

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

МАТЕРІАЛИ

IV Міжнародної науково-практичної конференції
молодих вчених, аспірантів та студентів

**«UCHOICE: 4P+S» UKRAINIAN CHOICE:
POLITICAL SCIENCE, PUBLIC POLICY,
PSYCHOLOGY, SOCIOLOGY**

25 травня 2026 р.

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ:

Голова організаційного комітету:

Мінас АРАКЕЛЯН – проректор з наукової роботи Національного університету «Одеська юридична академія», д.ю.н., професор.

Заступники голови організаційного комітету:

Віктор ЗАВТУР – голова Наукового товариства молодих вчених, аспірантів та студентів Національного університету «Одеська юридична академія», к.ю.н., доцент;

Денис ЯКОВЛЕВ – декан факультету психології, політології та соціології Національного університету «Одеська юридична академія», д.політ.н., професор;

Олексій ФЕДОТОВ – начальник науково-дослідної частини Національного університету «Одеська юридична академія», д.ю.н., професор.

Члени організаційного комітету:

Костянтин ВІТМАН – директор Центру підготовки магістрів публічної служби та професійних суддів Національного університету «Одеська юридична академія», д.політ.н., професор; **Олена СКАЛАЦЬКА** – декан факультету журналістики Національного університету «Одеська юридична академія», д.філос.н., професор; **Олена ЦІЛЬМАК** – завідувач кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія», д.ю.н., професор; **Ліліана ЯРОВА** – завідувач кафедри соціології Національного університету «Одеська юридична академія», д.політ.н., професор; **Лілія ЯКОВЛЕВА** – професор кафедри соціології Національного університету «Одеська юридична академія», д.політ.н., професор; **Дмитро АФОНІН** – доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія», к.ю.н., доцент; **Ірина КОРНІЄНКО** – доцент кафедри історії держави та права Національного університету «Одеська юридична академія», к.ю.н., доцент; **Ольга БУДЯЧЕНКО** – доцент кафедри психології Національного університету «Одеська юридична академія», к.ю.н., доцент; **Євгенія ПРОХОРЕНКО** – доцент кафедри соціології Національного університету «Одеська юридична академія», к.соц.н., професор; **Олександр КРИЛОВ** – лаборант кафедри соціології Національного університету «Одеська юридична академія»; **Юрій БАТАН** – голова Ради молодих вчених Національного університету «Одеська юридична академія», к.ю.н., доцент; **Кіра ЩЕРБИНА** – голова Студентського наукового товариства Національного університету «Одеська юридична академія»; **Анастасія ІЛЬНИЦЬКА** – голова Студентської ради факультету психології, політології та соціології Національного університету «Одеська юридична академія».

U 16 **“UChoice: 4P+S” Ukrainian Choice: Political Science, Public Policy, Psychology, Sociology** : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів, м. Одеса, 25 травня 2026 р. Львів – Торунь : Liha-Pres, 2026. 140 с.

ISBN 978-966-397-641-9

У збірнику представлено стислий виклад доповідей і повідомлень, поданих на IV міжнародну науково-практичну конференцію “UChoice: 4P+S” Ukrainian Choice: Political Science, Public Policy, Psychology, Sociology, яка відбулася 25 травня 2026 р.

УДК 32+35+159.9+316(062.552)

ЗМІСТ

СЕКЦІЯ 1. СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ

Міжнародні механізми захисту прав людини в умовах збройних конфліктів: проблеми ефективності та перспективи вдосконалення Білінкіс Георгій Віталійович	7
Ідеологічні ідентифікації професорсько-викладацького складу кафедри соціології Національного університету «Одеська юридична академія» (за результатами тесту «Політичні координати») Бутченко Іван Миколайович	10
Популістські рухи в Україні: критерії визначення Дресь Поліна Станіславівна	12
Гейміфікація як інструмент протидії інформаційній втомі: виклики для PR-стратегій Піковець Анна Олександрівна	15
Політичні наративи як інструмент легітимації влади в умовах інформаційної війни Побережець Валерія Олександрівна	18

СЕКЦІЯ 2. ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

Інформаційна влада як інструмент політичного впливу в умовах гібридної війни Виговська Вероніка Юрївна	21
Цифрова нерівність у доступі до середньої освіти в Україні: виклики демократії Самсонова Софія Євгенівна	26

СЕКЦІЯ 3. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Психологічні методи мотивації персоналу в сучасному управлінні Новак Дарія Сергіївна	29
---	----

Вплив теорії поколінь на управління персоналом Петровчан Діана Михайлівна	33
Вплив темпераменту на стиль управлінської діяльності Попова Ольга Сергіївна	36

СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

Психологічні бар'єри ділового спілкування між управлінцем та колективом Базилевич Марія Олексіївна	39
Авторитет керівника як психологічний ресурс управлінської діяльності Батижманська Софія Ігорівна	42
Страх самотності як психологічна передумова нездорових міжособистісних стосунків Бержестовська Діана Євгенівна	45
Психологічні особливості впливу особистісних рис керівника на стиль управління Божко Єлизавета Романівна	48
Психологічні чинники ефективного управління командою Брусановська Вікторія Олегівна	51
Психологічні особливості лідерства в умовах кризових ситуацій Владова Анна Андріївна	55
Взаємозв'язок стилю сімейного виховання та емоційного інтелекту в юнацькому віці Волинчик Вероніка Валеріївна	59
Стереотипи як джерело конфліктів у суспільстві Деркач Віолетта Володимирівна	65
Психологія управління в сфері маркетингу Єфіменко Дарина Едуардівна	68
Взаємозв'язок самооцінки та агресивності в підлітковому віці Красько Тетяна Олександрівна	72
Паніка як психологічна реакція в надзвичайних ситуаціях Мишаєва Аліна Павлівна	78

Вплив хронічного організаційного стресу на когнітивні функції Мішина Олена Сергіївна	80
Психологічні механізми формування залежності від соціальних мереж у молоді Пахомова Анастасія Валеріївна	83
Зв'язок толерантності до невизначеності та психологічних ресурсів і адаптації молоді у часі війни Пирог Ганна Володимирівна, Скарлат Марія Сергіївна.....	86
Емоційне виснаження у діяльності керівника та шляхи його подолання Плукчі Вікторія Олександрівна.....	90
Психологічна природа конфлікту Прохоренко Надія Павлівна	93
Ефект емоційного виснаження співчуттям (compassion fatigue) у суспільстві під час війни Регент Софія Олегівна	96
Вплив емоційного вигорання на ефективність управління Стець Інна Валеріївна	100
Вплив коучингового стилю управління на ефективність роботи команди Тихомирова Анна Вадимівна, Третьякова Тетяна Миколаївна	104
Особливості взаємозв'язку тривожності та комунікабельності у підлітковому віці: гендерний аспект Федорчук Вікторія Вікторівна	107
Професійне вигорання керівників: причини і профілактика	112
Цехоцька Поліна Юріївна	112
Психологічні особливості управління персоналом у кризових умовах Цимбал Аліна Юріївна, Устінова Анастасія Олександрівна	115
Психологія управління в умовах воєнного стану Чередник Катерина Віталіївна.....	118

Емпатія як чинник ефективної психологічної допомоги в екстремальних умовах	
Черкаська Аріна Ігорівна	122
Психологічні особливості жертв насильницьких злочинів	
Ярова-Прус Діана Володимирівна	125

СЕКЦІЯ 5. ІСТОРИЧНІ НАУКИ

Володимирове хрещення та його наслідки в історичній перспективі	
Дешко Петро Петрович	129

СЕКЦІЯ 6. ФІЛОСОФСЬКІ НАУКИ

Логіка без моралі? Етичні виклики сучасності та проблема підпорядкування штучному інтелекту	
Налівайко Андрій Олександрович	133

СЕКЦІЯ 1. СОЦІОЛОГІЧНІ НАУКИ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-1>

МІЖНАРОДНІ МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ: ПРОБЛЕМИ ЕФЕКТИВНОСТІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Білінкіс Георгій Віталійович

*студент IV курсу факультету прокуратури та слідства
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Науковий керівник: Дронов Владислав Юрійович

кандидат юридичних наук, доцент,

*доцент кафедри міжнародного та європейського права
Національний університет «Одеська юридична академія»*

м. Одеса, Україна

У сучасному світі тема захисту прав людини під час збройних конфліктів стає особливо актуальною, адже саме у воєнний період найчастіше відбуваються масові й системні порушення основних прав і свобод людини. Хоча існує досить розвинена система міжнародно-правових механізмів, на практиці вони не завжди працюють ефективно, оскільки на їхню дію впливають політичні інтереси держав, складні процедури та недосконалість самих інституцій. Захист прав людини під час війни забезпечується через поєднання норм міжнародного гуманітарного права та міжнародного права прав людини, які діють паралельно і доповнюють одне одного. До основних механізмів належать міжнародні суди, договірні органи та різні моніторингові процедури, які мають на меті фіксувати порушення, сприяти притягненню винних до відповідальності та допомагати у відновленні порушених прав.

Як зазначає П.М. Рабінович: до міжнародно-правових механізмів, які спрямовані на забезпечення та захист основних прав людини, зазвичай відносять міжнародно-правові акти, що регулюють відповідну сферу, визначають права й обов'язки учасників правовідносин і встановлюють загальні правила поведінки. До них належать різні конвенції, пакти, угоди та договори. Водночас сюди входять і документи рекомендаційного характеру, які не встановлюють чітко обов'язкових норм і не закріплюють прямо прав чи обов'язків, але відіграють важливу роль у формуванні стандартів, зокрема декларації, заяви та меморандуми [6].

У свою чергу, міжнародні органи, діяльність яких пов'язана із захистом прав людини, зазвичай поділяють на кілька груп. До першої належать органи, що діють у межах міжнародних договорів у сфері прав людини, формуються з незалежних експертів або представників держав і переважно надають загальні рекомендації. Другу групу становлять міжнародні несудові інституції, які здійснюють моніторинг виконання правозахисних угод, об'єднують фахівців у відповідних сферах і формують більш конкретні рекомендації, авторитет яких базується передусім на їхній професійності та моральному впливі. До третьої групи відносять міжнародні юрисдикційні органи як судового, так і квазісудового характеру, що забезпечують захист прав людини шляхом ухвалення обов'язкових рішень і мають передбачені механізми для контролю за їх виконанням [1, с. 4].

Суб'єктом, відповідальним за виконання зобов'язань за МПП, є держава – суб'єкт міжнародного права. Саме на цій основі сформовано систему відповідальності за порушення законів і звичаїв війни. У процесі виконання Україною своїх міжнародних зобов'язань застосовуються норми міжнародного гуманітарного права, спрямовані на захист жертв війни, передусім цивільного населення, осіб, які вже не беруть безпосередньої участі у збройному конфлікті, а також цивільних об'єктів, небезпечних об'єктів і культурних цінностей [7, с. 142].

Сучасне міжнародне право покладає на кожну державу першочергову відповідальність за дотримання правових стандартів як у разі внутрішнього, так і міждержавного збройного конфлікту. Водночас відпо-відно до загальноновизнаних вимог міжнародної спільноти національне законодавство держав, що входять до міжнародних організацій, має узгоджуватися з міжнародними нормами та принципами [8; 9].

Женевські конвенції 1949 року разом із Додатковими протоколами 1977 року прямо закріплюють обов'язок сторін збройного конфлікту забезпечувати захист цивільного населення та цивільних об'єктів від наслідків воєнних дій. Відповідно, у процесі ведення бойових дій сторони конфлікту повинні постійно враховувати ці вимоги та дотримуватися встановлених норм [2; 3].

Варто підкреслити, що міжнародні договори у сфері захисту прав людини не втрачають чинності навіть у період збройних конфліктів [5, с. 419]. Зокрема, Міжнародний суд ООН у своєму Консультативному висновку щодо законності погрози або застосування ядерної зброї наголосив, що гарантії, передбачені Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, зберігають свою дію і під час війни, за винятком тих випадків, які прямо передбачені статтею 4 цього Пакту [4].

Щодо проблем, з якими можуть стикатися механізми захисту прав людини на практиці, то варто вказати наступні. Проблема доступу до територій, де відбуваються бойові дії, оскільки міжнародні організації не завжди можуть туди потрапити, щоб реально оцінити ситуацію і зафіксувати порушення. У результаті багато злочинів або залишаються непоміченими, або документуються із запізненням. Ще одна серйозна проблема пов'язана з притягненням винних до відповідальності. Хоча існують міжнародні суди та трибунали, на практиці цей процес є дуже довгим, складним, тому далеко не всі порушники реально несуть покарання. Також варто згадати про певну неузгодженість між різними міжнародними органами, коли вони можуть дублювати функції або діяти не зовсім скоординовано, що знижує загальну ефективність системи.

Що стосується перспектив вдосконалення, то тут є кілька очевидних напрямів. По-перше, потрібно посилювати контроль за виконанням міжнародних рішень, щоб держави не могли просто їх ігнорувати без наслідків. По-друге, важливо активніше використовувати сучасні технології, наприклад супутникові знімки, цифрову фіксацію доказів, що дозволяє документувати порушення навіть без фізичної присутності на місці подій. По-третє, важливо розвивати співпрацю між міжнародними організаціями, державами та громадськими організаціями, оскільки саме така взаємодія дозволяє швидше реагувати на порушення. Не менш важливо робити акцент на запобіганні конфліктам і порушенням, а не лише на реагуванні після того, як вони вже сталися.

Література:

1. Антонович М. Міжнародна система захисту прав людини: кризь призму України. *Український часопис міжнародного права*. 2004. № 3. С. 1–6.
2. Додатковий протокол до Женевських конвенцій від 12 серпня 1949 року, що стосується захисту жертв збройних конфліктів неміжнародного характеру. Протокол II ООН. Міжнародний документ від 08.06.1977. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_199.
3. Женевська конвенція про поводження з військовополоненими ООН; Конвенція, Угода, Положення від 12.08.1949. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_153#Text.
4. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права (Міжнародний пакт ратифіковано Указом Президії Верховної Ради Української РСР № 2148 VIII (2148-08) від 19.10.1973 року). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text.
5. Примаков К.Ю., Бідняк С.С. Міжнародний захист прав людини під час збройних конфліктів. Електронне наукове видання *«Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2023. С. 417–420.

6. Рабінович П.М. Основи загальної теорії права та держави : навч. посібник. Вид. 9-те, зі змінами. Львів : Край, 2007. 192 с.

7. Розумовський О.С. Захист прав людини, пов'язаного з порушенням ст. 2 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950 р.) в умовах збройного конфлікту. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 70. С. 141–145.

8. Теоретико-правова характеристика взаємодії органів судової влади та інститутів громадянського суспільства : монографія / Л.Р. Наливайко, В.М. Олійник. Дніпро : ДДУВС, 2019. 192 с.

9. Щербіна М.Г. Захист прав людини в умовах збройного конфлікту. Збірник тез круглого столу, присвяченого 72-й річниці прийняття Загальної декларації прав людини (м. Київ, 10 грудня 2020 р.). Київ : ДНДІ МВС України, 2021. 165 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-2>

**ІДЕОЛОГІЧНІ ІДЕНТИФІКАЦІЇ
ПРОФЕСОРСЬКО-ВИКЛАДАЦЬКОГО СКЛАДУ
КАФЕДРИ СОЦІОЛОГІЇ НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»
(ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ТЕСТУ «ПОЛІТИЧНІ КООРДИНАТИ»)**

Бутченко Іван Миколайович

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

Актуальність дослідження ідеологічних ідентифікацій кафедри соціології Національного університету «Одеська юридична академія» зумовлена комплексом соціально-політичних, культурних та освітніх чинників, що визначають сучасний розвиток України. В умовах війни, демократичної трансформації та євроінтеграції України відбувається переосмислення політичних цінностей і світоглядних орієнтацій. Безпосередньо це стосується викладачів соціальних – політичних дисциплін. Викладачі соціології відіграють особливу роль, оскільки саме вони аналізують соціальні процеси, політичні структури та ідеології. Дослідження ідеологічних ідентифікацій дозволяє оцінити рівень плюралізму, професійної нейтральності та ціннісних орієнтацій

академічної спільноти. Для українських університетів актуальним є баланс між академічною свободою та суспільною відповідальністю. У дослідженні ідеологічних ідентифікацій проаналізовано відповіді респондентів професорсько – викладацького складу кафедри соціології щодо їх розташування у двох вимірах з ідеологічних ідентифікацій:

- 1) економічному (правий – лівий);
- 2) ціннісному (ліберальний – комунітарний).

Щодо ліберальної ідеології то у XX столітті класичний лібералізм отримав розвиток у працях Фрідріха Гаєка. У книзі «Шлях до кріпацтва» він застерігав від надмірного державного контролю над економікою, вбачаючи в ньому загрозу свободі: «Планування веде до диктатури, бо диктатура є найефективнішим інструментом примусу, а без нього неможливе централізоване планування у великих масштабах. Немає виправдання поширеному переконанню в тому, що доки владу забезпечено демократичними процедурами, вона не може бути свавільною. Не джерело влади запобігає її свавіллю. Щоби влада не була диктаторською, її потрібно обмежувати. Істинна «диктатура пролетаріату», навіть якщо вона демократична за формою і здійснюється централізовано для управління господарською системою, напевне зруйнувала б особисту свободу краще за будь-яке самодержавство» [1]. У межах марксистської традиції важливий внесок у теоретичне осмислення ідеології зробив Антоніо Грамші у праці «В'значні зошити». Він розробив концепцію культурної гегемонії – панування через згоду, а не лише через примус. Зокрема, він зазначав: «Кожна людина є інтелектуалом, але не кожна виконує в суспільстві функцію інтелектуала» [2]. Ця теза підкреслює роль ідеології у формуванні масової свідомості. Також Грамші писав: «Держава – це гегемонія, укріплена примусом» [3]. Це означає, що влада тримається не лише на силі, а й на здатності формувати згоду через культурні та освітні інститути. Соціалізм у сучасному вигляді має різні форми – від демократичного соціалізму та соціал-демократії до більш радикальних моделей.

Результати проходження тесту «Політичні координати» професорсько-викладацького складу кафедри соціології дозволяють зробити наступні висновки :

1. Щодо економічного виміру (праві / ліві) то переважна більшість респондентів демонструє схильність до правих економічних позицій. Ліві орієнтації представлені значно меншою часткою відповідей. Радикальних показників не зафіксовано – значення перебувають у межах поміркованого спектра.

2. Щодо ціннісний виміру (ліберальні / комунітарні) то Комунітарні орієнтації переважають у більшості випадків. Водночас один із респондентів демонструє виражену ліберальну позицію (41,7%). Загалом структура свідчить про баланс між індивідуалістичними та співотно-

орієнтованими цінностями. У цілому отримані результати свідчать про домінування право-комунітарної орієнтації серед викладачів, тобто поєднання ринкових економічних позицій із наголосом на ролі спільноти, традицій та соціальної відповідальності. Водночас наявність лівих і ліберальних показників підтверджує ідеологічний плюралізм у межах досліджуваної академічної групи.

Література:

1. Гаск Ф. Шлях до кріпацтва / пер. з англ. С. Рачинський. Київ : Наш Формат, 2022. 10 с.
2. Грамші А. Тюремні зошити. Вибрані записи / пер. з іт. Київ : Вперед, 2014. 232 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-3>

ПОПУЛІСТСЬКІ РУХИ В УКРАЇНІ: КРИТЕРІЙ ВИЗНАЧЕННЯ

Дресь Поліна Станіславівна

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

У сучасних умовах проблема популізму набуває особливої значущості. Соціально-політичні трансформації, економічні складнощі, криза довіри до інститутів публічної влади створюють сприятливе середовище для поширення популістських ідей і утворення популістських рухів. Популізм є багатовимірним політичним явищем що поєднує ідеологію, виборчу стратегію та комунікативну модель звернення лідера до народної маси. Погодимось, що «Популізм є спірною концепцією з широким спектром різних визначень. Феномен популізму в сучасному розумінні характеризується досить неоднозначно – це і форма політичної риторики, і стиль політики, і тип політичної свідомості, і політична технологія, і стратегія політичної діяльності тощо» [1].

Його ключовою характеристикою є протиставлення «народу» і «еліти», де народ постає як носій суверенітету та справедливості, а еліта – як відчужена і корумпована група. За результатами досліджень (станом на 2026 рік), які фіксують високий рівень недовіри до державних інститутів. Зокрема, за даними дослідження Київського безпекового форуму (2026), рівень довіри до ключових інституцій

влади залишається відносно низьким: Верховній раді довіряють лише близько 9.8% громадян, прокуратурі – близько 21%, а баланс довіри до багатьох органів є негативним. Водночас дослідження КМІС (2025–2026) демонструє персоніфікований характер довіри: найбільше українці довіряють Володимиру Зеленському (понад 60–70% залежно від хвилі опитування), а також високі показники мають Сергій Притула – 46% довіряють, Терехов Ігор – 44% довіряють та Федоров Михайло – 38% довіряють. Така ситуація свідчить про те, що довіра громадян концентрується радше навколо окремих лідерів, ніж інституцій, що створює сприятливі умови для поширення популістських рухів, які апелюють до «простого народу» та критикують «неефективну владу». Тому можна погодитись з думкою, що «популістські рухи часто очолюють харизматичні лідери, й організовані вони в дуже централізовані та персоналізовані партії.... Однак замість глибокої, аргументованої дискусії популісти вдаються до маніпуляцій, надмірного спрощення проблем та пропонують надто прості рішення для розв'язання складних проблем» [2].

