

4. Панок В.Г., Предко В.В. Психологічні особливості посткризового розвитку українців в період війни. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*, 2024. С 137-142. DOI <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.2.27>.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-491-0-120>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ

Логінова М. А.

студентка III курсу

Медичний фаховий коледж

Міжнародного гуманітарного університету

м. Одеса. Україна

Харчук А. М.

студентка III курсу

Медичний фаховий коледж

Міжнародного гуманітарного університету

м. Одеса. Україна

Науковий керівник: Єрмакова С. С.

доктор педагогічних наук, професор,

професор кафедри педагогіки і психології

Міжнародний гуманітарний університет

м. Одеса. Україна

В умовах зростання у суспільстві інформаційного, епідемічного, інтелектуального та емоційного навантаження особливої актуальності набуває проблема обрання сучасною молоддю шляхів майбутнього життя та професійної діяльності у відповідності до здібностей, можливостей особистості, а також потреб суспільства. Загалом проблема дослідження професійного благополуччя пов'язана з пошуком параметрів і розробкою моделей, завдяки яким можна визначити особливості емоційно-оцінного ставлення особистості до себе як професіонала, до свого професійного середовища та організаційного контексту. Ми проаналізували існуючі моделі і дійшли висновку, що вони часто перевантажені складниками і не завжди мають зрозумілий механізм формування суб'єктивного професійного благополуччя особистості.

Різні підходи щодо визначення змісту поняття свідчать про багатоплановість проблеми дослідження психологічного благополуччя особистості у професійному середовищі. Досить характерними у західній психології є описові визначення, що зводяться до перерахування показників професійного благополуччя, або визначення через протиставлення проявам професійного неблагополуччя. Як показало наше дослідження, більшість авторів сходяться в тому, що професійне благополуччя особистості – складна комплексна структура переживання суб'єктом окремих аспектів своєї професійної діяльності і життя в цілому, що діє за акумулюючим принципом і має позитивну або негативну модальність. У конструюванні моделей професійного благополуччя найбільш популярним є багатовимірний підхід з використанням різних показників, при цьому дослідники пропонують моделі різної розмірності. Ці моделі пов'язують досягнення професійного благополуччя з реалізацією прагнення до особистісного саморозвитку та самостійності за умови професійної компетентності та сприятливих емоційних та психосоматичних станів, що переважають у комфортному робочому середовищі.

Багатовимірний підхід дозволяє досить точно оцінювати рівень професійного благополуччя працівника, аналізувати його природу, причини і наслідки. Існують дані також і про зв'язок професійного благополуччя з багатьма об'єктивними параметрами. Так, фактором, що сильно підриває професійне здоров'я і благополуччя були визнані «плітки на робочому місці». Професійне благополуччя пов'язане й з індивідуальними характеристиками роботи, зокрема з автономністю. Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті власної здатності виконувати професійну діяльність, тобто в контексті особистісних властивостей і можливості їхньої реалізації у професійній діяльності. Показано, що вклад об'єктивних факторів в оцінку професійного благополуччя опосередковується індивідуально-психологічними характеристиками особистості, зокрема рівнем соціальної інтеграції. До того ж низка досліджень доводить, що ставлення до роботи, і зокрема задоволеність роботою, є не лише диспозиційною або ситуаційною функцією, але також є відповідністю між ними в таких аспектах, як задоволення потреби індивіда у винагороді за роботу, задоволення очікувань, бажань, пов'язаних із роботою. Так, модель QWL доводить, що якість робочого життя працівників залежить від того, у якій мірі робоче середовище, вимоги до роботи, поведінка керівників і допоміжні програми в організації сприймаються як такі, що задовольняють потреби співробітників.

Згідно з двохфакторною моделлю задоволеності роботою ступінь задоволеності визначається персональною оцінкою відповідності досягнутого тому, що працівник виділяє собі як стандарти хорошого життя.

Теорія діапазону афектів стверджує, що задоволення визначається відповідністю того, що людина хоче від роботи, і того, що вона має на роботі. Згідно такої теорії розбіжності між бажаним і отриманим викликають незадоволення лише в тому випадку, якщо певний аспект роботи є важливим для людини.

