

2. Melnyk O. A. Resilience: main conceptual stages of formation, essence and perspectives. *Psychology and social work*. 2024. No. 1. P. 196–207. URL: <https://doi.org/10.32782/2707-0409.2024.1.17>

3. Predko V., Bondar M. Psychological features of the interrelation of hardiness and behavior coping strategies of the personality. *Наукові праці міжрегіональної академії управління персоналом. психологія*. 2022. No. 2. P. 5–13. URL: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.2.1>

4. Sadchikova O. H. Theoretical approaches to the study of coping behavior and coping resources. *Dnipro scientific journal of public administration, psychology, law*. 2021. No. 2. P. 134–138. URL: <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2021.2.24>

5. Tkachyshyna O. R. Personal potential as the basis of forming constructive coping strategies. *Scientific notes of taurida national V.I. Vernadsky university, series psychology*. 2022. No. 4. P. 50–54. URL: <https://doi.org/10.32782/2709-3093/2022.4/09>

6. Грішин Е. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психо-діагностика та засоби розвитку. *Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди "Психологія"*. 2021. № 64. С. 62–81. URL: <https://doi.org/10.34142/23129387.2021.64.04>

7. Новікова, Ж. Особливості копінг-стратегій та їх взаємозв'язок з емоційними проявами у студентів-психологів першого курсу. *Матеріали конференції МЦНД*, 2020. С. 63–66. URL: <https://doi.org/10.36074/10.04.2020.v2.13>

8. Юрчук. О. Основні наукові підходи до вивчення феномену резильєнтності. *Психологія: реальність і перспективи*, 2025. № 24. С. 163–174. URL: https://doi.org/10.35619/prap_rv.vi24.441

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-615-0-26>

ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ВИБОРУ КРИЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ

Медведь Анастасія Юрійвна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

У процесі життєдіяльності людина досить часто опиняється у ситуації вибору. Вибір людини визначає її долю, адже буквально щодня ми робимо повсякденний вибір, а декілька разів за життя – вирішальний

вибір (життєво важливий вибір). Водночас, слід відзначити фактори, які впливають на вибір людини. Це психологічні, соціальні фактори. Серед психологічних факторів відзначимо «готовність» до вибору, а серед найважливіших соціальних факторів вибору – становлення мережевого суспільства.

У сучасному світі, коли набирають обертів процеси цифровізації, важливим фактором вибору стають соціальні мережі. Серед соціальних факторів особливо слід наголосити на становленні мережевого суспільства. Одна справа – здійснювати вибір у ієрархічному світі суспільства епохи модерну, а зовсім інша – у мережевому суспільстві.

Слід безумовно погодитись із тим, що «Мережева організація, яка стає ознакою не лише віртуальних інтернет-спільнот, а й реальних підприємств (фірм, асоціацій, консорціумов та корпорацій) суттєво змінює формування громадської думки. На відміну від принципу ієрархії, відповідно до якого громадська думка формувалась шляхом конфлікту між владою та опозицією, у мережевому суспільстві громадська думка формується через динамічні взаємодії багатьох акторів у цифровому просторі. На перший план виходять нові медіа, соціальні мережі та платформи, де раціональні аргументи, емоційні настрої та вольові прагнення трансформуються в колективні уявлення, впливаючи на рішення організації та її сприйняття поза її межами» [4, с. 233].

Серед психологічних факторів вибору в управлінській діяльності поруч із мотивацією та компетентністю, слід особливо відзначити готовність до вибору.

Вибір у психології управління інтерпретується як ризикована діяльність. Погодимось із наступним: «Вибір є невід’ємною та найскладнішою частиною ухвалення рішень в управлінському процесі. Вибір, як складова ухвалення рішень, конструюється на перетині індивідуальної дії та колективної взаємодії, психологічних та соціальних феноменів, з урахуванням психологічних якостей менеджменту, особливостей середовища та взаємної залежності різних рішень» [3, с. 252].

Однією із головних категорій теорії вибору є «ситуація вибору». У ситуації вибору поєднуються психологічні та соціальні фактори вибору. З одного боку, вона характеризується суб’єктивним сприйняттям вибору, готовністю до нього. З іншого боку – ситуація вибору та її наслідки визначаються соціальним середовищем, оточенням суб’єкта вибору. Погодимось із наступним визначенням: «Ситуація, яка готує людину до майбутнього вибору, є і зовнішнім середовищем, і суб’єктивними життєвими обставинами, і процесом трансцендування людини за межі цих зовнішніх і внутрішніх детермінант. Розвиток ситуації завжди передбачає зовнішній і внутрішній конфлікти як стартовий майданчик для вчинку... Життєвий світ різних людей