Одним із основних критеріїв визначення популістських рухів є народоцентризм, що передбачає апеляцію до «єдиної волі народу» як джерела політичних рішень. Водночас важливою ознакою виступає антиелітизм, який проявляється у критиці політичних інститутів і запереченні їх легітимності. Таке поєднання формує спрощену картину політичної реальності, де складні соціальні процеси редукуються до боротьби «добра» і «зла» [3].

Тісно пов'язаним із цим є критерій народного суверенітету, відповідно до якого політика повинна безпосередньо відображати волю громадян, незалежно від рівня їхньої компетентності. У межах цього підходу віддається перевага представництву «звичайних людей» замість професійних політиків чи експертів, оскільки останні сприймаються як відірвані від реального життя та інтересів суспільства [3].

Ще одним важливим критерієм є маніхейський світогляд, що проявляється у схильності до чорно-білого сприйняття політики через призму боротьби Добра і Зла. У такій інтерпретації політична реальність зводиться до антагоністичного протистояння «народу» і «еліти», де компроміс або складність оцінок фактично заперечуються [3].

Суттєвою ознакою популізму виступає антиплюралізм, який полягає у критичному ставленні до принципів представницької демократії. Це проявляється у недовірі до інститутів, процедур і механізмів, що забезпечують баланс інтересів різних соціальних груп, зокрема прав меншин. Натомість популізм тяжіє до підтримки плебісцитарних форм демократії та персоналізації влади, де ключову роль відіграє лідер як виразник «єдиної волі народу» [3].

За даними дослідження, рівень популістських орієнтацій серед населення України залишається досить високим (середній індекс – близько 3,47 за шкалою 1–5). Це свідчить про значну підтримку ідей, що базуються на протиставленні «народу» і «еліти», а також на запиті на прості рішення складних суспільних проблем. Дослідження також показують, що популістські настрої більш поширені серед соціально вразливих груп населення, що додатково підсилює їх політичний вплив у періоди нестабільності. Це робить популізм не лише теоретичною, а й практично значущою проблемою для аналізу сучасної політики.

Результати групування населення України за орієнтаціями на популізм шляхом кластеризації на основі аналізу двох вимірів – «народоцентризм» і «антиелітизм» – виявили чотири структурні сегменти:

1) «орієнтовані на еліту» (16,7%) – респонденти, що загалом негативно ставляться як до ідей народоцентризму, так і до ідей антиелітизму;

2) «орієнтовані на популізм» (37,1%) – респонденти, що поєднують позитивне ставлення до ідей народоцентризму й антиелітизму;

3) «без визначеної орієнтації» (30,4%) – респонденти, які не мають виразного ставлення ні до ідей народоцентризму, ні і до ідей антиелітизму;

4) «орієнтовані на народ» (15,8%) – респонденти, що виразно орієнтовані на народоцентризм і водночас не мають виразної орієнтації щодо антиелітизму [2].

Результати свідчать про домінування в українському суспільстві установок, сприятливих для поширення популізму, що пов'язано з недовірою до еліт і запитом на альтернативні форми політичного представництва. Отже, популізм в Україні постає як складне багатовимірне явище, яке поєднує ідейні, комунікаційні та політичні характеристики. Його сутність розкривається через такі ключові критерії, як народоцентризм, антиелітизм, ідея народного суверенітету, маніхейський світогляд та антиплюралізм, що формують специфічне спрощене бачення політичної реальності. Аналіз соціологічних даних свідчить про досить високий рівень популістських орієнтацій серед населення України та переважання груп, схильних до підтримки популістських ідей або таких, що не мають чітко сформованої політичної позиції. Це створює сприятливі умови для поширення популістських рухів і посилює їх роль у політичному процесі.

Тож, популістські рухи в Україні можна чітко ідентифікувати за сукупністю визначених критеріїв, а їх дослідження є важливим для розуміння сучасного стану політичної системи та прогнозування її подальшого розвитку в умовах соціальних трансформацій.

Література:

1. О. О. Заславська О. А. Посвістак В. В. Налімова. Новий популізм як технологія політичного маркетингу політичних партій. *Актуальні проблеми політики*. 2022. № 69. С. 65–73. URL: https://app.nuoua.od.ua/archive/69_2022/10.pdf (дата звернення: 24.04.2026).

2. О. Резнік О. Рахманов А. Горбачик О. Козловський О. Бурова. Популістські орієнтації в українському суспільстві : монографія. Київ, 2024. 165 с. URL: <https://drive.google.com/file/d/1LSqA2Y9IP5YITaSoYvyixaJl46fIsI0/view>.

3. Резнік О. Популістські орієнтації населення України впродовж соціальних трансформацій. URL: <https://dif.org.ua/article/populistski-orientatsii-naselennya-ukraini-vprodovzh-sotsialnikh-transformatsiy> (дата звернення: 19.04.2026).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-4>

ГЕЙМІФІКАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПРОТИДІЇ ІНФОРМАЦІЙНІЙ ВТОМИ: ВИКЛИКИ ДЛЯ PR-СТРАТЕГІЙ

Піковець Анна Олександрівна

студентка I курсу магістратури

Національний університет «Одеська юридична академія»

м. Одеса, Україна

Теперішній інформаційний простір з впевненістю можна назвати перенасиченим. Велика кількість різноманітної інформації, яку люди генерують та споживають, у довгостроковій перспективі сприймається мозком як “білий шум” та створює виклики для комунікації. В свою чергу актуалізує, для дослідників у цій сфері, осмислення практики використання гейміфікації, впливу інформаційної втоми та дає можливість більш ретельно аналізувати специфіку PR-кампаній.

Почати варто з самого терміну гейміфікації, який професор Імперського коледжу Лондона Себастьян Детерінг визначає як «використання ігрових дизайн елементів у неігрових контекстах». Кевін Вербах в свою чергу, сприймає її як «процес надання діяльності більш ігрового характеру», і робить фокус на використанні ігрового досвіду, а не тільки на PBL-тріаді(точки, бейджі, таблиця лідерів). Він виокремлює в процесі три рівні: динаміки, механіки та компоненти, в які входять багато факторів, таких як емоційний вплив, наративи, використання різноманіття викликів, змагань, аватарів та процесів нарахування «балів»

[9]. В українських же дослідженнях С.В. Толочко виділяє два варіанти мотиваційного впливу в гейміфікації – внутрішній(інтерес, цінності і т.п.) та зовнішній(бали, значки, нагороди і т.п.), відзначаючи, що останні у довгостроковій перспективі можуть знизити якість активності [1]. Розуміння важливості та виокремлення перелічених факторів допомагає осмислити наскільки важливо вміти зацікавити цільову аудиторію у будь-якій діяльності та наскільки в епоху цілодобового потоку інформації людський мозок потребує різноманіття, для того щоб краще концентруватися та долати інформаційну втому.

Варто уточнити, що інформаційна втома є достатньо серйозною проблемою XXI сторіччя, адже це стан сильного виснаження, як фізичного так і психічного, від перенасичення інформацією, що може викликати зниження когнітивних функцій, проблеми з концентрацією та стрес [3, 8]. Крім цих симптомів, також можна помітити проблеми з увагою, дратівливість, головні болі та порушення режиму сну, які частіше за все загострюються у післяобідній період та характеризуються довгим процесом відновлення [4]. Чинниками виникнення інформаційної втоми часто відзначають наступні:

- Об'єктивні, до яких відносять надмірний обсяг інформації, її нерелевантність та інш.
- Суб'єктивні, такі як обмежена здатність мозку обробляти інформацію, брак часу, індивідуальні когнітивні стратегії та інш.
- «Digital Fatigue Paradox»(Парадокс цифрової втоми), коли технологічний інструмент, що націлений спростити життя, може одночасно втомлювати та підвищувати енергію.
- Технострес – є основним медіатором через перевантаження, як інформаційне так і комунікаційне [2, 3, 5, 6].

Загалом, саме перераховані вище умови формують специфіку PR-кампаній, одним з завдань яких є подолати «білий шум» сучасного контенту. Для цього, якраз PR і використовує гейміфікацію, збільшуючи залученість та змінюючи монотонне та бездумне споживання інформації на активний досвід [7]. До того ж, можна сказати, що вона має дві ролі в цьому контексті: або спонукати до ефективної поведінки, або бути інструментом для прихованого контролю [9]. Крім того, завдяки надмірній інформаційній втомі, традиційний контент-аналіз втрачає актуальність, тож частіше використовують нові методики аналізу PR-повідомлень за використанням спектру кількісних та якісних методів [10].

Узагальнюючи можна сказати, що PR-кампанія, це процес комунікації, що, зважаючи на інтенсивність сучасного інформаційного потоку, знаходиться на перетині гейміфікації та інформаційної втоми, використовуючи першу для подолання другої, хоч і не без ризиків.

Для формування ефективної кампанії мають враховуватись усі перелічені фактори, а дослідники мусять знаходити рішення для збалансування методик залучення аудиторії та збереження її когнітивних ресурсів.

Література:

1. Толочко С. В. Теоретико-методологічний аналіз гейміфікації як сучасного освітнього феномена. *Перспективи та інновації науки*. 2023. № 1(19). С. 369–383. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-1\(19\)-369-383](https://doi.org/10.52058/2786-4952-2023-1(19)-369-383).
2. Clark J. E., Ng W. F., Watson S., Newton J. L. The aetiopathogenesis of fatigue: unpredictable, complex and persistent. *British Medical Bulletin*. 2016. Vol. 117, No. 1. P. 139–148.
3. Jackson T. W., Farzaneh P. Theory-based Model of Factors affecting Information Overload. Loughborough: Loughborough University, [б. п.].
4. Johansson B., Rönnbäck L. The Brain Fatigue Syndrome–Symptoms, Probable Definition, and Pathophysiological Mechanisms. *Journal of Clinical Medicine*. 2025. Vol. 14, No. 10. P. 3271. DOI: <https://doi.org/10.3390/jcm14103271>.
5. Karr-Wisniewski P., Lu Y. When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*. 2010. Vol. 26, No. 5. P. 1061–1072.
6. Korunovska J., Spiekermann S. The Effects of Information and Communication Technology Use on Human Energy and Fatigue: A Review. arXiv. 2019. arXiv:1910.01970v2.
7. Paixão W. B., Cordeiro I. J. D. Gamification practices in tourism: An analysis based on the model by Werbach & Hunter (2012). *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*. 2021. Vol. 15, No. 3. e-2067. DOI: <http://dx.doi.org/10.7784/rbtur.v15i3.2067>.
8. Riedl R. On the stress potential of videoconferencing: definition and root causes of Zoom fatigue. *Electronic Markets*. 2022. Vol. 32. P. 153–177. DOI: <https://doi.org/10.1007/s12525-021-00501-3>.
9. Werbach K. (Re)Defining Gamification. Philadelphia : Wharton School, University of Pennsylvania, 2014. 7 p.
10. Zakharchenko A. PR-Message Analysis as a New Method for the Quantitative and Qualitative Communication Campaign Study. *Information & Media*. 2021. Vol. 91.

ПОЛІТИЧНІ НАРАТИВИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ЛЕГІТИМАЦІЇ ВЛАДИ В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ВІЙНИ

Побережець Валерія Олександрівна

*студентка I курсу магістратури факультету психології,
політології, соціології*

*Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

У сучасних умовах інформаційної війни політична влада змушена боротися не лише за контроль над інституціями, територією чи ресурсами, а й за контроль над смислами. Саме тому політичні наративи набувають особливого значення як інструмент легітимації влади. Вони пояснюють суспільству, чому певний політичний порядок є правомірним, необхідним і таким, що відповідає інтересам держави та громадян.

Політичний наратив можна визначити як цілісну систему інтерпретації політичної реальності, яка поєднує факти, оцінки, символи, історичну пам'ять, образ ворога та уявлення про майбутнє. Він не є простим набором гасел або випадкових комунікаційних повідомлень. Його функція глибша: наратив створює рамку, через яку громадяни сприймають події, політичні рішення та дії влади. А. Міскімон, Б. О'Лафлін і Л. Розелль розглядають стратегічні наративи як інструмент, за допомогою якого політичні актори формують уявлення про міжнародний порядок, політичну ідентичність та цілі колективної дії [1, с. 2–5].

Питання легітимації влади традиційно пов'язане з тим, чому суспільство визнає владу законною та погоджується з її рішеннями. М. Вебер виокремлював три типи легітимного панування: традиційне, харизматичне та легально-раціональне [2, с. 1–3]. В умовах інформаційної війни ці типи можуть поєднуватися: влада апелює одночасно до закону, історичної пам'яті, захисту державності, авторитету політичного керівництва і необхідності мобілізації суспільства перед загрозою.

Інформаційна війна посилює значення політичних наративів, оскільки боротьба відбувається не тільки за факти, а й за їхнє тлумачення. Ворожі інформаційні операції спрямовані на підрив довіри до державних інституцій, деморалізацію громадян, розкол суспільства та делегітимацію політичного керівництва. У цьому контексті політичний наратив виконує оборонну функцію: він формує спільне

розуміння загрози, пояснює необхідність певних рішень і підтримує віру громадян у спроможність держави діяти.

Особливо важливим є наратив загрози. У воєнний або кризовий період влада часто легітимує свої дії через потребу захисту держави, національної безпеки та суспільної єдності. Такий наратив може бути обґрунтованим, коли держава справді стикається з агресією чи масштабними інформаційними атаками. К. Джайлз наголошує, що російська інформаційна війна не зводиться до окремих фейків, а передбачає системний вплив на сприйняття реальності, довіру до інституцій і політичну поведінку суспільства [3, с. 5–8].

Для України ця проблема має не абстрактний, а безпосередньо політичний і безпековий характер. Російська агресія супроводжується постійними спробами зруйнувати довіру до української держави через повідомлення про «нелегітимність» влади, «зовнішнє управління», «втому суспільства», «неефективність спротиву» або нібито неминучість поступок агресору. Такі повідомлення не існують окремо одне від одного. Вони складаються в ширший антидержавний наратив, метою якого є не просто переконати громадян у конкретній неправді, а змінити саме поле їхнього політичного сприйняття.

У відповідь демократична держава потребує власного стратегічного наративу, який пояснює сенс політичних рішень, мобілізує суспільство і водночас не підміняє собою реальну відповідальність влади. Ефективний наратив має бути пов'язаний із фактами, правовими процедурами та видимими результатами державної політики. Якщо влада говорить про захист державності, але не демонструє прозорості та підзвітності, наратив швидко втрачає переконливість. Легітимність не можна підтримувати лише словами: комунікація працює тоді, коли громадяни бачать відповідність між політичною риторикою та практичними діями.

Водночас політичні наративи можуть бути не лише інструментом захисту, а й інструментом маніпуляції. Якщо влада використовує інформаційну війну як універсальне виправдання будь-яких рішень, це створює ризик зловживань. У демократичній державі легітимація влади не може ґрунтуватися лише на мобілізаційній риторичі або образі ворога. Вона має спиратися на законність, прозорість, відповідальність і реальну ефективність державної політики.

Отже, політичний наратив легітимує владу лише тоді, коли він не відривається від фактів і не перетворюється на самодостатню пропагандистську конструкцію. Його сила полягає не тільки в емоційному впливі, а й у здатності поєднати суспільний досвід, політичні цілі та правові підстави дій держави. В умовах інформаційної війни наратив стає простором боротьби за довіру: саме через нього громадяни визна-

чають, чи вважають владу здатною захищати державу, пояснювати власні рішення і діяти в межах демократичної відповідальності.

Таким чином, політичні наративи є важливим інструментом легітимації влади в умовах інформаційної війни. Вони формують сприйняття політичної реальності, визначають межі суспільної довіри та впливають на ставлення громадян до державних інституцій. Проте демократична легітимність не може будуватися виключно на інформаційному впливі. Вона потребує поєднання переконливої комунікації, правових механізмів, відкритості влади та відповідальності перед суспільством.

Література:

1. Miskimmon A., O'Loughlin B., Roselle L. *Strategic Narratives: Communication Power and the New World Order*. New York ; London : Routledge, 2013. 240 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781315871264/strategic-narratives-alister-miskimmon-ben-loughlin-laura-roselle> (дата звернення: 22.05.2026).
2. Weber M. *Politics as a Vocation*. 1919. URL: https://www.balliol.ox.ac.uk/sites/default/files/politics_as_a_vocation_extract.pdf (дата звернення: 22.05.2026).
3. Giles K. *Handbook of Russian Information Warfare*. Rome : NATO Defense College, 2016. 77 p. URL: https://css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/resources/docs/NDC%20fm_9.pdf (дата звернення: 22.05.2026).

СЕКЦІЯ 2. ПОЛІТИЧНІ НАУКИ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-6>

ІНФОРМАЦІЙНА ВЛАДА ЯК ІНСТРУМЕНТ ПОЛІТИЧНОГО ВПЛИВУ В УМОВАХ ГІБРИДНОЇ ВІЙНИ

Виговська Вероніка Юрївна

*студентка I курсу магістратури факультету психології,
політології та соціології*

*Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Динаміка глобальних політичних процесів останніх років демонструє поступовий перехід від класичних моделей силового домінування до нових механізмів когнітивного та інформаційного впливу. На сьогодні, інформацію слід розглядати не лише як засіб комунікації, а як повноцінний інструмент політичного впливу, що здатний формувати суспільні настрої, змінювати громадську думку та конструювати політичні наративи. Особливої актуальності проблематика інформаційної влади як інструменту політичного домінування набуває в умовах гібридної війни, де поряд із військовими засобами активно застосовуються інформаційно-психологічні операції. Контроль над інформаційним простором дозволяє впливати на поведінку громадян без прямого застосування сили, що суттєво змінює уявлення про традиційне розуміння міждержавного протистояння. Головна особливість гібридної війни полягає в тому, що боротьба ведеться не лише за території чи ресурси, а й за свідомість людей. Тому, з огляду на це, інформаційна влада та її складові виступають ключовими елементами сучасних гібридних конфліктів.

Інформаційну владу доцільно розглядати як здатність певного суб'єкта контролювати інформаційні потоки та впливати на поведінку інших акторів, щоб формувати суспільні наративи, керувати суспільною свідомістю та впливати на процес ухвалення рішень. На відміну від традиційних форм влади, вона ґрунтується не стільки на прямому примусі, скільки на маніпуляції знаннями, цінностями, емоціями. На сьогодні інформаційна влада виступає у ролі влади постіндустріального суспільства, що визначає характер політичних, соціальних, військових процесів сьогодення. Тобто, в епоху цифровізації інформаційна влада перетворюється на домінантний

інструмент політичного впливу, оскільки здатна формувати суспільні наративи, змінювати, конструювати політичну реальність та впливати на процес ухвалення рішень без використання прямого примусу. Такий вплив здійснюється через засоби масової інформації, соціальні мережі, цифрові платформи, алгоритми рекомендацій, політичну пропаганду, інформаційні кампанії та інші механізми комунікаційного впливу. Саме тому інформаційна влада є прихованою та часто сприймається суспільством як природний процес формування громадської думки, хоча фактично може бути результатом цілеспрямованого стратегічного впливу [1].

Водночас поняття інформаційної влади необхідно відмежовувати від категорій «інформаційний тоталітаризм» та «інформаційне насильство». Інформаційний тоталітаризм є крайньою формою реалізації інформаційної влади, за якої держава або інший домінуючий суб'єкт встановлює монополію на інформацію, здійснює тотальний контроль над медіапростором, обмежує свободу слова та альтернативні джерела інформації. У такій системі інформація перетворюється на інструмент повного підпорядкування суспільства. Натомість інформаційна влада може існувати і в демократичних суспільствах, де вплив на масову свідомість реалізується через механізми переконання [3].

Під інформаційним насильством розуміється деструктивний вплив на свідомість та поведінку людини через маніпулятивні технології, дезінформацію, психологічний тиск, пропаганду чи інформаційні атаки. Тобто, інформаційне насильство завжди має примусовий та дестабілізаційний характер, натомість інформаційна влада може включати як конструктивні, так і маніпулятивні форми впливу [1].

Теоретичне осмислення інформаційної влади сформувалося у працях західних та вітчизняних дослідників, які розглядали інформацію як стратегічний ресурс політичного домінування. Важливий внесок у розвиток концепції інформаційного впливу та дослідження інформаційної влади як окремого феномену здійснив М. Кастельс, який у своїй фундаментальній трилогії «Інформаційна ера» та праці «Влада ідентичності» розглядав інформацію як фундаментальний ресурс мережевого суспільства, де вона стає головним джерелом влади та панування [4; 5]. Е. Тоффлер, у праці «Третя хвиля» обґрунтовував трансформацію механізмів влади: перехід від домінування сили та капіталу до переваги знань та інформації. Згідно положень вченого контроль над інформаційними ресурсами визначатиме політичний вплив у постіндустріальному суспільстві [9]. Водночас К. Мей розглядав інформаційну владу крізь призму глобалізації та цифрового капіталізму та акцентував, що інформаційні технології здатні не лише розширювати демократичні можливості, а й посилювати механізми політичного контролю [6].