Очевидно, що внесок об'єктивних факторів в оцінку суб'єктивного професійного благополуччя опосередковується особистісними цінностями людини: чим більшу значимість має, наприклад, кар'єрне зростання, тим сильніше оцінка його актуального стану позначатиметься на переживанні благополуччя.

Кожна особистість має певне ставлення до оточуючого середовища, виходячи з якого інтерпретує його зміст і надає сенсу. В цьому аспекті професійне благополуччя відповідає ціннісно-смисловій орієнтації особистості і, відповідно, має розглядатись у контексті виокремлення ціннісно-смислового компоненту. Ідея ціннісно-смислового регулювання життєдіяльності суб'єкта інтегрує осмислення людиною реалізації важливих для нього цінностей у професійному житті, переживання суб'єктивного благополуччя/неблагополуччя та постановку чергових професійних завдань. Теорія цінностей Шварца та ін. описує цінності як бажані трансситуаційні цілі різної важливості, які служать орієнтирами для дій. Вони впливають на людську поведінку, мотивацію та цілі. Іншими словами, особистісні цінності відображають те, що в першу чергу важливо для людини.

У професійній діяльності цінності як усвідомлена особистістю значущість певних об'єктів стосовно їх відповідності чи невідповідності потребам особистості визначають специфіку трудової мотивації особистості. Наше дослідження представлене в форматі контент-аналізу уявлень викладачів вищої школи про професійне благополуччя показав, що респонденти визначають цей феномен через задоволеність умовами праці, які включають помірне навантаження, зручний графік, фінансову задоволеність, сучасне обладнання; автономність, пов'язану зі свободою прийняття рішень, відсутністю тиску; позитивні стани, пов'язані із залученістю у робочі процеси: задоволення від роботи, бажання та інтерес до роботи, задоволеність результатами роботи; позитивні відносини у робочому середовищі; професіоналізм, прагнення до кар'єрного і професійного зростання і можливість самоактуалізації, пов'язану із реалізацією своїх здібностей, визнанням, затребуваністю і творчістю.

За результатами дослідження ми легко виявили, той факт, що актуалізовані компоненти структури професійного благополуччя відповідають універсальній ієрархічній моделі потреб А. Маслоу. Це свідчить, на нашу думку, про те, що оцінки благополуччя, пов'язаного з роботою, є оцінками внеску професійної діяльності у задоволення

актуалізованих потреб і робить доцільним розгляд професійного благополуччя у контексті мотиваційної сфери особистості. Потреби є основою професійної діяльності, а їхній зміст значається як особистісними установками і ціннісними орієнтаціями, так і об'єктивними зовнішніми умовами її життя.

Отже, професійне благополуччя пов'язане безпосередньо з процесом виконання професійної діяльності в певному організаційному середовищі і включає оцінку цього середовища працівниками. Кожен працівник переживає професійне благополуччя в контексті особистісних цінностей. Тобто люди задоволені професійною діяльністю тією мірою, наскільки задоволені їхні потреби та цінності. Цінності як усвідомлена особистістю значущість певних об'єктів стосовно їх відповідності чи невідповідності потребам особистості визначають специфіку трудової мотивації особистості. Задоволення потреб у професійній діяльності є чинником успішності професійної діяльності.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-491-0-121>

PRIORITIZATION OF PSYCHOLOGICAL RECOVERY SKILLS

Lupanov K. V.

Candidate of Medical Sciences,

Associate Professor at the Human Factor Management Department

State University «Kyiv Aviation Institute»

Kyiv, Ukraine

Traumatic events, such as disasters or military conflicts, often lead to complex challenges that may result in a sense of helplessness among those who have experienced them. Persistent stress and pressure associated with the need for rapid problem-solving can hinder the ability for reflection and rational analysis of optimal coping strategies. Implementing a systematic approach to problem-solving contributes to enhancing the effectiveness of overcoming difficulties, restoring a sense of personal control, and strengthening self-efficacy. The development of psychological resilience skills in individuals affected by catastrophic or wartime events enables them to analyze psychological challenges, assess alternative solutions, and apply optimal coping strategies.

An analysis of contemporary scientific literature allows for the identification of key coping strategies, including confrontation, distancing, self-control, seeking social support, accepting responsibility, avoidance, planned problem-solving, and