різнитися здатністю змінюватися, своєрідністю, внутрішньою узгодженістю. Роблячи вибір, людина виходить за межі феноменального світу, актуальної людської свідомості. У кожного є своя унікальна біографічна ситуація, перспективи, передумови підготовки та здійснення життєво важливого рішення. В актуальну життєву ситуацію людина додає ніби «осад» усієї індивідуальної історії... Не меншу роль відіграє і соціокультурна детермінанта. Якщо особистість консервативна, якщо її поведінка, життєдіяльність регулюються традиціоналістськи, за ustalеними правилами, звичаями, обрядами, ритуалами, її потреба здійснювати самостійний життєвий вибір мінімальна. Потрібен певний культурний контекст, як умова здатності вибирати, який актуалізує суб'єктивний потенціал» [2, с. 13–14].

Теорія вибору є невідомою частиною психології управління, а практика вибору (мистецтво вибору) – складовою управлінського процесу. Адже управлінська діяльність безпосередньо пов'язана із ситуацією невизначеності, коли вибір відбувається в умовах темпорального дефіциту та дефіциту інших ресурсів (кадрового, фінансового).

Погодимось: В умовах життєздійснення і світопобудови людина часто перебуває у ситуації вибору між альтернативними пропозиціями, підходами, рішеннями... Вибір ми розуміємо як процес усунення невизначеності в умовах ризику, коли прийнята відповідальність за його незворотність. Невизначеність пов'язується з можливістю у процесах, що включаються в розвиток психологічної регуляції рішень і дій, а також ціннісно-сміслової регуляції як різновиду особистісної саморегуляції. Особливістю стратегії людини, яка готова до ситуації невизначеності, є готовність до події, що, по суті, є готовністю до вибору» [1, с. 145].

Структура психологічного фактору «готовності до вибору» складається із мотиваційного, когнітивного, афективного та поведінкового (діяльнісного) аспектів.

Література:

1. Галян І. Психологія вибору особистості у контексті невизначеності. *Проблеми гуманітарних наук. Серія : Психологія.* 2015. Вип. 35. С. 137–149.

2. Особистісний вибір: психологія відчаю та надії / за ред. Т. М. Титаренко. Київ : Міленіум, 2005. 336 с.

3. Яковлев Д. В. Мистецтво вибору: психологія управлінських рішень. *Сучасна психологія: виклики та перспективи* : збірник матеріалів Всеукраїнської наук.-практ. конф. присвяч. Всесвітньому дню психічного здоров'я (м. Одеса, 10 жовт. 2025 р.) / за заг. ред. М. Р. Аракеяна. Одеса, 2025. С. 252–255. DOI: 10.32837/11300.30980

4. Яковлев Д. В., Яковлева Л. І. Громадська думка в управлінні: психологія впливу. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2025. Вип. 57. С. 233–237.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-615-0-27>

ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНІ РЕАКЦІЇ НА ХРОНІЧНИЙ ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СТРЕС

Мішина Олена Сергіївна

*студентка III курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Хронічний організаційний стрес належить до найбільш поширених явищ сучасного професійного середовища. Його виникнення зумовлюється тривалим впливом виробничих перевантажень, високого рівня відповідальності, невизначеності посадових вимог, дефіциту часу, міжособистісних конфліктів, недостатньої підтримки керівництва та дисбалансу між вкладеними зусиллями і винагородою. На відміну від короткочасної стресової реакції, що виконує адаптивну функцію, хронічний стрес супроводжується стійкою активацією нейроендокринних механізмів, які поступово виснажують компенсаторні ресурси організму та знижують його здатність до ефективної адаптації [3, с. 99].

Фізіологічний механізм стресової відповіді пов'язаний передусім із активацією гіпоталамо-гіпофізарно-наднирникової осі (НРА-осі). Під впливом тривалого психоемоційного навантаження гіпоталамус продукує кортикотропін-релізінг-гормон, який стимулює секрецію адренкортикотропного гормону гіпофізом, а той, своєю чергою, активує кору наднирників. Результатом є підвищене вироблення кортизолу – ключового гормону стресу. Як зазначають В.А. Горбаченко та співавт., тривала дисрегуляція НРА-осі порушує баланс між адаптивною мобілізацією та виснаженням, що призводить до метаболічних змін, зниження імунної реактивності та негативного впливу на структуру головного мозку [3, с. 100].

Короткочасне підвищення рівня кортизолу забезпечує мобілізацію енергетичних ресурсів та сприяє швидкому реагуванню на зовнішні виклики. Однак за умов хронічного організаційного стресу гіперсекреція цього гормону набуває пролонгованого характеру, що порушує гомеостатичні механізми. Дослідження підтверджують зв'язок