У сучасній політичній науці інформаційна влада також розглядається як важлива складова концепції «м'якої сили», запропонованої Дж. Наєм, відповідно до якої політичні цілі можуть досягатися не лише шляхом примусу, а й через переконання, культурний вплив. Однак в умовах гібридних конфліктів інформаційна влада дедалі частіше поєднує елементи як «м'якої», так і «жорсткої» сили. Саме така комбінація ресурсів перетворює інформацію на ефективний інструмент маніпуляції суспільною свідомістю та дестабілізації політичних систем [7]. Таким чином, у сучасних умовах інформаційна влада виходить за межі виключно комунікативного чи культурного впливу та виступає комплексним механізмом політичного управління.

У межах функціонування інформаційної влади виокремлюють різні види інформаційного впливу, які відрізняються за методами, інструментами та цільовим спрямуванням. Серед них інформаційно-психологічний вплив, спрямований на свідомість, емоційний стан та спонукування до певних дій шляхом переконання, пропаганди, маніпуляцій, дезінформації та психологічних операцій. В умовах гібридних конфліктів саме цей вид впливу активно застосовується для деморалізації суспільства, підризу довіри до державних інституцій та поширення деструктивних наративів. Також виокремлюють інформаційно-технічний вплив, що орієнтований на інформаційну інфраструктуру та цифрові системи. Його реалізація здійснюється через кібератаки, несанкціонований доступ до баз даних, блокування інформаційних ресурсів, модифікацію або знищення даних, що може призводити до порушення роботи серверів державних органів, критичної інфраструктури [2].

З метою більш ґрунтовного аналізу вищевикладеної проблематики доцільно розглянути конкретні випадки застосування інформаційного впливу в умовах сучасних гібридних конфліктів.

Прикладом реалізації інформаційної влади в умовах гібридного протистояння є конфлікт між КНР та Тайванем. КНР розглядає інформаційний простір як один із ключових інструментів довгострокового політичного впливу на Тайвань. Особливу роль у реалізації інформаційного впливу відіграють соціальні мережі, цифрові платформи та афілійовані медіаресурси, через які поширюються наративи щодо неефективності тайванської влади, економічної залежності Тайваню від Китаю, загрозливих наслідків співпраці влади Тайваню із США. Значна частина таких кампаній активізується під час виборчих процесів у Тайвані. У такому випадку, інформаційні кампанії мають на меті посилити внутрішні політичні протиріччя та дискредитувати політичні сили, які орієнтуються на збереження незалежного зовнішньополітичного курсу. Масове поширення фейкових новин, що маніпу-

люють свідомістю людей, використання бот-мереж та алгоритмів цифрових платформ спричиняє недовіру до чинної влади [8].

У даному випадку інформаційна влада виступає альтернативою прямому військовому втручанню та дозволяє Китаю реалізовувати стратегію поступового політичного тиску без відкритої ескалації конфлікту. Фактично йдеться про використання інформаційного простору як інструменту «м'якого примусу», коли вплив на громадську думку та політичні процеси здійснюється через маніпуляцію інформацією, психологічний тиск і конструювання необхідної політичної реальності. Даний кейс демонструє, що в умовах гібридних конфліктів боротьба ведеться не лише за території чи військову перевагу, а насамперед за контроль над суспільною свідомістю [8].

У відповідь на інформаційні загрози держави повинні приділяти більше уваги питанням системи інформаційної безпеки: розвивати стратегічні, удосконалювати заходи кібербезпеки та підтримувати незалежні медіа. Водночас у демократичних країнах постає питання балансу між безпековим аспектом та збереженням свободи слова, оскільки надмірний контроль над інформаційним простором може призводити до цензури. З огляду на це, важливо, щоб заходи захисту інформаційного простору не руйнували демократичні принципи.

Ще одним важливим напрямком протидії інформаційним загрозам є розвиток медіаграмотності. Особа, яка вміє аналізувати інформацію та розпізнавати маніпуляції є менш вразливою до інформаційного впливу. Тому у сучасних умовах державам необхідно здійснювати інвестиції у програми медіаграмотності та цифрової освіти.

У контексті гібридних конфліктів перемога дедалі частіше залежить не лише від військового потенціалу, а й від здатності контролювати інформаційний простір, нав'язувати власні інтерпретації подій та впливати на психологічний стан суспільства. Водночас небезпека інформаційної влади полягає у можливості її трансформації в інформаційний тоталітаризм або інформаційне насильство, коли інформаційний вплив перестає бути інструментом комунікації та стає засобом підпорядкування, дестабілізації й маніпулятивного контролю над суспільством. Саме тому проблема інформаційної влади потребує не лише теоретичного осмислення, а й вироблення ефективних механізмів захисту інформаційного суверенітету, медіаграмотності та демократичного контролю над інформаційним простором.

Отже, в умовах гібридної війни інформаційна влада стала одним із ключових інструментів політичного впливу. Сучасні конфлікти ведуться не лише за території, а й за довіру, увагу та свідомість людей. Інформація перетворилася на стратегічний ресурс, а здатність управляти інформаційним простором – на важливий елемент державної сили.

Література:

1. Антошина І. Інформаційна та державна влада: особливості взаємодії. *Правове життя сучасної України* : у 2 т. : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 трав. 2019 р.). Одеса : Гельветика, 2019. Т. 1. С. 104–106.
2. Сучасні технології інформаційного впливу : монографія / Є. Д. Скулиша. Київ : Видавничий дім «АртЕк», 2021. 248 с.
3. Andrushchenko O. Informational totalitarianism: social networks as a tool of mass control and manipulation. *Вісник Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Серія: Філософія, філософія права, політологія, соціологія*. 2025. С. 8–18.
4. Castells M. The Information Age: Economy, Society and Culture. Oxford : Blackwell Publishers, 1996–1998. 448 p.
5. Castells M. The Power of Identity. Oxford : Blackwell Publishers, 1997. 461 p.
6. May C. The Information Society: A Sceptical View. Cambridge : Polity Press, 2002. 192 p.
7. Nye J. Soft Power: The Means to Success in World Politics. New York : Public Affairs, 2004. 191 p.
8. Shih Z. Silent Invasion: The Strategy and Mechanism of China's Information Warfare on Taiwanese National Identity. Michigan, 2024. 79 p.
9. Toffler A. The Third Wave. New York : Bantam Books, 1980. 544 p.

ЦИФРОВА НЕРІВНІСТЬ У ДОСТУПІ ДО СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ: ВИКЛИКИ ДЕМОКРАТІЇ

Самсонова Софія Євгенівна

*студентка II курсу соціології факультету психології,
політології та соціології*

*Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Цифровий розрив у системі середньої освіти України становить значну суспільну проблему, яка безпосередньо позначається на якості освітнього процесу та забезпеченні рівних можливостей для всіх учнів. В епоху активної цифровізації освіти доступ до сучасних технологій перетворюється з додаткової переваги на фундаментальну передумову для ефективного навчання. Цифрова доступність в освіті є ключовим чинником у забезпеченні рівних можливостей для всіх учасників освітнього процесу, незалежно від їхніх фізичних чи когнітивних можливостей. Вирішення проблем доступності є необхідним кроком для створення інклюзивного навчального середовища, яке відповідає потребам сучасного суспільства. В умовах впровадження цифрових технологій в освітній процес, забезпечення доступу до інформаційно-комунікаційних технологій еволюціонує від допоміжного інструменту до необхідної основи для забезпечення якісного освітнього процесу та повноцінної соціальної інтеграції учнів. Важливо забезпечити впровадження стандартів цифрової доступності на всіх рівнях освітнього процесу, розробити адаптовані навчальні матеріали та провести навчання для освітян з питань інклюзивності [2].

Одним із ключових позитивних аспектів цифровізації є розширення можливостей для персоналізованого навчання. Цифрові інструменти дозволяють адаптувати освітній процес до потреб різних груп учнів, враховуючи їхні здібності, рівень підготовки та соціальний контекст. Сучасні дослідження UNESCO, OECD підтверджують, що цифрові платформи підтримують індивідуалізацію навчання завдяки використанню адаптивних ресурсів, аналітики прогресу та модульних курсів, що дозволяє враховувати когнітивні межі учнів різного віку [1].

Сучасна система освіти, відповідно до європейського вектору розвитку, потребує докорінної цифрової трансформації та узгодження зі світовими тенденціями цифрового розвитку. Як зазначає Міністр освіти і науки України С. Шкарлет, сьогодення система освіти і науки, зважаючи на європейський вектор розвитку, має зазнати докорінних

цифрових змін і відповідати світовим тенденціям цифрового розвитку для успішної реалізації кожною людиною свого потенціалу. Це включає розвиток цифрової інфраструктури, розширення доступу до високошвидкісного інтернету, впровадження електронних освітніх сервісів та цифрових документів про освіту, а також формування цілісного цифрового освітнього середовища. На сьогодні дедалі більше професій потребують набуття високого рівня цифрових компетентностей і володіння новітніми технологіями (МОН, 2021) [3].

У сучасній освіті спостерігається суперечлива ситуація: з одного боку школи активно інтегрують цифрові технології, а з іншого – дедалі частіше запроваджують обмеження на використання смартфонів під час уроків. У навчальному середовищі це виглядає як спроба знайти баланс між технологічними можливостями та підтриманням дисципліни. Дослідження показують, що надмірне використання гаджетів може знижувати рівень концентрації та навчальної залученості учнів [4].

Окремого розгляду потребує інтеграція систем штучного інтелекту в освітній процес, зокрема генеративних моделей, які дедалі частіше використовуються учнями як допоміжний інструмент навчання. На основі наявних досліджень у сфері цифрової педагогіки та освітніх технологій можна припустити, що неконтрольоване або недостатньо регульоване використання таких інструментів може впливати на зміну навчальних практик здобувачів освіти. Зокрема, фіксується тенденція до зменшення часу, витраченого на самостійний пошук, аналіз та критичне опрацювання інформації, що потенційно може позначатися на розвитку аналітичного мислення та навичок аргументації.

У цьому контексті важливо враховувати, що вплив технологій не є однозначним і залежить від способу їх інтеграції в освітнє середовище. Штучний інтелект може виконувати як підтримувальну, так і заміщувальну функцію щодо навчальної діяльності. Відповідно, ключовим фактором стає педагогічне регулювання його використання та формування у здобувачів освіти навичок критичного ставлення до автоматично згенерованого контенту.

Таким чином, проблема цифрової нерівності в сучасній освіті набуває більш складного характеру та виходить за межі лише доступу до технічних засобів. Вона охоплює також рівень цифрової компетентності, здатність до критичного оцінювання інформації та уміння відповідально використовувати технологічні інструменти. У цьому сенсі нерівність може проявлятися як у дефіциті ресурсів, так і в їх надмірній, але неусвідомленій інтеграції в навчальний процес.

У ширшій соціальній перспективі це може впливати на формування освітніх результатів і, відповідно, на майбутні можливості соціальної мобільності. Учні, які володіють більш розвиненими цифровими навичками та критичним мисленням, отримують переваги не лише

в навчанні, але й у подальшій професійній реалізації. Це актуалізує питання рівного доступу не лише до технологій, а й до якісного навчання їх відповідальному використанню.

Література:

1. Алєєєєва Г. М., Братченко А. С. Цифрова нерівність, когнітивні ризики та гуманітарні стратегії модернізації базової середньої освіти. С. 7. URL: <https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/download/1462/1329/2289>. (дата звернення: 25.04.2026).

2. І. Давидова, В. Токарева. Цифрова нерівність та право на доступ до інтернету. URL: https://yurvisnyk.in.ua/v6_2024/10.pdf. (дата звернення: 28.04.2026).

3. Шпарик О. Цифрова трансформація середньої освіти: спільні стратегічні вектори США та країн ЄС. *Український педагогічний журнал*. 2022. No 3. С. 34. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/732700/1/document.pdf>. (дата звернення: 28.04.2026).

4. Який вплив мають смартфони на освітній процес. URL: <https://eo.gov.ua/yakyy-vplyv-maiut-smartfony-na-osvitniy-protses/> 2026/05/05/(дата звернення: 30.04.2026).

СЕКЦІЯ 3. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-8>

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕТОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНОМУ УПРАВЛІННІ

Новак Дарія Сергіївна

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

Ефективне управління людськими ресурсами дедалі більше орієнтується не лише на матеріальні стимули, але й на психологічні аспекти впливу на поведінку працівників. Традиційні підходи до мотивації, які базуються переважно на фінансових стимулах, втрачають свою ефективність у нестабільному середовищі [1, с. 3]. Натомість зростає значення соціально-психологічних чинників, які формують внутрішню мотивацію працівників.

Мотивація персоналу відображає сукупність внутрішніх і зовнішніх чинників, які спонукають працівника до активної трудової діяльності. У сучасному менеджменті вона розглядається як інструмент забезпечення конкурентоспроможності підприємства та ефективного використання людського капіталу [2, с. 11].

Особливістю сучасного етапу розвитку теорії мотивації є зміщення акценту з економічних стимулів на психологічні механізми впливу. Працівники дедалі більше орієнтуються на нематеріальні цінності: самореалізацію, визнання, розвиток, комфортне психологічне середовище та баланс між роботою і особистим життям. Психологічні методи мотивації ґрунтуються на врахуванні індивідуальних потреб, цінностей і поведінкових особливостей працівників. Вони спрямовані на формування внутрішніх мотивів до праці, які є більш стійкими та ефективними у довгостроковій перспективі.

Система мотивації повинна бути повноцінною та поєднувати різні інструменти впливу, у тому числі соціально-психологічну підтримку, розвиток корпоративної культури та формування довіри між керівництвом і персоналом [3, с. 100].

Психологічні методи мотивації являють собою сукупність управлінських впливів, спрямованих на формування позитивного ставлення працівників до праці шляхом задоволення їхніх соціальних і психологічних потреб. На відміну від матеріальних стимулів, вони не передбачають прямої фінансової винагороди, проте мають значний вплив на поведінку персоналу. До основних психологічних методів мотивації належать: створення сприятливого психологічного клімату в колективі, забезпечення визнання та поваги до працівника, розвиток корпоративної культури, підтримка професійного та особистісного розвитку, формування відчуття причетності до спільної мети [4, с. 235]. Однак у сучасному науковому підході ці методи розглядаються не ізольовано, а як система, яка забезпечує комплексний вплив на мотиваційну сферу працівника.

У сучасному управлінні персоналом психологічні методи мотивації відіграють стратегічну роль. Вони забезпечують підвищення продуктивності праці та формування довгострокової лояльності працівників до організації. Ефективна мотиваційна система повинна враховувати індивідуальні потреби працівників та забезпечувати їхню адаптацію до змін. Керівництво повинно враховувати такі чинники, як довіра до керівництва, можливості самореалізації та підтримка в умовах нестабільності [5, с. 49].

У науковій літературі відсутній єдиний підхід до класифікації психологічних методів мотивації, однак більшість дослідників погоджуються, що їх доцільно систематизувати за характером впливу на працівника. Передусім виділяють методи, спрямовані на формування внутрішньої мотивації (табл. 1). Вони базуються на задоволенні потреб у самореалізації, розвитку та професійному зростанні. До таких методів належать: делегування повноважень, розширення змісту праці, участь працівників у прийнятті управлінських рішень. Окрему групу становлять методи соціально-психологічного впливу, які спрямовані на формування сприятливого мікроклімату в колективі. Йдеться про підтримку позитивних міжособистісних відносин, розвиток командної роботи, формування корпоративної культури та цінностей. Атмосфера довіри та взаємопідтримки є важливим фактором підвищення ефективності праці [4, с. 235].

Методи морального стимулювання передбачають визнання досягнень працівників, їх публічне заохочення та формування позитивної оцінки результатів праці. Дані методи сприяють підвищенню самооцінки працівників та їхньої залученості до діяльності організації. Також виділяють методи психологічної підтримки, які спрямовані на забезпечення емоційної стабільності працівників, зниження рівня стресу та попередження професійного вигорання.

Таблиця 1

**Класифікація психологічних методів мотивації персоналу
в сучасному управлінні**

Група методів	Характеристика
Методи формування внутрішньої мотивації	Спрямовані на розвиток внутрішніх спонукань працівника до ефективної діяльності через задоволення потреб у самореалізації, професійному зростанні та досягненні значущих результатів. Передбачають делегування повноважень, розширення змісту праці, залучення працівників до процесу прийняття управлінських рішень, постановку індивідуально значущих цілей та створення умов для прояву ініціативи. Забезпечують довгострокову зацікавленість у роботі та підвищення відповідальності за результати діяльності
Соціально-психологічні методи	Орієнтовані на формування сприятливого психологічного клімату в колективі, розвиток ефективної комунікації та міжособистісних відносин. Передбачають заходи щодо зміцнення командної роботи, розвитку корпоративної культури, формування довіри між працівниками та керівництвом, підтримки взаємоповаги і співпраці. Сприяють зниженню конфліктності, підвищенню згуртованості колективу та ефективності спільної діяльності
Методи морального стимулювання	Базуються на задоволенні потреб працівників у визнанні, повазі та соціальному схваленні. Передбачають використання нематеріальних форм заохочення, таких як публічне визнання досягнень, оголошення подяк, позитивна оцінка результатів праці, формування авторитету працівника в колективі, надання статусних ролей або участі у важливих проектах. Підвищують самооцінку працівників, їхню лояльність та мотивацію до досягнення високих результатів
Методи психологічної підтримки	Спрямовані на забезпечення емоційної стабільності працівників, зниження рівня стресу та запобігання професійному вигоранню. Відносять: коучинг, психологічне консультування, тренінги з розвитку особистісних і професійних компетенцій, програми підтримки персоналу. Забезпечують адаптацію працівників до змін, підвищують їхню стресостійкість, задоволеність роботою та загальну ефективність діяльності

Джерело: складено автором на основі [1, с. 5; 2, с. 13]

Сьогодні управління персоналом характеризується впровадженням інноваційних підходів до мотивації, які базуються на досягненнях

психології та поведінкових наук. Одним із напрямів є використання коучингу як інструменту розвитку потенціалу працівників. Коучинг передбачає індивідуальну роботу з працівником, спрямовану на розкриття його внутрішніх ресурсів, визначення цілей та пошук ефективних шляхів їх досягнення [1, с. 5]. Не менш важливим є використання концепції емоційного інтелекту в управлінні персоналом.

Психологічні методи мотивації персоналу набувають визначального значення в сучасному управлінні, оскільки саме вони забезпечують формування внутрішніх стимулів до праці, які є більш стійкими порівняно з матеріальними заохоченнями. В умовах зростання конкуренції та посилення ролі людського капіталу підприємства змушені переглядати традиційні підходи до управління персоналом і впроваджувати мотиваційні системи, які враховують психологічні аспекти поведінки працівників.

Таким чином, впровадження психологічних методів мотивації сприяє підвищенню продуктивності праці, формуванню позитивного іміджу роботодавця, зниженню плинності кадрів та підвищенню рівня задоволеності працівників своєю діяльністю. Найбільш ефективними є ті методи, які поєднують формування внутрішньої мотивації, розвиток соціально-психологічного клімату, моральне стимулювання та психологічну підтримку працівників. Отже, ефективне використання психологічних методів мотивації є необхідною умовою успішного функціонування сучасних організацій.

Література:

1. Гринько Т. В., Тімар В. С. Сучасні підходи до формування моделі управління мотивацією персоналу з використанням технологій штучного інтелекту. *Економіка та суспільство*. 2025. № 80. 8 с. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/6875/6815> (дата звернення: 07.05.2026).

2. Дячков Д. В., Безніщенко А. В., Сисюк М. О. Мотивація персоналу як стратегічний інструмент управління підприємством в умовах сучасних організаційних трансформацій. *Вісник ПДАУ (Економіка, управління та фінанси)*. 2025. Випуск 4. С. 9–15. URL: <https://journals.pdau.poltava.ua/index.php/econom/article/view/96/82> (дата звернення: 07.05.2026).

3. Добровольська Е.В. Сучасні інструменти мотиваційного менеджменту персоналу в умовах нестабільного середовища та їх вплив на результативність і лояльність працівників. *Економічний простір*. 2025. № 208. С. 98–102. URL: <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2026/01/208-98-102-dobrovolska.pdf> (дата звернення: 07.05.2026).

4. Водянка Л., Стахова Н., Козак В. Психологічна безпека персоналу в епоху цифрових змін: виклики та можливості. *Фр.* 2024. С. 229–240. URL: <https://fp.lnu.edu.ua/index.php/fp/article/view/973/1274> (дата звернення: 07.05.2026).

5. Кіртока Р., Коваленко К. Мотивація персоналу на підприємствах в умовах воєнного стану для боротьби з відтоком людського капіталу. *Розвиток міста.* 2025. № 4 (08). С. 48–54. URL: <https://journals.ndirom.kyiv.ua/index.php/city-development/article/view/163/160> (дата звернення: 07.05.2026).

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-9>

ВПЛИВ ТЕОРІЇ ПОКОЛІНЬ НА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Петровчан Діана Михайлівна

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

Актуальність теми дослідження зумовлена трансформаціями сучасного ринку праці, що характеризується одночасною взаємодією представників різних поколінь в межах однієї організації. Глобалізаційні процеси, цифровізація, зміни у соціально-економічному середовищі зумовлюють появу нових вимог до управління персоналом, що потребує врахування не лише професійних, а й соціально-психологічних характеристик працівників. У цьому контексті теорія поколінь виступає як один із підходів до пояснення відмінностей у поведінці, цінностях та мотиваційних установках працівників.

