підтримати співробітників, які не встигають виконувати свої прями обов'язки (або частково недовантажені ними) було,

налагоджено взаємодопомогу через сервіс ЕМО Freelance, на який надсилалися заявки тих, хто потребує додаткового завантаження і тих, кому потрібна допомога колег.

6. З метою зменшення конфліктів корпоративним психологом було проведено відповідні групові-тренінги та індивідуальні консультації.

7. Для того щоб полегшити самоорганізацію робочого процесу корпоративним психологом було підготовлено та поширено через внутрішню мережу пам'ятку. В ній рекомендувалося чітко розписувати свій день, чітко визначати початок і закінчення робочого дня, виділяти час на відпочинок, дотримуватися звичок, які були вироблені в офісі. Слідування звичним ритуалам: сніданок у звичний час, перевдягання в «офісний одяг», тощо.

Через три місяці після першого зрізу за тими ж методиками було проведено другий зріз. Проведення другого зрізу дало можливість дотриматися класичної схеми експерименту: вимірювання характеристик – здійснення експериментального впливу – вимірювання характеристик після експериментального впливу. Для оцінки статистичної значущості змін, що відбулися після реалізації заходів соціально-психологічного впливу було використано кутове перетворення Фішера (критерій Фішера).

Як свідчать результати експерименту за всіма параметрами, що вимірювалися, після вжиття заходів соціально-психологічного впливу в експериментальній групі відбулися статистично значимі зміни. Зокрема, зменшилася кількість респондентів, які демонстрували високий рівень тривожності, стресу та депресії. Натомість суттєво збільшилася кількість респондентів, у яких показники тривожності, стресу та депресії діагностовано на низькому рівні. Водночас в контрольній групі статистично значимі зміни не відбулися.

Таким чином, в ЕМО постійно функціонує розгалужена система заходів із забезпечення високої продуктивності молодих фахівців; систематично проводяться заходи з підтримання оптимального соціально-психологічного мікроклімату у колективах структурних підрозділів; продуктивно працюють корпоративний психолог та корпоративний коуч; створено умови для професійного і особистісного самовдосконалення молодих лідерів. Результати самовдосконалення враховуються при збільшенні заробітної плати, призначенні на вищу посаду, горизонтальній ротатії.

В якості резюме слід зазначити, що в умовах війни передові вітчизняні комерційні компанії ІТ сфери приділяють значну увагу соціально-психологічному супроводу професійного становлення молодих лідерів. Засновники комерційних компаній вживають заходів для того, щоб їх компанії мали сильні корпоративні культури, які формують у молодих

лідерів відданість організації, орієнтують їх на наполегливе професійне самовдосконалення та постійний рух до кращих результатів. Соціально-психологічний супровід професійного становлення молодого лідера є невід'ємною складовою діяльності підрозділу з управління людськими ресурсами організації. Своєю діяльністю цей підрозділ повинен здійснювати на засадах науковості, системності, діяльнісного підходу. За таких умов його прикладна та практична діяльність завжди буде відповідати вимогам внутрішнього та зовнішнього середовища до формування у молодих лідерів високого професіоналізму, розвинених професійних та особистісних якостей.

Дане дослідження підтверджує, що ефективна практика соціально-психологічного супроводу ґрунтується на результатах моніторингу психологічного стану молодих лідерів, пошуку та розв'язання проблем, які негативно на нього впливають. Прикладні завдання супроводу вирішуються у процесі реалізації практичних рекомендацій, поширення інформаційно-методичних матеріалів, проведення соціально-психологічних тренінгів, а у разі потреби та наявності відповідних можливостей, вживання практичних заходів технічними підрозділами.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-446-0-30>

Карповець М. В.,
*кандидат філософських наук,
доцент кафедри філософії та культурології,
директор Навчально-наукового інституту
соціально-гуманітарного менеджменту
Національного університету «Острозька академія»*

КОГНІТИВНИЙ АСПЕКТ ПЕРФОРМАТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ

Анотація. У статті проаналізовано місце й особливості перформансу в освітній діяльності студентів, зокрема в їхній когнітивній активності. Показано, що перформанс передбачає як засвоєння матеріалу у форматі практичного досвіду завдяки діяльності, апробації та тілесній взаємодії у фізичному просторі, так і пошуку нових рішень і горизонтів завдяки креативності та експериментальності.

Ключові слова: *перформанс, перформативна діяльність, когнітивні процеси та здібності студентів, вища школа.*