Теорія поколінь, розроблена В. Штраусом та Н. Гоувом, базується на припущенні, що люди, які народилися в один історичний період, формуються під впливом подібних соціально-економічних, політичних і культурних умов, що, у свою чергу, визначає їхні базові цінності, установки та поведінкові стратегії. Відповідно до цієї концепції, кожне покоління має специфічні риси, які впливають на їхню професійну діяльність та взаємодію в колективі [3, с.299].

У сучасній науковій літературі виділяють кілька ключових поколінь, що представлені на ринку праці: покоління бейбі-бумерів, покоління Х, покоління Y (міленіали) та покоління Z. Представники покоління бейбі-бумерів, як правило, орієнтовані на стабільність, ієрархічну структуру управління, дисципліну та довготривалу

зайнятість. Для них характерна висока лояльність до організації та готовність працювати заради досягнення колективних цілей.

Покоління X, сформоване в умовах соціально-економічної нестабільності, демонструє більшу незалежність, прагматичність та орієнтацію на результат. Для них характерне критичне ставлення до авторитетів, прагнення до балансу між роботою та особистим життям, а також готовність до змін.

Покоління Y, або міленіали, виросли в умовах активного розвитку інформаційних технологій, що зумовило їхню орієнтацію на швидкий доступ до інформації, гнучкість та потребу у постійному зворотному зв'язку. Вони схильні до командної роботи, цінують можливості для самореалізації та професійного розвитку, а також надають перевагу неформальним комунікаціям.

Покоління Z, яке лише входить у професійне середовище, характеризується високим рівнем цифрової грамотності, швидкою адаптацією до змін та орієнтацією на індивідуальні цінності. Для них важливими є гнучкі умови праці, можливість дистанційної роботи та швидкий кар'єрний розвиток [6, с.44].

Управління персоналом в умовах поколіннєвого різноманіття передбачає врахування зазначених особливостей при формуванні систем мотивації, організації праці та виборі стилю керівництва. Зокрема, ефективна мотиваційна політика повинна бути диференційованою: для старших поколінь більш значущими є стабільність, соціальні гарантії та матеріальна винагорода, тоді як для молодших поколінь важливими виступають можливості розвитку, гнучкість та визнання.

Важливим аспектом є також вибір стилю лідерства. Традиційні авторитарні моделі управління можуть бути ефективними для представників старших поколінь, проте вони не відповідають очікуванням молодших працівників, які віддають перевагу партнерським відносинам, відкритості та участі у прийнятті рішень. У цьому контексті особливої актуальності набувають трансформаційний та демократичний стилі управління.

Крім того, поколіннєві відмінності впливають на особливості комунікації в організації. Якщо старші покоління надають перевагу формалізованим каналам взаємодії, то молодші – неформальним, швидким і цифровим формам комунікації. Неврахування цих відмінностей може призводити до конфліктів, непорозумінь та зниження ефективності командної роботи.

Разом із тим, теорія поколінь має певні обмеження. Вона схильна до узагальнення та не враховує індивідуально-психологічні особливості особистості, рівень освіти, професійний досвід та культурний контекст [1, с.55]. Надмірне використання поколіннєвих характеристик може

призводити до формування стереотипів та спрощеного підходу до управління персоналом. Тому доцільно розглядати теорію поколінь як допоміжний інструмент, який має використовуватися у поєднанні з іншими науковими підходами.

Таким чином, теорія поколінь відіграє важливу роль у сучасному управлінні персоналом, оскільки дозволяє враховувати соціально-психологічні особливості працівників різних вікових груп. Її використання сприяє підвищенню ефективності управлінських рішень, оптимізації процесів комунікації та зниженню рівня конфліктності у колективах. Водночас ефективність її застосування залежить від здатності керівника критично оцінювати отриману інформацію та поєднувати її з іншими методами управління.

Література:

1. Антонова О. В. Психологія управління людськими ресурсами в умовах конфлікту поколінь. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2021. С. 44–65.
2. Балабанова Л. В. Управління персоналом : підручник для студентів ВНЗ. Тернопіль : Навчальна книга – Богдан, 2019. С. 130–155.
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: виклики теорії поколінь. Київ : Знання, 2020. С. 280–305.
4. Захарчин Г. М. Організаційна культура та зміна поколінь у сучасному менеджменті. Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2022. С. 92–118.
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера в умовах глобальних викликів: поколінський аспект. Київ : КНЕУ, 2023. С. 175–198.
6. Левченко Т. О. Мотиваційний менеджмент: особливості роботи з поколінням Z. Вінниця : ВНТУ, 2021. С. 58–82.

ВПЛИВ ТЕМПЕРАМЕНТУ НА СТИЛЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Попова Ольга Сергіївна

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

У сучасній психології управління проблема індивідуального стилю керівництва посідає одне з центральних місць. Ефективність організації залежить не лише від професійних знань менеджера, а й від його особистісних характеристик, серед яких базовою є темперамент. Темперамент – це вроджена біологічна основа особистості, що визначає динаміку психічних процесів: їх швидкість, інтенсивність та емоційне забарвлення. В управлінській діяльності темперамент стає тим фундаментом, на якому будується вся система взаємодії з колективом, прийняття рішень та реагування на кризові ситуації. Оскільки темперамент є константним (майже не змінюється протягом життя), управлінцю вкрай важливо розуміти власні типологічні особливості, щоб свідомо коригувати свій стиль керівництва, компенсуючи слабкі сторони та максимально використовуючи сильні.

Вплив темпераменту на діяльність досліджувався багатьма класиками психології, від І. Павлова до Г. Айзенка. В контексті управління ми розглядаємо властивості нервової системи – силу, врівноваженість та рухливість – як чинники, що формують поведінковий паттерн керівника. Психологічна структура управлінської діяльності вимагає від особистості високої адаптивності, здатності до тривалої концентрації та емоційної витривалості [1, с. 140]. Проте кожен тип темпераменту пропонує свій унікальний шлях до досягнення мети, що зрештою впливає на формування стійкого стилю управління.

Аналіз управлінського потенціалу різних типів темпераменту.

1. Керівник-сангвінік: адаптивність та комунікація. Сангвінік характеризується сильною, врівноваженою та рухливою нервовою системою. В управлінні це проявляється у здатності швидко входити в курс справ, легко встановлювати контакти та зберігати спокій у складних умовах. Керівник-сангвінік зазвичай обирає демократичний стиль. Він орієнтований на розвиток персоналу, відкритий до інновацій та легко делегує повноваження. Його основна перевага – висока комунікативна компетентність та здатність створювати позитивний соціально-психологічний клімат. Однак існує ризик поверхового ставлення до дрібниць та втрати інтересу до проєктів, що вимагають тривалої одноманітної

роботи. Такі управлінці часто потребують заступників-флегматиків, які будуть доводити деталі до ідеалу [5, с. 105].

2. Керівник-холерик: енергія та рішучість.

Холеричний тип характеризується сильною, але неврівноваженою нервовою системою з переважанням збудження. Це лідери «прориву», здатні вести за собою в екстремальних обставинах. Їхній стиль управління часто межує з авторитарним через прагнення до швидкого результату та домінування. Холерик-керівник прямолінійний, ініціативний, але водночас конфліктний та нетерплячий. Його емоційна реактивність може призводити до суб'єктивізму в оцінці підлеглих. Вплив такого темпераменту на колектив є двояким: з одного боку, це потужний поштовх до розвитку, з іншого – постійний стрес для працівників через непередбачуваність емоцій боса [2, с. 80].

3. Керівник-флегматик: стабільність та аналітика.

Флегматик володіє сильною, врівноваженою, але інертною нервовою системою. Це ідеальний керівник для великих стабільних структур, де важливі процедури, регламенти та довгострокове планування. Його стиль – помірковано-авторитарний або спокійно-демократичний. Він ніколи не приймає рішень під впливом моменту, завжди збирає максимум інформації. Флегматик не схильний до конфліктів, він надійний та послідовний. Проте в умовах швидких змін (наприклад, цифровізації чи кризи) його інертність може стати бар'єром. Такий керівник може занадто довго аналізувати ситуацію, втрачаючи час для оперативного маневру [4, с. 188].

4. Керівник-меланхолік: емпатія та системність.

Меланхолік має слабку нервову систему з високою чутливістю. В управлінні це найбільш рідкісний тип, оскільки професія менеджера пов'язана з постійним стресом. Проте керівники-меланхоліки незамінні в інтелектуальних сферах, ІТ, мистецтві чи психологічному консультуванні. Їхній стиль – ліберальний або наставницький. Вони глибоко відчують настрій колективу, помічають нюанси, які ігнорують інші. Вплив темпераменту тут проявляється у надмірній тривожності та схильності до вигорання. Меланхолік може бути успішним лідером, якщо навчиться захищати власні емоційні межі та оточить себе енергійними помічниками [1, с. 160].

Співвідношення темпераменту та стилів керівництва. Дослідження показують, що чистий темперамент рідко визначає стиль «напрямую». Скоріше він створює передумови для формування певного індивідуального стилю діяльності (ІСД). Керівник, знаючи свої особливості, може використовувати компенсаторні механізми. Наприклад, холерик може свідомо використовувати письмові розпорядження замість усних, щоб уникнути емоційних спалахів, а

флегматик – встановлювати собі жорсткі дедлайни для прийняття рішень, щоб побороти інертність [3, с. 210].

Вплив на організаційну культуру. Темперамент управління транслюється на всю організацію. «Холерична» компанія – це середовище постійного драйву та змін, де виживають лише стресостійкі. «Флегматична» компанія – це царство інструкцій та стабільності. Ефективне управління передбачає здатність керівника виходити за межі свого природного типу, демонструючи поведінкову гнучкість залежно від потреб ситуації та особливостей колективу.

Висновки. Вплив темпераменту на стиль управлінської діяльності є фундаментальним, але не фатальним. Темперамент визначає динаміку управління: темп прийняття рішень, рівень емоційності та стійкість до перевантажень. Оптимальним є поєднання природних схильностей з розвиненим емоційним інтелектом та навичками саморегуляції. Для успішного функціонування організації керівнику важливо не лише знати свій тип темпераменту, а й враховувати типи темпераментів підлеглих для збалансованого розподілу завдань та мінімізації міжособистісних конфліктів.

Література:

1. Карамушка Л. М. Психологія управління. Київ : Каравела, 2020. С. 138–164.
2. Орбан-Лембрик Л. Б. Соціальна психологія. Київ : Академвидав, 2019. С. 70–95.
3. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2017. С. 205–225.
4. Коваль В.О. Психологія професійної діяльності. Одеса : Астропринт, 2021. С. 185–204.
5. Шевченко О.О. Психологія управлінської діяльності. Харків : Право, 2020. С. 89–115.
6. Бандурка О.М. Юридична психологія. Харків : Право, 2018. С. 340–360.

СЕКЦІЯ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-11>

ПСИХОЛОГІЧНІ БАР'ЄРИ ДІЛОВОГО СПІЛКУВАННЯ МІЖ УПРАВЛІНЦЕМ ТА КОЛЕКТИВОМ

Базилевич Марія Олексіївна

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

У сучасному суспільстві, що характеризується динамічністю соціальних процесів, інтенсивною цифровізацією та зростанням ролі людського ресурсу, ефективність управління значною мірою залежить від якості ділового спілкування між управлінцем та колективом. Саме через комунікацію відбувається передача управлінських рішень, координація діяльності, формування організаційної культури та забезпечення досягнення стратегічних цілей. Водночас у реальній практиці управління досить часто виникають труднощі, пов'язані з порушенням взаєморозуміння між суб'єктами комунікації, що зумовлюється наявністю психологічних бар'єрів.

Психологічні бар'єри ділового спілкування доцільно розглядати як складне багаторівневе явище, що включає сукупність індивідуально-психологічних, соціально-психологічних та організаційних чинників, які перешкоджають адекватному сприйняттю, інтерпретації та передачі інформації. Вони можуть виникати як на рівні особистості (внутрішні установки, емоційні стани, рівень розвитку комунікативних навичок), так і на рівні групи або організації (стиль керівництва, організаційна культура, система взаємодії) [1, с. 118].

Однією з базових форм прояву психологічних труднощів є комунікативні бар'єри, які виникають безпосередньо у процесі обміну інформацією. Вони можуть бути пов'язані з різним рівнем професійної підготовки, відмінностями у термінології, особливостями мислення та мовлення. Наприклад, керівник, орієнтований на стратегічне бачення, може формулювати завдання у загальних категоріях, тоді як працівники потребують конкретних інструкцій. У результаті виникає ситуація невизначеності, що знижує ефективність виконання завдань. Додатково ситуація ускладнюється тим, що у діловому середовищі

часто відсутня культура уточнення інформації, що пов'язано з побоюванням виглядати некомпетентним.

Важливе місце займають перцептивні бар'єри, які пов'язані з особливостями соціального сприйняття. У процесі взаємодії люди схильні формувати уявлення про інших на основі стереотипів, попереднього досвіду та емоційних оцінок. Так, якщо управлінець раніше демонстрував жорсткий або авторитарний стиль поведінки, колектив може інтерпретувати навіть нейтральні або конструктивні зауваження як прояв тиску або критики. У свою чергу, керівник може формувати упереджене ставлення до окремих працівників, що впливає на об'єктивність оцінки їх діяльності. Такі викривлення сприйняття значно ускладнюють процес встановлення довіри та партнерських відносин [2, с. 73].

Особливої уваги заслуговують емоційні бар'єри, які є одними з найскладніших для подолання. Вони виникають унаслідок накопичення негативних емоційних станів – тривоги, страху, образи, роздратування або емоційного вигорання. У контексті управлінської діяльності це може проявлятися у формальному виконанні обов'язків, уникненні відкритого спілкування, зниженні ініціативності. Наприклад, працівник, який систематично отримує лише негативний зворотний зв'язок, починає уникати взаємодії з керівником, що створює замкнене коло неефективної комунікації. Емоційні бар'єри особливо посилюються в умовах стресу або високого рівня відповідальності [3, с. 156].

Не менш значущими є мотиваційні бар'єри, які відображають внутрішню неготовність або небажання брати участь у комунікації. Вони можуть бути пов'язані з відсутністю чітко визначених цілей, несправедливою системою оцінювання праці, низьким рівнем залученості працівників до прийняття рішень. Якщо працівник не бачить зв'язку між власною діяльністю та загальними результатами організації, його комунікативна активність знижується, що негативно впливає на ефективність взаємодії [4, с. 204].

У структурі управлінських відносин важливу роль відіграє статусний бар'єр, який обумовлений ієрархічною організацією влади. Формальна дистанція між керівником і підлеглими може трансформуватися у психологічну дистанцію, що проявляється у страху висловлювати власну думку, уникненні ініціативи та прагненні діяти виключно в межах отриманих вказівок.

У таких умовах комунікація набуває одностороннього характеру, що суперечить сучасним принципам ефективного управління, які передбачають двосторонній обмін інформацією та активну участь колективу [5, с. 89].

Окремо слід виділити ціннісно-сміслові бар'єри, які виникають через розбіжності у світоглядних установках, професійних цінностях і життєвих орієнтаціях. У сучасних колективах часто поєднуються представники різних поколінь, що мають різне бачення роботи, дисципліни, кар'єрного розвитку. Наприклад, молоді працівники можуть орієнтуватися на гнучкість і самореалізацію, тоді як керівник – на стабільність і дотримання чітких правил. Такі розбіжності можуть створювати приховані конфлікти та ускладнювати процес взаєморозуміння [1, с. 164].

Інформаційні бар'єри в умовах сучасного інформаційного суспільства набувають особливої актуальності. З одного боку, надмірна кількість інформації призводить до когнітивного перевантаження, зниження концентрації та поверхневого сприйняття змісту. З іншого – дефіцит або несвоєчасність інформації створює невизначеність і сприяє виникненню чуток та домислів у колективі. В обох випадках порушується ефективність управлінської комунікації.

Аналізуючи причини виникнення психологічних бар'єрів, слід зазначити, що вони часто є наслідком не лише індивідуальних особливостей, а й недосконалості управлінських практик. Авторитарний стиль керівництва, відсутність зворотного зв'язку, ігнорування потреб працівників, низький рівень розвитку організаційної культури – усе це створює сприятливий ґрунт для формування бар'єрів у спілкуванні. Водночас навіть за наявності сприятливих умов індивідуальні психологічні особливості можуть виступати джерелом труднощів у комунікації.

Подолання психологічних бар'єрів передбачає комплексний підхід, що включає як розвиток особистісних компетенцій управління, так і вдосконалення організаційних умов. Насамперед важливим є розвиток комунікативної компетентності, яка охоплює здатність до ефективного слухання, чіткого формулювання думок, врахування індивідуальних особливостей співрозмовника. Значну роль відіграє також розвиток емоційного інтелекту, що дозволяє розпізнавати та регулювати емоційні стани як власні, так і інших учасників комунікації [2, с. 95].

Ефективним інструментом є формування психологічно безпечного середовища, у якому працівники відчують підтримку та можуть відкрито висловлювати свої ідеї. Це сприяє підвищенню рівня довіри, розвитку ініціативності та покращенню якості прийняття управлінських рішень. Важливо також забезпечити прозорість комунікаційних процесів, чіткість постановки завдань і регулярний зворотний зв'язок.

Отже, психологічні бар'єри ділового спілкування між управлінцем та колективом є складним соціально-психологічним явищем, що має багатофакторну природу. Їх наявність може суттєво знижувати ефективність управлінської діяльності, ускладнювати взаємодію та сприяти виникненню конфліктів. Водночас своєчасне виявлення та

системне подолання таких бар'єрів створює передумови для формування ефективної комунікації, підвищення продуктивності праці та гармонійного розвитку організації в цілому.

Література:

1. Карамушка Л.М. Психологія управління. Київ : Каравела, 2020. 344 с.
2. Орбан-Лембрик Л.Б. Соціальна психологія. Київ : Академвидав, 2019. 448 с.
3. Максименко С.Д. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2017. 480 с.
4. Коваль В.О. Психологія професійної діяльності. Одеса : Астропринт, 2021. 256 с.
5. Шевченко О.О. Психологія управлінської діяльності. Харків : Право, 2020. 300 с.
6. Бандурка О.М. Юридична психологія. Харків : Право, 2018. 384 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-12>

АВТОРИТЕТ КЕРІВНИКА ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Батижманська Софія Ігорівна

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

У сучасних умовах функціонування організацій, що характеризуються високою динамічністю соціально-економічних процесів, зростанням конкуренції та підвищенням вимог до ефективності управлінської діяльності, особливої значущості набуває проблема формування авторитету керівника. Авторитет керівника виступає не лише як формальний статус, а як важливий психологічний ресурс, що безпосередньо впливає на результативність управління, рівень довіри в колективі та ефективність міжособистісної взаємодії [1, с. 15].

Наявність такого явища сприяє зростанню мотивації працівників, створенню сприятливого соціально-психологічного середовища, зниженню рівня конфліктності та посиленню згуртованості колективу. Одночасно сучасні підходи до управління дедалі більше фокусуються на психологічних складових лідерства, оскільки формальне керівництво, позбавлене персонального авторитету, втрачає ефективність.

Авторитет (лат. *autoritas* – вплив, влада) – вплив індивіда, заснований на займаній ним посаді; визнання за індивідом права на прийняття відповідального рішення в умовах спільної діяльності.

Психологічним підґрунтям авторитету керівника є його компетентність, діловитість, ділова коректність тощо. Значну роль при цьому відіграють значущість його посади і можливості, які вона відкриває. Основними компонентами структури авторитету керівника є професійні знання, морально-психологічні якості та стиль управління. Визнання керівника значною мірою забезпечують його особистісні можливості та якості [4, с. 147].

Утвердженню авторитету керівника сприяють здатність адаптуватися до ситуації управління, надійність, рішучість, наполегливість, впевненість у собі, стійкість до стресу, готовність брати на себе відповідальність, дипломатичність, організованість, винахідливість, практично-психологічний розум, психологічний такт, енергійність, перспективність мислення, вміння приймати творчі рішення в ризикових ситуаціях, схильність до інтуїтивного передбачення, концентрація уваги на розв'язанні проблем, а не на виявленні винуватців, тощо [3, с. 122]. Для успішного здійснення управлінських функцій керівник не обов'язково повинен мати всі ці якості водночас, але певний їх мінімум необхідний. До них, передусім, належать високий рівень енергії, готовність брати на себе відповідальність, увага до соціальних ситуацій. Ефективний керівник мусить відчувати потребу впливати на людей і досягати поставлених цілей. Вирішальним моментом у формуванні авторитету керівника є не тільки об'єктивна цінність його якостей і властивостей, а й суб'єктивне сприйняття їх підлеглими [2, с. 25].

Водночас авторитет керівника не є сталою характеристикою і не зводиться виключно до формального визнання його владних повноважень. Він формується в процесі тривалої взаємодії з колективом і залежить від того, наскільки послідовними, справедливими та прогнозованими є дії керівника.

Психологічний вплив керівника виявляється на кількох рівнях взаємодії: між ним і підлеглим, між ним і групою співробітників та ін. Ефективне управління передбачає в усіх випадках наявність зворотного зв'язку, коли підлеглі також є агентами впливу [2, с. 59]. Це впливає на ефективність прийняття управлінських рішень, яка залежить і від форм (індивідуальних, колективних) прийняття управлінського рішення. Найоптимальніше використовувати різні форми залежно від складності завдання.

Значний внесок у вивчення авторитету керівника зробив К. Левін, який експериментально довів, що стиль керівництва безпосередньо впливає на психологічний клімат у групі. Він виділив авторитарний, демократичний та ліберальний стилі управління: демократичний та

ліберальний підходи, як правило, сприяють зміцненню авторитету, тоді як авторитарні методи можуть забезпечувати тимчасову підпорядкованість, але не формують стійкої довіри. Також він підкреслював, що демократичний стиль сприяє формуванню більш стійкого авторитету керівника.

У теоріях сучасного менеджменту важливе місце займає підхід Ф. Фідлера, який розглядав ефективність керівника через відповідність стилю управління ситуації. Його роботи показують, що авторитет керівника посилюється тоді, коли його поведінка узгоджується з вимогами ситуації та очікуваннями групи.

Окреме значення має особистісний компонент авторитету, який включає емоційну зрілість, самоконтроль, відповідальність, здатність до емпатії та вміння враховувати інтереси підлеглих. Керівник, який демонструє повагу до працівників, визнає їх внесок у спільну діяльність і здатний відкрито комунікувати, значно легше набуває неформального авторитету, що є більш стійким і ефективним порівняно з формальним [3, с. 103].

Також варто відзначити, що авторитет керівника виконує важливу регулятивну та інтегративну функції в організації [1, с. 129]. Регулятивна функція проявляється у здатності впливати на поведінку працівників без застосування жорсткого контролю, тоді як інтегративна забезпечує об'єднання колективу навколо спільних цілей та цінностей. У результаті підвищується рівень організаційної лояльності, зменшується кількість внутрішніх конфліктів і формується стабільне робоче середовище.

Таким чином, авторитет керівника слід розглядати як важливий психологічний ресурс управління, який інтегрує особистісні та професійні якості керівника і визначає ефективність його впливу на колектив. Його розвиток є необхідною умовою успішної управлінської діяльності, підвищення ефективності організації та забезпечення стабільного функціонування колективу в умовах сучасних соціально-економічних викликів.

Література:

1. Балановський А. 99 законів успіху та лідерського впливу. Київ : Центр навчальної літератури, 2025. 304 с.
2. Лідерство. Збірник самарі : переклад і адаптація фрагментів зі світових авторів / українські редактори. Київ : Моноліт-Bizz, 2025. 240 с.
3. Новаченко О. М. Архетипова парадигма авторитету керівника в державному управлінні : монографія. Київ, 2019. URL: <http://lib.rada.gov.ua/static/about/text/Novachenko.pdf> (дата звернення: 06.05.2026)
4. Шевченко Л. С. Менеджмент : навч. посіб. Харків : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 210 с.

СТРАХ САМОТНОСТІ ЯК ПСИХОЛОГІЧНА ПЕРЕДУМОВА НЕЗДОРОВИХ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ

Бержестовська Діана Євгенівна

*студентка II курсу факультету адвокатури
та антикорупційної діяльності*

Національний університет «Одеська юридична академія»

Науковий керівник: Ташматов Вячеслав Абдуллайович

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології,

Національний університет «Одеська юридична академія»

м. Одеса, Україна

У сучасному суспільстві проблема страху самотності набуває особливої актуальності, оскільки міжособистісні стосунки є важливою складовою психологічного благополуччя людини. Самотність часто сприймається не лише як фізична відсутність людей поруч, а як емоційний стан внутрішньої ізольованості, непотрібності та втрати підтримки. Саме страх залишитися наодинці нерідко стає причиною формування нездорових або деструктивних відносин.

У сучасному світі можна часто спостерігати ситуації, коли люди залишаються у нездорових або деструктивних стосунках через страх самотності. Навіть відчуваючи емоційний дискомфорт, психологічний тиск чи відсутність взаєморозуміння, вони бояться припинити такі взаємини через небажання залишитися наодинці. Для багатьох людей самотність сприймається як щось страшне та болісне, тому вони намагаються уникнути її будь-якою ціною. Саме через це люди нерідко жертвують власним психологічним благополуччям заради збереження стосунків. Подібні приклади можна побачити не лише у повсякденному житті, а й у фільмах, заснованих на реальних подіях, літературі та історіях відомих особистостей. Багато публічних людей відкрито говорили про токсичні стосунки, емоційну залежність та страх залишитися самотніми. Це свідчить про те, що проблема страху самотності є поширеним психологічним явищем, яке може негативно впливати на життя людини незалежно від її статусу чи успішності [1].

Страх самотності є поширеним психологічним станом, який впливає на життя людини та її міжособистісні стосунки. Часто він формується ще у дитинстві через нестачу уваги, підтримки або емоційної близькості з боку батьків. Якщо дитина відчувала себе покинутою або непотрібною, у дорослому віці це може перерости у сильний страх

залишитися наодинці. Також причиною можуть стати невдалі романтичні стосунки, зрада, розрив або втрата близької людини. Після такого досвіду людина починає боятися повторного емоційного болю та прагне будь-яким способом уникнути самотності. У багатьох випадках цей стан не залежить від самої людини, оскільки формується під впливом психологічних травм і внутрішніх переживань [4]. Страх самотності може викликати тривожність, невпевненість у собі та емоційну залежність від інших людей. Через це люди нерідко залишаються у токсичних або деструктивних стосунках, навіть якщо вони завдають їм психологічного дискомфорту.

Найсильніше страх самотності проявляється після втрати близької людини або завершення важливих для людини стосунків. Після емоційного потрясіння людина може відчувати внутрішню порожнечу, тривожність та постійний страх бути покинутою знову. Через це виникає сильна потреба якомога швидше знайти нові стосунки або зберегти вже існуючі будь-якою ціною. У таких ситуаціях люди нерідко ігнорують власний психологічний комфорт, терплять неповагу, маніпуляції чи емоційний тиск з боку партнера. Головною причиною цього є бажання уникнути повторного переживання болю та самотності. З часом така поведінка може призвести до формування емоційної залежності та повторення однакових токсичних моделей стосунків. Людина починає звикати до деструктивних взаємин і сприймати їх як норму. Це ускладнює побудову здорових міжособистісних відносин, заснованих на довірі, взаємоповазі та емоційній стабільності [2].

Одним із проявів подібної психологічної залежності можна вважати стокгольмський синдром – явище, за якого жертва починає емоційно прив'язуватися до кривдника, виправдовувати його поведінку та відчувати страх втрати цих стосунків. У міжособистісних взаєминах це може проявлятися у тому, що людина, попри токсичність або насильство, продовжує підтримувати зв'язок із партнером через глибокий страх самотності та емоційної ізоляції. Така прив'язаність формується на основі психологічної залежності, низької самооцінки та потреби у прийнятті. Страх самотності часто супроводжується переконанням, що будь-які стосунки є кращими за їх відсутність. Це створює підґрунтя для співзалежних відносин, у яких людина жертвує власними інтересами, емоційним комфортом і навіть психологічним здоров'ям заради збереження зв'язку з партнером. У результаті нездорові стосунки можуть сприйматися як норма, а вихід із них – як більша загроза, ніж саме перебування у деструктивному середовищі.

Подолання страху самотності є тривалим психологічним процесом, який потребує внутрішньої роботи над собою та переосмислення власного ставлення до самотності. Важливу роль у цьому відіграє

розвиток емоційної зрілості. Емоційно зріла особистість не сприймає самотність як загрозу чи ознаку власної неповноцінності, а розглядає її як природний стан, необхідний для саморозвитку, відпочинку та внутрішнього балансу [2].

Не менш важливим чинником є формування адекватної самооцінки. Людина, яка усвідомлює власну цінність, менше залежить від зовнішнього схвалення та не намагається отримати від інших підтвердження своєї значущості. Висока самооцінка допомагає відстоювати власні потреби, не погоджуватися на приниження чи токсичне ставлення та припиняти стосунки, які завдають психологічної шкоди. Натомість люди з низькою самооцінкою часто бояться втратити навіть деструктивні взаємини, оскільки вважають, що не заслуговують на краще ставлення або не зможуть бути щасливими наодинці.

Аспектом подолання страху самотності є також формування особистих психологічних меж. У здорових міжособистісних стосунках людина здатна зберігати власну індивідуальність, поважати свої потреби та не розчинятися повністю у партнері. Особисті межі допомагають уникати емоційної залежності, маніпуляцій та співзалежних моделей поведінки. Людина, яка вміє захищати власний психологічний простір, буде стосунки на основі взаємної поваги, а не страху втрати чи самотності.

Література:

1. Айвазян Л. Ю. Феномен самотності та його визначення в сучасній психології. *Вісник Національного університету оборони України*. 2012. № 1. С. 108–113.
2. Березіна О. Усамітнення та самотність в умовах сучасного суспільства : монографія. Київ, 2020. 89 с.
3. Головська І. Г. Хабітус : науковий журнал. 2024. Вип. 61. 162 с.
4. Слободчиков І. М. Сучасні дослідження переживання самотності. *Психологічна наука та освіта*. 2007. № 3. С. 27–34.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ОСОБИСТІСНИХ РИС КЕРІВНИКА НА СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ

Божко Єлизавета Романівна

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

Від професійних та особистісних якостей керівника значною мірою залежить психологічний клімат у колективі, продуктивність роботи працівників, рівень їх мотивації та успішність функціонування організації загалом. Саме тому дослідження психологічних особливостей впливу особистісних рис керівника на стиль управління є важливим напрямом психології управління.

Стиль управління – система принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих із метою ефективного здійснення управлінської діяльності та досягнення поставлених цілей [1, с. 112].

Він формується під впливом багатьох чинників, серед яких провідне місце посідають індивідуально-психологічні особливості особистості керівника. Темперамент, характер, рівень емоційного інтелекту, комунікативні здібності, мотиваційна сфера та рівень самоконтролю безпосередньо визначають характер управлінської діяльності.

Класифікацію стилів керівництва вперше запропонував К. Левін у 1939 році, виокремивши авторитарний, демократичний і ліберальний стилі залежно від способу прийняття рішень, розподілу відповідальності та контролю [2, с. 37].

Авторитарний стиль характеризується концентрацією влади в руках керівника, одноосібним прийняттям рішень, жорстким контролем і мінімальним залученням підлеглих до управлінського процесу. Його перевагами є швидкість ухвалення рішень та ефективність у кризових ситуаціях або за низького рівня професійної підготовки працівників. Водночас надмірна авторитарність може спричиняти конфлікти, зниження мотивації персоналу та формування несприятливого психологічного клімату в колективі.

Демократичний стиль ґрунтується на колегіальності, партнерських взаєминах і залученні працівників до прийняття рішень. Такий підхід сприяє розвитку довіри, ініціативності та командного мислення. Однак його недоліками є тривалість обговорень і зниження ефективності в кризових умовах або за недостатньої компетентності працівників.

Ліберальний стиль передбачає мінімальне втручання керівника в діяльність підлеглих, надання їм значної свободи дій та уникнення

жорсткого контролю. Цей стиль може бути ефективним у творчих колективах, однак часто супроводжується недостатньою організованістю, уникненням відповідальності та слабким управлінським впливом [2, с. 39].

Сучасні дослідження свідчать про відсутність універсального стилю керівництва. Ефективність управління залежить від конкретної ситуації, рівня професійної підготовки працівників, характеру завдань і соціально-психологічного клімату в колективі. Тому найбільш результативним вважається комбінований стиль керівництва, що поєднує елементи авторитарного та демократичного підходів відповідно до умов діяльності організації.

Якості особистості керівника – це найбільш стійкі характеристики особистості, що мають вирішальний вплив на її управлінську діяльність [3, с. 109].

До основних якостей сучасного керівника належать професійна компетентність, відповідальність, здатність до творчого розв'язання проблем, готовність до обґрунтованого ризику, гнучкість мислення, висока працездатність, комунікабельність та уважне ставлення до підлеглих. Ці характеристики мають інтегральний характер і поєднують інтелектуальні, психологічні та соціальні компоненти особистості.

Якості керівника умовно поділяють на психологічні, інтелектуальні, професійні та соціальні. Найбільш значущими для успішного управління є навички соціальної взаємодії, орієнтація на успіх, соціальна зрілість, практичний інтелект, стресостійкість, здатність до адаптації та лідерські якості. Важливу роль відіграє також вміння працювати в умовах дефіциту часу, приймати рішення та підтримувати ефективну взаємодію в колективі.

Сучасні соціально-економічні умови потребують постійного розвитку управлінських здібностей і професійного самовдосконалення керівника, що є необхідною умовою ефективної управлінської діяльності.

Темперамент є важливою індивідуально-психологічною характеристикою особистості, що визначає динаміку психічних процесів і поведінки людини. У сучасній психології найбільш поширеною є класифікація Гіппократа, відповідно до якої виокремлюють чотири типи темпераменту: сангвінічний, холеричний, флегматичний і меланхолійний. Кожен із них має як позитивні, так і негативні прояви, що впливають на професійну діяльність керівника.

Сангвінік характеризується високою активністю, емоційністю, комунікабельністю та здатністю швидко адаптуватися до нових умов. Для менеджера цього типу властиві оптимізм, ініціативність і вміння ефективно взаємодіяти з колективом, однак можливими недоліками є поверховість, імпульсивність і недостатня зосередженість [2, с. 19].

Холерик відзначається енергійністю, рішучістю та високою працездатністю. Такі керівники здатні швидко приймати рішення й ефективно діяти в складних умовах, проте можуть проявляти нестриманість, конфліктність і схильність до емоційних реакцій.

Флегматик характеризується врівноваженістю, стійкістю, терплячістю та надійністю. Для нього властиві самоконтроль, послідовність і здатність ефективно працювати в умовах тривалого навантаження. Водночас флегматикам притаманна повільність адаптації до нових умов і недостатня оперативність у прийнятті рішень.

Меланхолік вирізняється чутливістю, відповідальністю, сумлінністю та схильністю до глибокого переживання подій. Такі керівники зазвичай уважні до підлеглих і схильні до самоаналізу, однак можуть виявляти нерішучість, тривожність і низьку стресостійкість [2, с. 20].

Отже, стиль управління значною мірою визначається індивідуально-психологічними особливостями керівника, його професійними якостями та типом темпераменту. Ефективна управлінська діяльність потребує гнучкого поєднання різних стилів керівництва, розвитку лідерських якостей і врахування психологічних особливостей працівників.

Література:

1. Жавнерчик О.В. Психологія управління : Конспект лекцій. Одеса : ОДЕКУ, 2020. 161 с.
2. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посібник. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.
3. Руденко Л. А., Сірко Р. І. Психологія управління : підручник. Львів : ЛДУБЖД, 2025. 217 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ КОМАНДОЮ

Брусановська Вікторія Олегівна

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

Науковий керівник: Яковлев Денис Вікторович

*доктор політичних наук, професор,
декан факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Проблема ефективного управління командою набуває дедалі більшої актуальності в умовах стрімких соціальних і технологічних змін. Організації, що прагнуть зберегти конкурентоспроможність, змушені переосмислювати усталені уявлення про керівництво: від директивних моделей – до більш гнучких, людиноцентричних підходів. Психологічна наука при цьому відіграє роль не допоміжного інструменту, а системоутворюючої основи. Адже команда – це передусім живий соціально-психологічний організм, де стосунки, смисли та емоції визначають результат не менше, ніж стратегія чи ресурси.

Метою цих тез є систематизація та аналіз ключових психологічних чинників, що безпосередньо впливають на результативність командної роботи. Для досягнення поставленої мети використано теоретичний аналіз наукових джерел, узагальнення емпіричних даних сучасних досліджень у галузі організаційної психології та психології управління. Актуальність теми зумовлена також контекстом воєнного часу в Україні, який висуває принципово нові вимоги до стійкості команд і психологічного ресурсу їхніх лідерів.

Одним із найбільш вивчених і водночас найбільш недооцінених практиками чинників є психологічна безпека. За визначенням провідних дослідників організаційної поведінки, це спільне переконання членів команди в тому, що міжособистісний ризик тут безпечний: можна ставити «незручні» запитання, визнавати помилки, пропонувати нестандартні ідеї – без загрози бути висміяним чи покараним [1, с. 34]. Команди з високим рівнем психологічної безпеки демонструють вищу готовність до навчання, гнучкішу реакцію на кризові ситуації та нижчий рівень прихованих конфліктів. Критично важливо, що цей чинник не є «природним даром» команди – він

цілеспрямовано формується поведінкою лідера: його реакцією на помилки, готовністю до самокритики, якістю зворотного зв'язку.

Однак психологічна безпека – це не синонім «приємної атмосфери» чи відсутності вимогливості. Навпаки: саме там, де люди відчувають себе захищеними, вони здатні брати на себе серйозну відповідальність і відкрито обговорювати складні проблеми. Коли цей ресурс відсутній, команда переходить у режим самозахисту – учасники говорять те, що «безпечно» почути керівнику, а не те, що насправді відбувається. Це явище, відоме як «групове мовчання», є одним із найнебезпечніших симптомів дисфункціональної команди [2, с. 89].

Якість внутрішньогрупової комунікації є другим за значущістю чинником ефективності. Сучасні дослідження свідчать: команди, у яких члени почергово і рівномірно беруть участь в обговореннях – а не лише «найгучніші» голоси домінують, – показують статистично вищі результати у складних завданнях. Це пояснюється тим, що кожна людина є носієм унікальної інформації та перспективи; якщо ці голоси замовчуються або ігноруються, груповий інтелект залишається незадіяним [3, с. 117]. Активне слухання, яке передбачає не просто мовчазну присутність, а справжнє розуміння співрозмовника, стає навичкою стратегічного значення для сучасного лідера.

Варто розрізнити два рівні командної комунікації: змістовний (що говорить) і реляційний (як говорить, і що залишається невисловленим). Дисфункції найчастіше виникають саме на реляційному рівні – через накопичені образи, нечіткі очікування або нерозв'язані конфлікти, що «замітаються під килим». Керівник, котрий вміє розпізнавати і вербалізувати ці приховані напруження, здатний запобігти їхній ескалації. Натомість лідер, що уникає «незручних розмов», мимоволі стає каталізатором хронічної дисфункції [4, с. 52].

Феномен групової ідентичності та відчуття приналежності посідає особливе місце серед психологічних чинників командної ефективності. Люди, які щиро ідентифікують себе з командою – а не просто «ходять на роботу», – докладають якісно іншого рівня зусиль. Вони беруть відповідальність поза межами формальних обов'язків, підтримують одне одного в складних ситуаціях і менш схильні до деструктивної внутрішньої конкуренції. Формування групової ідентичності – не стихійний, а цілком керований процес: спільні ритуали, прозорість командних цілей, публічне визнання внеску кожного учасника є тими практичними інструментами, що їх лідер може свідомо і послідовно застосовувати [1, с. 78].

Індивідуальні відмінності у мотиваційному профілі учасників команди – ще один чинник, що потребує усвідомленого управлінського підходу. Частина людей рухається потребою у досягненні: вони орієнто-

вані на вимірювані результати і погано переносять невизначеність. Інші – потребою у приналежності: їм важливіше зберегти стосунки, ніж здобути перемогу. Треті мотивовані прагненням до впливу і визнання. Ефективний керівник не намагається уніфікувати ці профілі, а вибудовує індивідуалізований підхід – що, своєю чергою, вимагає розвиненої емпатії та самосвідомості. Варто наголосити: керівник, який проєктує власний мотиваційний профіль на підлеглих, ризикує систематично демотивувати тих, хто «влаштований інакше» [5, с. 203].

Емоційний інтелект лідера дедалі частіше розглядається дослідниками не як бажана «м'яка навичка», а як базова управлінська компетенція. Здатність розпізнавати власні емоції та емоції членів команди, регулювати власні реакції в стресових ситуаціях, виявляти емпатію та впливати на емоційний стан групи – усе це безпосередньо корелює з рівнем довіри у команді, задоволеністю працею та готовністю до змін. Особливо значущою ця компетенція стає в умовах тривалого стресу – наприклад, під час реалізації складних проєктів або в кризових організаційних ситуаціях [2, с. 134].

Довіра є тим «невидимим клеєм», що утримує команду як цілісну систему. У психологічному розумінні вона не є станом, а процесом – динамічним, таким що постійно підтверджується або руйнується через конкретні дії. Дослідження останніх років свідчать, що в командах із низьким рівнем довіри транзакційні витрати – час на узгодження, контроль, «перестраховування» – суттєво зростають, тоді як творча продуктивність і ініціативність знижуються. Відновлення довіри після її руйнування – процес тривалий і потребує від лідера послідовності, прозорості й готовності до уразливості [3, с. 89].

Поряд із конструктивними чинниками існують і деструктивні – ті, що системно підривають командну ефективність. Хронічний стрес і перевантаження знижують когнітивну гнучкість і підвищують реактивність – люди починають реагувати, а не думати. Мікроменеджмент руйнує автономію і внутрішню мотивацію. Нечіткий розподіл ролей породжує конкуренцію за ресурси та «розмитість» відповідальності. Несправедливий розподіл визнання активує почуття образи та організаційний цинізм – стан, при якому працівник зовні присутній, але внутрішньо «вийшов» із команди задовго до офіційного звільнення [4, с. 71].

В українському контексті, особливо після початку повномасштабного вторгнення, до переліку психологічних чинників додалися специфічні виміри: колективна травма, феномен «вигорання під час тривоги», необхідність управляти командами, де частина учасників перебуває в зонах підвищеного ризику або пережила особисті втрати. Це суттєво ускладнює завдання лідера, але водночас загострює потребу у психологічній грамотності керівника. Ігнорування

цих реалій не є нейтральним – воно безпосередньо впливає на стійкість і продуктивність команди [5, с. 18].

Таким чином, ефективне управління командою є багатовимірним психологічним завданням, що не зводиться до набору технік або управлінських рецептів. Психологічна безпека, якість комунікації, групова ідентичність, диференційований мотиваційний підхід, емоційний інтелект і довіра – ці чинники функціонують не ізольовано, а у взаємозалежній системі. Їхнє усвідомлене культивування вимагає від лідера постійної рефлексії, готовності до особистісного зростання і розуміння того, що сила команди будується зсередини – через якість стосунків, а не через жорсткість контролю.

Література:

1. Карамушка Л. М., Креденцер О. В. Психологія організаційного розвитку : навч. посіб. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2022. 318 с.
2. Edmondson A. C., Bransby D. P. Psychological Safety Comes of Age: Observed Themes in an Established Literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. 2023. Vol. 10. P. 55–78.
3. Woolley A., Aggarwal I., Malone T. W. Collective Intelligence and Group Performance. *Current Directions in Psychological Science*. 2022. Vol. 31, № 3. P. 227–233.
4. Hackman J. R., Edmondson A. C. Groups as Agents of Change. *Handbook of Organizational and Managerial Wisdom*. London : SAGE, 2021. P. 167–196.
5. Максименко С. Д., Карамушка Л. М. Психологічне благополуччя персоналу організацій в умовах воєнного стану: виклики та ресурси. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 2 (29). С. 6–25.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЛІДЕРСТВА В УМОВАХ КРИЗОВИХ СИТУАЦІЙ

Владова Анна Андріївна

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

У сучасних умовах діяльність будь-якої організації супроводжується постійними змінами, викликами та непередбачуваними обставинами, які можуть призводити до виникнення кризових ситуацій. Саме тому кожен керівник або лідер рано чи пізно стикається з необхідністю приймати швидкі, відповідальні та ефективні рішення в умовах невизначеності. У кризовий період особливо важливими стають психологічні особливості лідера, його здатність контролювати емоції, підтримувати колектив, зберігати стресостійкість та організовувати роботу команди. Від уміння лідера правильно реагувати на кризу значною мірою залежить стабільність організації, психологічний клімат у колективі та успішність подолання складних ситуацій.

Під час кризових ситуацій особливого значення набувають психологічні якості керівника, адже саме він відповідає за організацію роботи колективу та прийняття важливих рішень в умовах невизначеності. Ефективний лідер повинен вміти зберігати самоконтроль, швидко аналізувати ситуацію та діяти рішуче навіть під тиском обставин. Важливими рисами керівника є стресостійкість, емоційна врівноваженість, відповідальність, комунікабельність та здатність мотивувати працівників. Не менш важливою є здатність підтримувати позитивний психологічний клімат у колективі, оскільки під час кризи працівники часто відчувають тривогу, невпевненість та емоційне напруження. Лідер, який демонструє впевненість, гнучкість мислення та готовність брати відповідальність за свої рішення, здатний не лише ефективно подолати кризову ситуацію, а й зберегти довіру та згуртованість команди [2, с. 279].

Для подолання кризових ситуацій також використовується етичне (емпатійне) лідерство, яке ґрунтується на врахуванні емоційного стану працівників, розумінні їхніх потреб та формуванні довірливого, відкритого середовища в команді. Такий підхід до управління набуває особливої значущості в умовах невизначеності, коли організація стикається з підвищеним рівнем стресу та необхідністю швидкої адаптації до змін. Розвиток етичного лідерства забезпечується через використання

практичних інструментів, які допомагають керівнику ефективно діяти в кризі: моделювання робочих ситуацій і рольові вправи дозволяють краще визначати пріоритети, коригувати завдання та вдосконалювати способи комунікації, а також організовувати індивідуальну взаємодію з працівниками й забезпечувати системний зворотний зв'язок.

Важливим елементом є активне слухання, яке дає змогу глибше розуміти потреби команди та створює умови для відкритого обговорення труднощів без надмірної напруги, що є критично важливим у кризових умовах. Окреме значення має розвиток емоційного інтелекту, який дозволяє керівнику своєчасно розпізнавати стресові стани працівників і адекватно реагувати на них, підтримуючи стабільність у колективі. Крім того, навички вирішення конфліктів сприяють трансформації напружених ситуацій у конструктивний діалог, що знижує рівень внутрішньої напруги та підвищує ефективність взаємодії в команді. Важливу роль відіграє також навчання через аналіз реальних кейсів і помилок, яке формує у керівника більш гнучкі та адаптивні моделі поведінки, необхідні для роботи в умовах невизначеності. Значний вплив має і особистий приклад керівника, оскільки його стиль комунікації та прийняття рішень закріплює цінності емпатійного підходу та формує культуру довіри, прозорості й чесної співпраці в колективі.

Комплексне застосування цих практик дозволяє підвищити узгодженість дій команди, пришвидшити процес адаптації до змін, зменшити рівень стресу та покращити якість колективного прийняття рішень, що в результаті забезпечує стабільність та ефективність роботи організації навіть у складних умовах. В умовах крос-культурних команд етичне лідерство також проявляється через здатність керівника враховувати емоційні стани учасників і адаптувати підходи до постановки завдань з урахуванням культурних особливостей, що сприяє зменшенню комунікаційних бар'єрів, підвищенню рівня довіри та покращенню кооперації в команді.

Постійна робота над психологічним кліматом, його моніторинг та коригування форматів взаємодії дозволяють знизити рівень тривожності та емоційного напруження, забезпечуючи більш стабільну та передбачувану взаємодію між учасниками навіть у кризових умовах [1, с. 12].

Антикризове управління підприємством ґрунтується на системі взаємопов'язаних принципів, які визначають його ефективність та здатність своєчасно реагувати на кризові явища. Їх дотримання дозволяє об'єктивно оцінювати ситуацію, правильно визначати проблеми та забезпечувати раціональне ухвалення управлінських рішень [3, с. 85].

1. Принцип об'єктивності передбачає використання достовірних даних, показників та індикаторів для неупередженого аналізу стану

системи, що дає змогу виявити як зовнішні прояви кризи, так і її глибокі причини без впливу суб'єктивних оцінок.

2. Принцип системності полягає у розгляді організації та її середовища як єдиної системи взаємопов'язаних елементів, де зміни в одному компоненті впливають на всю структуру, що дозволяє краще розуміти причини криз і запобігати їх розвитку.

3. Принцип комплексності передбачає аналіз системи через окремі взаємопов'язані блоки, що дає можливість виділяти конкретні проблемні зони, які можуть провокувати кризові процеси.

4. Принцип відповідності ґрунтується на необхідності максимально точного відображення реальної системи у її формалізованих моделях з урахуванням умов функціонування, тенденцій розвитку та часових обмежень при прийнятті рішень у кризі.

5. Принцип оптимальності передбачає раціональне використання ресурсів та вибір найбільш ефективних заходів реагування на кризу на всіх її етапах – від оперативного до стратегічного рівня.

6. Принцип пріоритетності полягає у визначенні ключових проблем, які є джерелом кризи, та їх першочерговому вирішенні з урахуванням швидкості реагування різних елементів системи.

7. Принцип законності передбачає обов'язкове дотримання нормативно-правових вимог у процесі управління, оскільки їх порушення часто стає причиною виникнення або поглиблення кризових явищ.

8. Принцип контролю полягає у постійному моніторингу ключових показників діяльності, своєчасному виявленні відхилень та коригуванні управлінських дій, зокрема через системи контролінгу.

9. Принцип ефективності означає максимально результативне використання ресурсів і потенціалу організації з метою досягнення стабільного розвитку та підвищення загальної успішності діяльності навіть у кризових умовах [4, с. 62–64].

Таким чином, системні принципи антикризового управління формують цілісну основу для ефективного реагування організації на кризові ситуації. Вони забезпечують об'єктивність аналізу, дозволяють розглядати підприємство як єдину взаємопов'язану систему та сприяють виявленню ключових проблем, що потребують першочергового вирішення.

Важливе значення має поєднання принципів комплексності, відповідності та оптимальності, які дозволяють не лише правильно оцінити ситуацію, а й обрати найбільш доцільні управлінські рішення з урахуванням ресурсних і часових обмежень.

Дотримання принципів контролю, законності та ефективності забезпечує стабільність функціонування підприємства, зниження ризиків поглиблення кризи та підвищення результативності управлінських дій. У сукупності ці принципи сприяють формуванню

дієвої системи антикризового управління, здатної забезпечити стійкість і розвиток організації навіть у складних умовах.

Література:

1. Дибач І. Л. Ефективність емпатичного лідерства в управлінні розподіленими крос-культурними командами під час кризових ситуацій. *Актуальні питання економічних наук*. 2026. № 20 С. 40–57
URL: <https://a-economics.com.ua/index.php/home/article/view/1169/1152>
(дата звернення: 14.05.2026).

2. Інтеграційний розвиток особистості та суспільства: психологічний і соціологічний виміри : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. / за ред. д. ю. н., проф. Аракелян М. Р. ; Національний університет «Одеська юридична академія». Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 316 с.

3. Лебедєва Н. Антикризовий менеджмент і маркетинг як стратегія розвитку бізнесу в сучасних умовах. *Економіка та суспільство*. 2024. № 62. С. 105–112.

4. Войтко С. В., Мельниченко А. А. Лідерство та антикризовий менеджмент : підручник. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, Вид-во «Політехніка», 2021. 194 с.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК СТИЛЮ СІМЕЙНОГО ВИХОВАННЯ ТА ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В ЮНАЦЬКОМУ ВІЦІ

Волинчик Вероніка Валеріївна

*студентка IV курсу соціально-психологічного факультету
Житомирський державний університет імені Івана Франка*

Науковий керівник: Мазяр Олег Васильович

*доктор психологічних наук, доцент,
професор (б.в.з.) кафедри соціальної та практичної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка
м. Житомир, Україна*

Взаємозв'язок стилю сімейного виховання та емоційного інтелекту в підлітковому віці є фундаментальним чинником психічного розвитку, оскільки саме в сімейному середовищі формується первинна система цінностей, моделей поведінки та емоційно-комунікативних стратегій. У ході еволюції психологічної науки було сформовано широкий спектр теоретико-методологічних підходів до аналізу стилів виховання, від класичних концепцій батьківського контролю до сучасних інтегративних моделей, що підкреслюють важливість емоційної підтримки та міжособистісної чуйності.

З соціально-психологічного погляду, сім'я, як зазначає О.А. Столярчук, є соціальною групою, що відповідає нормам і цінностям певного суспільства та формується у процесі спільної діяльності. Вона об'єднує систему міжособистісних взаємин подружжя між собою, батьків і дітей, а також дітей між собою, які проявляються в любові, прихильності та інтимності [5]. Під сім'єю розуміють малу групу, що є фундаментом організації повсякденного побуту особистості. Її структурну основу складають шлюбні та родинні зв'язки, що передбачають спільне мешкання, взаємодію між поколіннями (батьки-діти) та родичами, а також формування спільного бюджету для задоволення життєвих потреб.

Ключове місце у розвитку сучасних теоретичних підходів до дослідження батьківських стилів виховання займають концепції, що пояснюють їх через особистісні характеристики батьків. Емпіричні дослідження Д. Белські продемонстрували, що стиль батьківського виховання формується під впливом трьох взаємопов'язаних груп факторів: 1) характеристик самих батьків (особистісні риси, психологічна зрілість, власний досвід дитинства), 2) характеристик дитини (темперамент, рівень емоційної реактивності, здатність до

саморегуляції) і 3) контекстуальних умов (якість шлюбних відносин, наявність соціальної підтримки, економічні фактори). Відповідно, стресові ситуації або соціальна ізоляція можуть знижувати рівень чутливості батьків, підвищуючи ймовірність застосування авторитарних стратегій, що тісно корелює з особливостями емоційного розвитку дитини. Цю думку доповнюють Н. Дарлінг і Л. Стейнберг, пропонуючи розглядати стиль виховання як емоційний клімат або контекст, який модулює результативність окремих виховних практик і впливає на відкритість дитини до соціалізації [8, с. 489].

Історичні корені цих уявлень можна знайти у працях А. Адлера, який аналізував несприятливі умови дитинства. За словами О.В. Савченко, Адлер зазначав, що батьківське нехтування може гальмувати розвиток у дитини соціального інтересу; надмірна поблажливість сприяє формуванню неадекватної концепції власного «Я»; а брак уваги з боку батьків позбавляє дитину впевненості у власних силах і здатності долати життєві труднощі [4]. Оскільки дослідник вважав центральним аспектом виховання взаємодію дитини з суспільством, розвиток адекватної самооцінки та дотримання соціальних норм стали ключовими компонентами ефективних батьківсько-дитячих стосунків. На основі подібних критеріїв емоційного ставлення та типу контролю Д. Баумрінд сформулювала класичну типологію, що охоплює авторитетний, авторитарний, ліберальний та індиферентний стилі [7].

Зокрема, *авторитетна (демократична) стратегія* орієнтована на цілісне становлення особистості шляхом підтримання довірливого емоційного зв'язку, де контроль врівноважується визнанням індивідуальності [6]. На протигагу цьому, *авторитарна стратегія* ґрунтується на домінуванні регламентованого контролю та репресивних методах. Зазначимо, що такий підхід провокує конфлікти та емоційну напруженість [2]. *Поблажливий (ліберальний) стиль*, де дитина є пріоритетом за відсутності вимогливості, може зумовлювати егоцентризм та імпульсивність, а *індиферентний стиль*, що характеризується браком підтримки, негативно впливає на емпатію та здатність до адаптивної поведінки [3]. *Хаотичний стиль* через суперечливість підходів підвищує рівень тривожності та ускладнює формування внутрішньої саморегуляції [6].

Розвиток цих виховних моделей безпосередньо корелює з показниками інтелекту, який у науковій літературі розглядається з точки зору тестологічного та експериментально-психологічного підходів. Теоретичною основою тут виступає триархічна теорія Р.Дж. Стернберга, де інтелект визначається як форма ментального самоуправління, що забезпечує адаптацію до середовища [9]. Досліджуючи передумови розвитку емоційного інтелекту, О.І. Боковець диференціює біологічні

та соціальні детермінанти цього процесу [1]. Авторка стверджує, що «правильне виховання та позитивні моделі поведінки дорослих формують у дитини стійкі емоційні навички, що забезпечують психологічну стійкість, соціальну адаптацію та ефективну взаємодію з оточенням» [1, с. 71]. Отже, загальний емоційний потенціал сім'ї та обрана батьками стратегія виховання виступають ключовими орієнтирами для становлення емоційного контролю та успішної соціалізації особистості.

Емпіричне дослідження взаємозв'язку емоційного інтелекту та стилів виховання було проведено на базі Житомирського державного університету імені Івана Франка серед 50 студентів (20 юнаків та 30 дівчат) віком 18-21 рік із використанням «Тесту на емоційний інтелект» Н. Голла та «Опитувальника стилю батьківського виховання» Дж.Р. Бурі. Незважаючи на певні обмеження репрезентативності вибірки, зумовлені різним сімейним становищем та психоемоційним досвідом респондентів, ключовий акцент було зроблено на суб'єктивному сприйнятті досвіду сімейного виховання як детермінанти розвитку емоційної сфери.

Емпіричне дослідження (N=50; 40% юнаків, 60% дівчат) із використанням «Опитувальника стилю батьківського виховання» Дж.Р. Бурі виявило суперечливу ієрархію виховних стратегій. У загальному масиві даних (100 оціночних позицій) домінує авторитетний стиль (АС) – 48% (M=31,78) та авторитарний (АвС) – 43% (M=31,32), при мінімальній частці потурального (ПС) – 9% (M=26,75) (рис. 1).

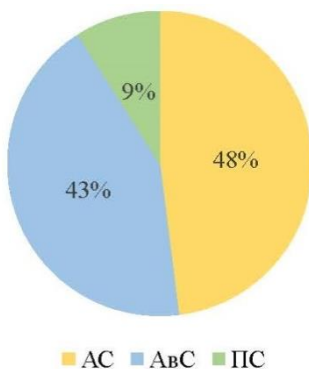


Рис. 1. Загальний розподіл стилів сімейного виховання у вибірці респондентів

Гендерна специфіка виявила, що дівчата оцінюють матерів як більш авторитетних ($M=32,37$), ніж юнаки ($M=30,95$), тоді як директивність батька сприймається обома статями майже ідентично ($M\approx 31,3$).

Діагностика за «Тестом на емоційний інтелект (EI)» Н. Голла зафіксувала системний дефіцит емоційної компетентності: 48% респондентів мають низький інтегративний показник (ІП), 32% – середній і лише 20% – високий. Найбільш розвиненим компонентом є емпатія ($M=8,16$), а найбільш дефіцитарним – управління своїми емоціями ($M=2,7$) (рис. 2).



Рис. 2. Розподіл рівнів інтегративного показника емоційного інтелекту у вибірці

Гендерний аналіз показав, що юнаки мають вищу емоційну обізнаність (ЕО) ($M=7,7$) та емпатію (Е) ($M=9,25$), тоді як дівчата краще орієнтовані на розпізнавання емоцій інших (РЕІ) ($M=4,63$) та управління своїми емоціями (УСЕ) ($M=3,10$). Проте в обох групах ІП залишається на низькому рівні (юнаки $M=30$; дівчата $M=27,07$).

Кореляційний аналіз за коефіцієнтом r -Пірсона, представлений у таблиці 1, не виявив статистично значущих зв'язків між стилями виховання та компонентами емоційного інтелекту ($p>0,05$), що вказує на відсутність прямої лінійної залежності між цими змінними у межах даної вибірки.

Таблиця 1

**Кореляційна матриця показників емоційного інтелекту
та стилів сімейного виховання у вибірці респондентів**

«Тест на емоційний інтелект» Н. Голл		«Опитувальник стилю батьківського виховання» Дж. Р. Бурі		
		АС	АвС	ПС
ЕО	r-Пірсона	-0,169	0,050	-0,072
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	0,242	0,732	0,617
УСЕ	r-Пірсона	-0,134	0,020	-0,038
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	0,354	0,888	0,795
С	r-Пірсона	-0,149	0,032	-0,047
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	0,301	0,827	0,744
Е	r-Пірсона	-0,163	0,044	-0,068
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	0,259	0,762	0,640
PEI	r-Пірсона	-0,123	0,018	-0,050
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	0,394	0,903	0,728
ІП	r-Пірсона	-0,150	0,033	-0,056

Примітка: r-Пірсона – коефіцієнт кореляції (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$); df – ступені свободи; p – рівень значущості.

Отримані дані свідчать про те, що в юнацькому віці формування емоційної компетентності може бути опосередковане ширшим спектром чинників, таких як соціальне оточення, особистісний досвід та рівень саморефлексії, які нівелюють прямий вплив батьківських стратегій. Попри відсутність статистичної значущості, зафіксовані слабкі негативні тенденції у взаємозв'язку АвС з показниками ЕО ($r=-0,169$) та емпатії ($r=-0,163$). Хоча сила зв'язку є низькою, цей вектор може вказувати на потенційний пригнічувальний вплив жорсткого контролю та надмірної регламентації поведінки на здатність особистості до ідентифікації власних почуттів та емоційного резонансу з оточуючими. Аналогічна слабка негативна динаміка спостерігається і щодо потурального стилю, що може бути наслідком дефіциту зовнішньої регуляції, необхідної для формування внутрішніх механізмів емоційного контролю.

Результати порівняльного аналізу за t-критерієм Стьюдента додатково підтвердили відсутність значущих розбіжностей у характері цих зв'язків між юнаками та дівчатами ($p>0,05$). Це означає, що сприйняття батьківського впливу та рівні емоційного інтелекту

в досліджуваній групі є відносно однорідними незалежно від статі. Отже, виявлені тенденції підкреслюють складний, нелінійний характер детермінації емоційної зрілості, де стиль виховання виступає лише одним із фонових компонентів соціалізації особистості.

Література:

1. Боковець О. І. Емоційний інтелект як ресурс психічного здоров'я. *Габітус*. 2022. № 37. С. 68–75.
2. Кушнерчук М. Вплив батьківських сценаріїв на економічну свідомість. *Соціальна психологія*. 2006. Вип. № 5. С. 40–44.
3. Огороднійчук З., Виборнова Є. Емоційний інтелект як предмет дослідження в психологічній літературі. *Науковий часопис УДУ імені Михайла Драгоманова*. 2023. Вип. 22. С. 70–78.
4. Савченко О. В. Специфіка формування психологічних меж особистості підлітків в залежності від стилю сімейного виховання. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 1. С. 127–132.
5. Столярчук О. А. Психологія сучасної сім'ї : навч. посіб. Кременчук : ПП Щербатих О. В., 2015. 136 с.
6. Цуркан Т. Г. Взаємини дитини і батьків як визначальний фактор впливу на формування особистості. *Наука і освіта. Серія Психологія*. 2015. Вип. № 3. С. 120–125.
7. Baumrind D. The influence of parenting style on adolescent competence and substance use. *Sage Journals*. Vol 11 (1). P. 22–61.
8. Darling N., Steinberg L. Parenting Style as Context: An Integrative Model. *Psychological Bulletin*. 1993. Vol. 113, № 3. P. 487–496.
9. Sternberg R. J. The triarchic mind: A new theory of human intelligence. New York: Viking Penguin Inc, 1988. 135 p.

СТЕРЕОТИПИ ЯК ДЖЕРЕЛО КОНФЛІКТІВ У СУСПІЛЬСТВІ

Деркач Віолетта Володимирівна

*студентка I курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Актуальність теми пояснюється тим, що в сучасному суспільстві, для якого характерні динамічні соціальні трансформації, посилення різноманітності та активна міжкультурна взаємодія, стереотипи й надалі суттєво впливають на поведінку людей і специфіку їхніх взаємин. Вони полегшують орієнтацію в соціальній реальності, проте водночас сприяють формуванню упереджень, що часто призводить до непорозумінь, дискримінаційних проявів і різних форм конфліктів – як на міжособистісному, так і на ширшому соціальному рівнях.

Особливої актуальності ця проблема набуває у площині гендерних стереотипів, які залишаються глибоко закоріненими та впливають на розподіл соціальних ролей, можливостей і ресурсів. Їх збереження уповільнює процеси утвердження рівності та підсилює соціальну напруженість. Саме тому вивчення стереотипів як чинника виникнення конфліктів є важливим для глибшого розуміння соціальної взаємодії та пошуку ефективних способів запобігання й розв’язання конфліктних ситуацій.

Культура кожного народу, і українська – не виняток, формує певні узагальнені образи чоловіка і жінки, визначає уявлення про їхні ролі, взаємини та місце в суспільному житті. Саме ці образи прийнято називати гендерними стереотипами, які нерідко стають підґрунтям для виникнення соціальних і міжособистісних конфліктів. Вони виявляють себе в повсякденному побуті, на робочому місці, у найближчому оточенні, а також у процесі зіткнення з іншими культурами, де різниця у стереотипних уявленнях може посилювати напруження. Серед найбільш усталених прикладів – такі переконання, як «жінка – слабка стать», «справжній чоловік мусить бути сильним», «жінці личить бути господинею», «турбота про дітей і дім» – виключно жіноча справа тощо, що часто зумовлює нерівність і непорозуміння у взаєминах.

Серед усього розмаїття суспільних стереотипів гендерні займають особливе місце – вони не просто найпоширеніші, а й найглибше вкорінені в повсякденному житті кожної людини, що підсилює їхній конфліктогенний потенціал. Від перших років дитинства суспільство ненав’язливо, але наполегливо формує в нас уявлення про те, яким «має бути» чоловік і якою «повинна бути» жінка – через казки, іграшки,

зауваження батьків, шкільні підручники та медіапростір. На відміну від расових чи вікових стереотипів, які людина може ніколи не зустріти в особистому досвіді, гендерні стереотипи торкаються абсолютно кожного – незалежно від країни проживання, соціального статусу чи рівня освіти. Саме ця тотальна присутність робить їх особливо небезпечними: вони сприймаються як щось природне й очевидне, а не як нав'язана ззовні конструкція, що потребує критичного осмислення, що, у свою чергу, ускладнює подолання конфліктів, які вони породжують [1].

Сучасне становище жінок у суспільстві є доволі неоднозначним і також супроводжується численними соціальними суперечностями. З одного боку, воно включає значний прогрес у гендерній рівності, а з іншого – низку проблем, з якими жінки стикаються на різних рівнях свого життя. Зокрема, економічна нерівність, гендерне насильство, політична представленість, стереотипи та культурні очікування, освіта та здоров'я, що нерідко стають причинами як відкритих, так і прихованих конфліктів. Незважаючи на ці виклики, жінки по всьому світу активно борються за свої права та займаються подоланням гендерної нерівності. Існують різні громадські рухи, організації та урядові ініціативи, спрямовані на просування концепції рівності статей та забезпечення підтримки і захисту прав жінок, що також іноді викликає спротив і конфлікти у суспільстві [1].

Паралельно зі стереотипами щодо жінок існує ще одна проблема – стереотипи щодо чоловіків, які також можуть виступати джерелом конфліктних ситуацій. Сьогодні все частіше говорять про такі її прояви, як менша тривалість життя чоловіків, що зумовлено традиційним чоловічим вихованням, яке не передбачає розвитку в них таких якостей, як виваженість, стриманість, обережність; як «позбавлення радощів батьківства при розлученні», оскільки дітей частіше за все залишають з мамою; як «неможливість працевлаштування чоловіків у традиційно жіночих сферах трудової діяльності», тобто у сферах обслуговування та освіти тощо. Все це виглядає як відчайдушні спроби чоловічої частини людства виправдати або зберегти свою домінантність у відповідь на постійно зростаючий рух жінок за рівноправ'я, що може посилювати соціальну напруженість [2].

Безумовно, проблема стереотипів щодо чоловіків існує, але вона не є такою масштабною, як стереотипи щодо жінок. Це швидше поодинокі випадки, які зустрічаються на мікрорівні (здебільшого в деяких сім'ях), а загалом об'єктами дискримінації частіше стають жінки. І це не дивно, адже наше патріархальне суспільство автоматично визначає чоловіків як носіїв влади, а дискримінувати можна лише тих, хто позбавлений таких важелів впливу, що також створює підґрунтя для конфліктів у суспільстві [2].

Отже, стереотипи виступають вагомим фактором виникнення й загострення конфліктів, адже вони створюють спрощене та нерідко упереджене бачення людей і соціальних груп. Внаслідок цього формується викривлене сприйняття реальності, що спричиняє непорозуміння та дискримінаційні прояви у взаєминах. Особливо помітним є вплив гендерних стереотипів, які міцно закріпилися в суспільстві й визначають очікування щодо ролей і поведінки чоловіків і жінок. У підсумку стереотипи ускладнюють процес комунікації, підсилюють соціальну напруженість і стають основою для конфліктів на різних рівнях. Саме тому подолання стереотипного мислення, формування критичного підходу до усталених уявлень і утвердження принципів рівності є необхідними передумовами зниження конфліктності та налагодження більш гармонійних суспільних відносин.

Література:

1. Міністерство охорони здоров'я України. Дослідження стану позначення стереотипів за ознакою статі на психоемоційному добробуті жінок та чоловіків на підставі аналізу світової науково-практичної літератури. URL: <https://moz.gov.ua/uk/doslidzhennja-stanu-poznachennja-stereotipiv-za-oznakoju-stati-na-psihoemocijnomu-dobrobuti-zhinok-ta-cholovikiv-na-pidstavi-analizu-svitovoi-naukovo-praktichnoi-literaturi> (дата звернення: 27.04.26.)

2. Ткалич М. Гендерна психологія : навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. Київ : Академ-видав, 2016. 256 с.

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ В СФЕРІ МАРКЕТИНГУ

Єфіменко Дарина Едуардівна

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

Актуальність теми зумовлена тим, що сучасний маркетинг уже давно вийшов за межі простого просування товарів і послуг. Сьогодні він тісно пов'язаний із психологією управління, оскільки ефективна маркетингова діяльність залежить не лише від економічних розрахунків, а й від уміння розуміти потреби споживача, мотиви його поведінки, емоційні реакції та особливості прийняття рішень. У сучасних умовах конкуренції підприємства змушені враховувати психологічні чинники не тільки у взаємодії з клієнтами, а й у побудові маркетингової стратегії загалом.

Метою тез є визначення ролі психології управління у сфері маркетингу та з'ясування того, як психологічні механізми впливають на ефективність маркетингових рішень, комунікацію зі споживачем і результати діяльності підприємства.

Психологія управління в маркетингу проявляється насамперед у здатності правильно організувати процес впливу на споживача. Як зазначають дослідники, маркетинг тісно пов'язаний із психологією, адже саме розуміння поведінки покупця, його інтересів, звичок і потреб дає змогу підвищувати результативність продажів. При цьому йдеться не лише про рекламу, а й про комплексне управління увагою, емоціями та вибором клієнта. До таких інструментів належать музичний супровід, візуальне оформлення простору, розміщення товарів, акційні пропозиції та створення комфортного середовища для покупки.

Водночас сучасний маркетинг слід розглядати як міждисциплінарну сферу, у якій поєднуються економічні, управлінські та психологічні підходи. У статті В. В. Шмагіної наголошено, що між маркетингом і психологією управління існує стійкий міждисциплінарний зв'язок, який проявляється у стратегічному маркетингу, брендингу, управлінні взаємодією зі споживачами, емоційному маркетингу та просуванні компанії. Це означає, що маркетингове управління неможливе без урахування психологічних закономірностей сприйняття, довіри, переконання та емоційної реакції цільової аудиторії.

Окреме місце в цій темі займає мотиваційний аспект. Дослідники підкреслюють, що поведінка покупця формується під впливом не одного чинника, а цілого комплексу мотивів: потреби в новому,

прагнення стабільності, самоствердження, справедливості, змагальності, бажання отримати задоволення або відчувати власну значущість. У цьому контексті психологія маркетингу допомагає пояснити, чому споживач обирає не лише корисний товар, а й той, який викликає емоційний відгук, асоціюється з певним стилем життя або створює відчуття престижу. Саме тому ефективне маркетингове управління передбачає роботу з довірою, емпатією, переконанням і формуванням позитивного образу бренду.

Не менш важливим є й психологічний вплив маркетингових прийомів. У сучасних дослідженнях підкреслюється, що емоційний фон людини істотно впливає на рішення про покупку, а маркетингові інструменти часто спрямовані саме на привернення уваги, формування бажання та спонукання до дії. Звідси випливає, що управління в маркетингу повинно спиратися не лише на аналітичні показники, а й на знання про психологію впливу, мотивацію споживача та механізми поведінкової реакції. Це робить маркетолога не просто виконавцем рекламних функцій, а фахівцем, який працює на перетині управління, комунікації та психології.

Психологія управління дає змогу розглядати маркетинг не лише як систему просування товару, а як цілеспрямований процес організації поведінки людей в умовах діяльності підприємства. У цьому підході важливим є не тільки результат продажу, а й психологічні закономірності управлінської діяльності, особливості впливу на людей, роль керівника та механізми координації дій у межах організації. Тому у сфері маркетингу управління повинно спиратися на розуміння поведінки працівників, комунікації в колективі та способів психологічного впливу в організаційному середовищі [5].

З погляду психології управління важливе місце посідає стиль керівництва, адже саме від нього залежить характер взаємодії в команді, швидкість прийняття рішень і рівень залученості працівників. Для маркетингової діяльності це має особливе значення, оскільки вона потребує не лише дисципліни, а й постійного зворотного зв'язку, колективного обговорення ідей, творчості та гнучкого реагування на зміни ринку. У такому контексті більш результативним виглядає той підхід до управління, який поєднує координацію з довірою та дозволяє працівникам бути учасниками вироблення рішень [5].

Не менш важливою для маркетингового управління є проблема прийняття рішень. У психології управління підкреслюється, що навіть у професійній сфері рішення не зводяться лише до логіки та аналізу даних, оскільки на них впливають емоції, настрої, симпатії, антипатії та інші психологічні чинники. У маркетингу це означає, що вибір стратегії, способу комунікації або каналу просування залежить не

тільки від цифр, а й від того, як керівник або команда сприймають ситуацію, оцінюють ризики та реагують на невизначеність [5].

У праці В. В. Шмагіної наголошено, що маркетинг і психологія управління мають стійкий міждисциплінарний зв'язок. Це проявляється в тому, що сучасні маркетингові функції дедалі частіше поєднують стратегічний маркетинг, емоційний маркетинг, брендинг, управління взаємодією зі споживачами та психологію управлінського впливу. Такий підхід показує, що ефективне управління в маркетингу потребує комплексного бачення, де психологічні знання стають не допоміжним, а базовим елементом професійної діяльності [2].

Важливим продовженням цієї ідеї є мотиваційний аспект маркетингової діяльності. У дослідженні Ю. М. Радзіховської зазначено, що поведінка покупця визначається низкою мотивів, серед яких прагнення нового, стабільності, самостійності, справедливості, самоствердження та задоволення потреб. Для управління в маркетингу це означає, що комунікація з аудиторією має будуватися не навколо самого товару, а навколо тих внутрішніх спонукань, які підштовхують людину до вибору. Саме тому управлінське рішення у сфері маркетингу повинно враховувати не тільки характеристику продукту, а й мотиваційну структуру споживача [4].

У цифровому середовищі психологія управління набуває ще більшого значення, оскільки взаємодія з клієнтом відбувається швидше, а конкуренція за його увагу посилюється. Дослідниця підкреслює, що в умовах віртуальної реальності бізнесу особливу роль відіграють довіра, емпатія, переконання, харизматичність, повага до клієнта та правильно обраний канал комунікації. Це свідчить про те, що управління маркетингом сьогодні повинно охоплювати не лише організацію рекламних процесів, а й тонке налаштування психологічної взаємодії з аудиторією [4].

Окрему роль у сфері маркетингу відіграють конкретні прийоми психологічного впливу, які впливають на рішення про купівлю. У дослідженні Б. В. Барчі та Н. В. Пірова наголошено, що зображення сприймаються швидше за текст, слова можуть викликати довіру, а перша озвучена ціна впливає на подальше сприйняття вартості товару. Крім того, автори підкреслюють, що кожне рішення людини значною мірою пов'язане з її емоційним фоном. Для психології управління це означає, що маркетингові комунікації повинні проектуватися свідомо, з урахуванням механізмів сприйняття, уваги й емоційної реакції [3].

Практичний вимір психології маркетингу добре простежується і в організації торговельного простору. Д. Гайдуков і Н. Чугаєва показують, що музичний супровід, розміщення товарів на рівні очей, використання акційних пропозицій, поєднання взаємодоповнюваних

товарів та відсутність нагадувань про час спонукають людину довше залишатися в магазині й купувати більше, ніж вона планувала спочатку. У цьому виявляється саме управлінський зміст маркетингу: споживча поведінка не є випадковою, а формується через психологічно продуману організацію середовища [1, с. 488].

Отже, якщо розглядати маркетинг крізь призму психології управління, стає очевидним, що його ефективність визначається не лише просуванням товару, а й умінням керувати комунікацією, мотивацією, увагою, емоціями та поведінкою як споживачів, так і працівників. Саме тому маркетолог у сучасних умовах виступає не просто фахівцем із реклами, а учасником складного управлінського процесу, в якому психологічні знання безпосередньо впливають на якість рішень і кінцевий результат діяльності підприємства.

Література:

1. Чугаєва Н. Ю. Психологія маркетингу : методичні рекомендації для самостійної роботи студентів. Київ : ДУІКТ, 2023. 102 с.
2. Шмагіна В. В. Міждисциплінарні технології теорії і практики маркетингу та психології управління. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2023. Т. 22, № 1(53). С. 139–152.
3. Барчі Б. В., Піров Н. В. Психологічний аспект прийомів маркетингу. *Освіта і наука*. 2022. Вип. С. 97–101.
4. Радзіховська Ю. М. Психологія маркетингу в умовах віртуальної реальності бізнесу: мотиваційний аспект. *Innovation and Sustainability*. 2023. № 1. С. 72–83.
5. Бакаленко О. А. Психологія управління: навчальний посібник. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК САМООЦІНКИ ТА АГРЕСИВНОСТІ В ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

Красько Тетяна Олександрівна

*студентка IV курсу соціально-психологічного факультету
Житомирський державний університет імені Івана Франка
Науковий керівник: Фальковська Людмила Миколаївна
старший викладач кафедри соціальної та практичної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка
м. Житомир, Україна*

Самооцінка як термін у психології розглядається як багатовимірне і динамічне особистісне утворення, що відображає розгалужену систему уявлень індивіда про власні можливості, якості та життєві цінності. У наукових підходах підкреслюється її фундаментальна роль у загальній структурі самосвідомості та безпосередній регуляції поведінки особистості. Так, О.В. Хоменко та О.А. Сорокіна визначають самооцінку як «складне, особистісне утворення», що належить до базових властивостей особистості [7]. Розвиваючи цю думку, Ю.В. Козерук та Я.О. Євсейчик зазначають, що самооцінка інтегрує інформацію, яку людина отримує про себе в соціальній взаємодії, забезпечуючи «попередження деяких відхилень стосовно душевної рівноваги» [2, с. 163]. Дослідниці акцентують, що вона є емоційно насиченим компонентом самосвідомості, в межах якого оцінюються власні здібності, моральні якості і вчинки, а також підкреслюють її зв'язок з потребою в самоствердженні і рівнем домагань [2, с. 163].

Підлітковий вік є періодом інтенсивної біопсихосоціальної трансформації, в рамках якої відбуваються істотні зміни у структурі самосвідомості та формуванні самооцінки. Цей етап розвитку супроводжується кризовими явищами, які виявляються у різкій зміні самооцінки, зростанні внутрішньої напруги та посиленні критичного ставлення до власної особистості. У процесі розвитку самосвідомості центр уваги підлітків, як пишуть дослідники Л.С. Сенік та Л.А. Онуфрієва, дедалі більше «переноситься від зовнішньої сторони особистості до її внутрішньої сторони, від більш-менш випадкових рис – до характеру в цілому. Із цим пов'язане усвідомлення – іноді перебільшене – своєї своєрідності та перехід до духовних, ідеологічних масштабів самооцінки» [5, с. 297].

У старшому підлітковому віці зростає усвідомленість ставлення до власних вчинків, а здатність до самоаналізу стає більш сформованою,

хоча й залишається неповною. Підлітки виявляють інтерес не тільки до зовнішніх аспектів життя дорослих, але й до їхнього внутрішнього світу та ціннісних орієнтацій. На цьому етапі інтенсивно розвиваються специфічні компоненти самосвідомості, які відбиваються в самооцінці, оцінці власної діяльності та у взаємовідносинах з оточенням. Рефлексія виступає ключовим механізмом становлення самосвідомості, а самооцінка поступово набуває статусу важливого мотиваційного чинника поведінки підлітка.

Агресія та агресивність у підлітковому віці розглядаються як важливі об'єкти психологічного дослідження у зв'язку з інтенсивними біопсихосоціальними змінами та підвищеною емоційною нестабільністю. Підлітки стикаються з внутрішніми та соціальними конфліктами, які проявляються у взаємодії з однолітками, дорослими та в різних соціальних ситуаціях. Наукові дослідження показують, що прояви агресії в цей період можуть бути пов'язані з формуванням особистісної ідентичності, потребою в самоствердженні та адаптацією до соціальних норм. Стан агресії зазвичай супроводжується емоційними переживаннями, такими як гнів, ворожість і ненависть. Агресія може бути як «усвідомленою», так і «неусвідомленою». Наприклад, реакції на загрозу життю можуть виникати автоматично, під дією підсвідомих механізмів. Навіть неусвідомлені агресивні імпульси здатні детермінувати поведінку індивіда, однак зазвичай вона перебуває під контролем свідомості та волі, за винятком критичних станів афекту. Як зазначає В. Тимошенко, агресивна поведінка класифікується як ворожа або інструментальна: ворожа агресія спрямована на заподіяння шкоди іншій особі, тоді як інструментальна використовується як засіб досягнення мети [6].

Західні дослідники Р. Берон і Д. Річардсон [9] пропонують погляд на агресію як на поведінку, спрямовану на заподіяння шкоди іншій живій істоті, здатній уникнути такого впливу. Їхнє визначення включає такі положення: 1) агресія передбачає свідоме і навмисне завдання шкоди об'єкту; 2) агресивною вважається лише та поведінка, що реально завдає шкоди людині або іншим живим організмам; 3) суб'єкт, на якого спрямована агресія, повинен мати мотивацію уникати такого впливу [9]. У свою чергу, дослідник І.С. Мазоха розглядає агресивність як ключовий фактор конфліктної поведінки, пов'язуючи її з рисами особистості, такими як домінуюче становище, наполегливість і непоступливість. У осіб з високим рівнем агресивності спостерігаються підвищена конфліктність і низька толерантність до конкуренції, тоді як для людей з низьким рівнем агресивності характерні спокій і самоконтроль [4]. У свою чергу, З.Р. Кісіль зазначає, що агресивність не зникає з віком, однак більшість людей під впливом соціального середовища засвоюють механізми регуляції агресивних імпульсів, використовуючи словесні або опосередковані форми прояву [1].

Як зазначає Л. Лисенко, серед основних форм агресії, згідно з класифікацією Г. Паренса, виділяють роздратування, злість, лють, ненависть і досаду, що виникає при переживанні втрат [3].

Дослідження взаємозв'язку між самооцінкою та агресивністю у підлітковому віці є актуальним напрямом, оскільки самооцінка виступає ключовим регулятором емоційної стабільності. Дисбаланс у рівні самооцінки може впливати на прояви агресивності, сприяючи деструктивним стратегіям. С.М. Хоружий провів дослідження, яке показало, що рівень самооцінки підлітків прямо корелює з проявами агресивності: високий рівень самооцінки супроводжується підвищеною агресивністю як механізмом захисту власного авторитету, тоді як низька самооцінка асоціюється зі зниженням агресивних проявів. Крім того, автор відзначає взаємозв'язок самооцінки з ворожістю, що виникає у відповідь на загрозу соціальному статусу [8]. Взаємозв'язок самооцінки та агресивності підлітків проявляється через вплив рівня самосприйняття на поведінкові реакції.

Наше емпіричне дослідження було проведене у 2025–2026 навчальному році на базі Краснобірського ліцею серед 40 підлітків 12–14 років (7–8 класи) з метою перевірки гіпотези про зворотний зв'язок між самооцінкою та агресивністю. Організація роботи охоплювала підготовчий, діагностичний та аналітичний етапи з використанням методів описової статистики та кореляційного аналізу за r-Пірсона. Для збору даних було застосовано «Шкалу самооцінки» М. Розенберга, що визначає рівень глобальної самоповаги, та «Опитувальник рівня агресивності» А. Басса і Е. Даркі, який дає змогу диференціювати конкретні форми агресивних реакцій.

Аналіз результатів емпіричного дослідження самооцінки (С) за методикою М. Розенберга показав переважання позитивного самосприйняття: високий рівень самооцінки було виявлено у 37 учнів (92%), тоді як середній рівень зафіксовано лише у 3 осіб (8%), а показники низького або дуже низького рівнів у вибірці взагалі відсутні.

Статистична обробка отриманих даних підтверджує високу стабільність та однорідність самосприйняття в групі ($M=25,83$; $SD=1,52$), де індивідуальні показники варіюються в межах від мінімального ($Min=21$) до максимального ($Max=28$) значень. Збіг показників медіани та моди ($Md=26$; $Mo=26$) зі зміщенням розподілу в бік високих оцінок, що засвідчує негативний коефіцієнт асиметрії ($As=-0,99$), доводить домінування впевненості у власній значущості та відсутність виражених станів дезадаптації серед підлітків. Результат вказує на те, що самооцінка у вибірці виконує насамперед адаптивну та захисну функції, нівелюючи внутрішню тривожність через ідентифікацію себе як успішних та рівноправних членів соціуму.

Емпіричне дослідження агресивності за методикою А. Басса та Е. Даркі дозволило встановити, що найбільш вираженою формою в даній групі є вербальна агресія (ВА), де дуже високий рівень продемонстрували 82% підлітків, високий – 10%, а підвищений – 8%. Схожа тенденція спостерігається за шкалою роздратування (Р), де дуже високий рівень притаманний 60% опитаних, підвищений – 38%, а високий – 2%. Непряма агресія (НА) виявилася підвищеною у 75% респондентів, тоді як середній рівень зафіксовано у 25%. Почуття образи (О) є підвищеним у 82% підлітків, високим у 10% та середнім у 8%. Показники підозрілості (П) розподілилися між підвищеним (35%), дуже високим (25%), а також високим та середнім рівнями (по 20% на кожен). Опозиційна поведінка за шкалою негативізму (Н) виявила середній рівень у 45%, високий та дуже високий – по 20%, низький – 13% та підвищений – 2%. Фізична агресія (ФА) продемонструвала переважно середній (55%) та підвищений (37%) рівні. Почуття провини (ПП) виявилось досить інтенсивним: дуже високий рівень у 37%, високий та підвищений – по 30%. Інтегральний індекс агресивності (ІА) є високим у 43%, підвищеним у 37% та дуже високим у 20% підлітків, тоді як індекс ворожості (ІВ) виявився підвищеним у 83% та високим у 17% респондентів (Рис. 1).

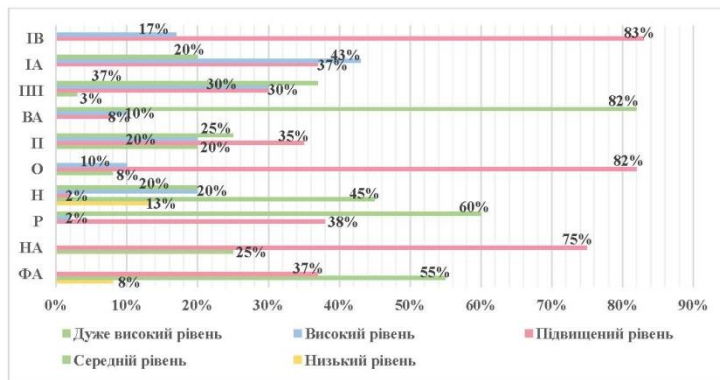


Рис. 1. Розподіл показників та рівнів прояву агресії за методикою А. Басса та Е. Даркі

Статистичні параметри підтверджують виявлені закономірності, вказуючи на високу стабільність ВА ($M=92,05$; $Md=95,5$; $Mo=100$; $As=-1,40$) та Р ($M=74,8$; $Md=82,5$; $Mo=88$; $As=-0,29$), де показники моди та медіани значно перевищують середнє арифметичне. Водночас помірна вираженість ФА ($M=48,75$; $SD=12,65$) та Н ($M=58$; $SD=28,21$) свідчить про збереження зовнішнього самоконтролю, незважаючи на

загальну емоційну напруженість. Високі середні значення за шкалами О ($M=51,3$; $As=-1,69$) та П ($M=52$; $As=-0,26$) у поєднанні з ПП ($M=73,7$; $Mo=88$) формують специфічний профіль внутрішньої конфліктності. Узагальнюючі показники ІА ($M=71,87$; $Md=76$; $Mo=72$) та ІВ ($M=51,65$; $SD=6,85$) доводять, що для більшості підлітків характерна стійка готовність до активних вербальних реакцій на тлі прихованого невдоволення соціальним оточенням.

Для встановлення характеру взаємозв'язку між самосприйняттям та агресивною поведінкою було застосовано кореляційний аналіз за коефіцієнтом r -Пірсона, результати якого продемонстрували відсутність статистично значущих лінійних залежностей між показниками (Табл. 1).

Таблиця 1

Матриця кореляцій показників за методиками

		ФА	НА	Р	Н	О	П	ВА	ПП	ІА	ІВ
С	r -Пірсона	0,002	-0,106	0,023	-0,068	0,070	0,040	0,199	0,190	0,078	0,085
	df	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	p -значення	0,992	0,514	0,886	0,675	0,667	0,809	0,218	0,240	0,632	0,602

Як бачимо з таблиці, коефіцієнти кореляції між самооцінкою (С) та формами агресії варіюються в межах від слабкої негативної до слабкої позитивної, проте в усіх випадках рівень значущості суттєво перевищує критичну межу ($p>0,05$), що спростовує гіпотезу про детермінуючу роль С у виникненні агресивних станів. Зокрема, виявлено відсутність зв'язку С із ФА ($r=0,002$; $p=0,992$), Р ($r=0,023$; $p=0,886$) та П ($r=0,040$; $p=0,809$), а також незначні показники щодо інтегральних ІА ($r=0,078$; $p=0,632$) та ІВ ($r=0,085$; $p=0,602$). Хоча зафіксовано певну тенденцію до вищих коефіцієнтів між С та ВА ($r=0,199$; $p=0,218$) і ПП ($r=0,190$; $p=0,240$), вони залишаються в зоні статистичної незначущості. Негативна спрямованість кореляцій із НА ($r=-0,106$; $p=0,514$) та Н ($r=-0,068$; $p=0,675$) додатково підтверджує, що агресивні реакції респондентів не носять компенсаторного характеру у відповідь на коливання самосприйняття.

Отже, проведене дослідження показало, що самооцінка та агресивність у підлітковому віці є автономними психологічними феноменами, які не мають прямого детермінуючого впливу один на одного. Маємо на цій підставі припустити, що ймовірно емоційні спалахи та конфліктна поведінка учнів зумовлені зовнішніми соціальними чинниками або віковою нестабільністю, а не внутрішньою потребою в захисті чи компенсації свого «Я».

Література:

1. Кісіль З.Р. Психологічні особливості агресивності у підлітковому віці. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2015. № 1. С. 32–40.
2. Козерук Ю.В., Євсейчик Я.О. Самооцінка як фактор становлення особистості студента. *Підготовка фахівців у системі професійної освіти*. 2015. № 3. С. 163–165.
3. Лисенко Л.М. Взаємозв'язок агресивності та соціально-психологічної адаптації у підлітків. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2019. № 3. С. 73–79.
4. Мазоха І.С. Агресивність як чинник конфліктної поведінки особистості. *Наука і освіта*. 2009. № 9. С. 99–104.
5. Сеник Л.С., Онуфрієва Л. А. Вікові закономірності формування самооцінки у підлітковому віці. *Psychology problematic questions of science and problems of development : abstracts of VII International Scientific and Practical Conference (Berlin, October 30 – November 01, 2023)*. Berlin, 2023. С. 297–301.
6. Тимошенко В. І. Агресивна поведінка: її сутність та причини. *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2015. № 6 (164). С. 55–63.
7. Хоменко О.В., Сорокіна О.А. Психологічні особливості самооцінки підлітків вихованців інтернатних закладів. *Наукові здобутки студентів Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти*. 2015. Вип. 1 (3). С. 1–9.
8. Хоружий С.М. Психологічні чинники булінгу серед дітей підліткового віку. *Вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологія»*. 2021. Вип. 1. С. 103–110.
9. Baron R., Richardson D. *Human Aggression*. Berlin: Springer, 1994. 420 p.

ПАНІКА ЯК ПСИХОЛОГІЧНА РЕАКЦІЯ В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

Мишасва Аліна Павлівна

*студентка II курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Науковий керівник: Ташматов Вячеслав Абдуллайович

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології,

Національний університет «Одеська юридична академія»

м. Одеса, Україна

Паніка є однією з найбільш поширених масових психологічних реакцій, що виникають в умовах надзвичайних ситуацій, воєнних дій, техногенних катастроф, терористичних актів або інших загроз життю та безпеці людини. Актуальність дослідження даної теми зумовлена зростанням кількості кризових подій у сучасному суспільстві та необхідністю формування психологічної стійкості населення до стресових факторів. Панічні реакції можуть суттєво ускладнювати проведення рятувальних заходів, провокувати хаотичну поведінку людей та збільшувати кількість постраждалих [1, с. 214].

У психології паніку визначають як стан сильного страху, який супроводжується втратою здатності до раціонального мислення, зниженням самоконтролю та дезорганізацією поведінки. Паніка може виникати як в окремій особі, так і в групі людей. Особливо небезпечною є масова паніка, оскільки вона швидко поширюється серед натовпу через механізми емоційного зараження та навіювання [2, с. 176].

Основними причинами виникнення паніки є раптовість небезпеки, дефіцит достовірної інформації, високий рівень тривоги, відсутність психологічної підготовки, а також вплив чуток і дезінформації. В екстремальних умовах людина часто втрачає відчуття контролю над ситуацією, що посилює емоційне напруження та сприяє розвитку панічних реакцій [3, с. 95].

Під час паніки в людини можуть спостерігатися фізіологічні та психологічні зміни. До фізіологічних проявів належать прискорене серцебиття, тремтіння, пітливість, запаморочення, утруднення дихання. Психологічними проявами є страх смерті, дезорієнтація, імпульсивність, порушення уваги та здатності приймати рішення. У стані паніки

люди часто здійснюють хаотичні дії, не здатні адекватно оцінювати ризики та можуть наражати на небезпеку себе й оточення [1, с. 219].

Важливу роль у поширенні паніки відіграють механізми навіювання та наслідування. Якщо одна людина демонструє виражений страх або неконтрольовану поведінку, це може швидко передаватися іншим людям у групі. Особливо вразливими до масової паніки є особи з підвищеною тривожністю, емоційною нестійкістю або недостатнім рівнем психологічної підготовки [2, с. 181].

Одним із важливих напрямів профілактики паніки є психологічна підготовка населення до дій у надзвичайних ситуаціях. Інформування людей про алгоритми поведінки, проведення тренувань, розвиток навичок самоконтролю та стресостійкості сприяють зниженню рівня страху та дезорганізації в критичних умовах. Важливе значення також має діяльність психологів, рятувальників і працівників правоохоронних органів, які повинні забезпечувати емоційну стабілізацію постраждалих та попереджати поширення панічних настроїв [3, с. 241].

Таким чином, паніка є складною психологічною реакцією, яка виникає під впливом сильного стресу та загрози життю. Вона негативно впливає на поведінку людини, ускладнює прийняття рішень та може призводити до тяжких наслідків як для окремої особи, так і для суспільства загалом. Дослідження механізмів виникнення паніки та розробка методів її профілактики мають важливе значення для екстремальної психології, кризової допомоги та системи цивільного захисту населення. Формування психологічної готовності до надзвичайних ситуацій, розвиток навичок саморегуляції та підвищення рівня медіаграмотності населення є необхідними умовами зниження ризику масових панічних реакцій у сучасному суспільстві.

Література:

1. Екстремальна психологія : підручник / за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : ТОВ «Август Трейд», 2007. 502 с.
2. Журавльова Л. П. Психологія емпатії : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с.
3. Ташматов В. А. Професійно-психологічний відбір персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів ХХІ століття : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 310–313.
4. Кісарчук З. Г., Лазос Г. П., Омельченко Я. М. Психологічна допомога постраждалим внаслідок кризових травматичних подій : метод. посіб. Київ : ТОВ «Видавництво “Логос”», 2015. 207 с

ВПЛИВ ХРОНІЧНОГО ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СТРЕСУ НА КОГНІТИВНІ ФУНКЦІЇ

Мішина Олена Сергіївна

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

Сучасне трудове середовище характеризується інтенсивними змінами, підвищеним навантаженням та хронічною невизначеністю. За таких умов організаційний стрес перетворився на одну з провідних психологічних загроз для здоров'я та ефективності працівників. В Україні тривають активні бойові дії, ситуація набула особливої гостроти: значна частина персоналу організацій змушена одночасно справлятися із зовнішніми воєнними загрозами та внутрішніми виробничими вимогами. Це суттєво обтяжує когнітивні ресурси особистості й безпосередньо позначається на продуктивності праці [1, с. 26].

Під організаційним стресом розуміють стан психічної напруги, що виникає внаслідок взаємодії особистості з несприятливими чинниками виробничого середовища: надмірним навантаженням, рольовими конфліктами, браком ресурсів, неясністю рольових очікувань та незадовільними міжособистісними стосунками. Хронічний характер цього стресу передбачає тривалу, протягом тижнів і місяців, активацію нейробіологічних стресових систем організму, що поступово призводить до виснаження психічних ресурсів.

Когнітивні функції це – увага, пам'ять, мислення, прийняття рішень і психомоторна швидкість є ключовими для ефективної трудової діяльності. Хронічний стрес впливає на них через кілька взаємопов'язаних механізмів.

Тривала активація осі «гіпоталамус–гіпофіз–наднирники» призводить до хронічно підвищеного рівня кортизолу. Надлишок глюкокортикоїдів спричиняє структурні та функціональні зміни у гіпокампі ключовій структурі для консолідації пам'яті. Клінічно це проявляється погіршенням вербальної пам'яті, труднощами концентрації уваги та уповільненням когнітивної обробки інформації. Дослідники підкреслюють, що стресостійкість як здатність особистості усвідомлювати та долати стресові впливи формується через розвиток самосвідомості, самоефективності та саморегуляції [2, с. 44].

Відповідно до моделі когнітивного виснаження, тривала стресова активація призводить до поступового вичерпання психічних ресурсів,

необхідних для цілеспрямованого мислення. Карамушка Л.М. встановила, що серед основних виявів стресу в умовах воєнного часу у персоналу організацій найгострішими є проблеми, пов'язані зі здатністю протидіяти стресу, а також із забезпеченням ефективної організації та продуктивності праці [3, с. 125]. Тобто хронічний стрес безпосередньо підриває операційні когнітивні функції, зокрема планування, організацію та виконавчий контроль.

Хронічний стрес підвищує активацію симпатичної нервової системи, ускладнює засинання та знижує якість відновлювального сну. Натомість саме під час сну відбувається консолідація пам'яті й відновлення ресурсів виконавчих функцій. Хронічне недосипання, зумовлене стресом, за механізмом зворотного зв'язку додатково поглиблює когнітивні порушення.

Особливістю сучасного українського контексту є накладання організаційного стресу на воєнно-психологічний, що виводить проблему за межі стандартного виробничого стресу. Дослідження засвідчують, що для збереження ефективності організацій в умовах воєнного стану підтримка психічного благополуччя співробітників є необхідною умовою [1, с. 27]. Добробут персоналу безпосередньо позначається на продуктивності праці, а когнітивне виснаження стає одним з головних бар'єрів організаційної ефективності.

Важливим теоретичним конструктом у розумінні когнітивних наслідків стресу є психологічна резильєнтність. Здатність психіки відновлюватися після несприятливих умов, зберігати стабільний рівень функціонування в умовах навантаження та підтримувати здатність до саморозвитку [4, с. 67]. Резильєнтний працівник здатний гнучкіше розподіляти когнітивні ресурси та швидше відновлювати робочу пам'ять і увагу після гострих стресових епізодів. Компоненти резильєнтності це оптимізм, емоційний інтелект, самоконтроль, навички розв'язання конфліктів є і чинниками захисту когнітивних функцій.

Бамбурак Н.М. та Гуцман М.С. вказують на індивідуальні відмінності у динаміці суб'єктивного переживання стресу, зокрема на те, що особистісні характеристики це темперамент, рівень тривожності, самооцінка та локус-контролю суттєво модерують вплив стресорів на когнітивну продуктивність [5, с. 144]. Це обґрунтовує необхідність індивідуалізованих підходів до профілактики когнітивного виснаження в трудових колективах.

Смольська Л.М. розробила креативну модель формування стресостійкості та життєстійкості, в якій стресостійкість визначається як здатність усвідомлювати власну фрустрацію та долати її через ефективні практичні дії [6, с. 113]. Запропонована нею дизайн-стратегія охоплює три модулі «Включеність», «Контроль» та «Прийняття ризику» і може

бути ефективно впроваджена в організаційному середовищі як програма профілактики когнітивного виснаження персоналу.

Хронічний організаційний стрес негативно впливає на когнітивні функції особистості через три взаємопов'язані механізми: нейроендокринний (надлишок кортизолу, ушкодження гіпокампу), ресурсний (виснаження психічних ресурсів мислення та планування) та механізм порушення сну (дефіцит консолідації пам'яті). Найбільш вразливими є пам'ять, увага, виконавчі функції та швидкість обробки інформації. В умовах воєнного стану в Україні ця проблема значно загострюється через накладання виробничого й воєнно-психологічного стресу. Профілактика когнітивного виснаження потребує системного розвитку психологічної резильєнтності персоналу, формування копінг-компетентності та інституційної підтримки психічного здоров'я на рівні організацій.

Література:

1. Друзь О.В., Родченко Л.М., Руденко Л.М., Вельган О.О. Вплив психічного здоров'я працівників організацій на продуктивність в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. № 1. С. 26–29. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.1.5>
2. Тептюк Ю.В. Психологічні умови розвитку стресостійкості особистості у дорослому віці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія: Військово-спеціальні науки*. 2018. Вип. 1. С. 44–47.
3. Карамушка Л.М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни: основні вияви та ресурси. *Вчені записки Університету «КРОК»*. 2022. № 3(67). С. 124–133. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2022-67-124-133>
4. Москаленко О.В. Психологічна резильєнтність як умова підтримки психологічного здоров'я особистості. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2024. № 2. С. 67–70. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2024.2.13>
5. Бамбурак Н.М., Гуцман М.С. Динаміка суб'єктивного проживання стресу особистістю. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2017. Вип. 1. С. 143–151. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvldu_2017_1_18
6. Смольська Л.М. Стресостійкість та життєстійкість: креативна модель формування в сучасних умовах. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2022. № 4. С. 113–117. DOI: <https://doi.org/10.32782/psy-visnyk/2021.4.22>

ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ФОРМУВАННЯ ЗАЛЕЖНОСТІ ВІД СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ У МОЛОДІ

Пахомова Анастасія Валеріївна

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

Проблема залежності молоді від соціальних мереж належить до одного з найгостріших психосоціальних викликів сучасності. У 2021 році кількість користувачів соціальних мереж у світі сягнула 4,2 мільярди людей, що становить більше половини населення планети, а в Україні рівень інтернет-залежності серед підлітків та молоді, за даними окремих досліджень, досягає 52% [1]. Стан війни, соціально-економічна нестабільність та вимушене переміщення значної частини молодих громадян посилюють психологічне навантаження та підвищують ризик формування адиктивних моделей поведінки у цифровому середовищі. Усе це обумовлює актуальність психологічного аналізу механізмів, через які звичайна цифрова комунікація трансформується у стійку патологічну залежність.

Проблематика інтернет-адикції та залежності від соціальних мереж висвітлена у роботах О. Федорців, А. Чорномидз, Л. Юр'євої, А. Шорнікова, А. Мгалоблішвілі, Т. Щербан, О. Самойлова та інших вітчизняних науковців. Попри значну кількість публікацій, психологічні механізми формування саме залежності від соціальних мереж (на відміну від інтернет-залежності загалом) у молодіжному середовищі залишаються недостатньо систематизованими. Метою дослідження є визначення ключових психологічних механізмів формування залежності від соціальних мереж у молоді на основі аналізу сучасних наукових публікацій.

Залежність від соціальних мереж розглядається в межах ширшої категорії інтернет-адикції як поведінкової залежності, що має нейробіологічну основу. Як зазначають Л. М. Юр'єва та А. В. Шорніков, «зі збільшенням проникнення мережі Інтернет в життя людей виникла потреба перегляду діагностичних інструментів, які використовують для діагностики залежності від Інтернету», оскільки саме поняття інтернет-залежності «нині відображає не зміст, а форму залежності» [2, с. 57]. Цю тезу підтверджує поширене у сучасній науці розуміння, що користувачі стають залежними не від інтернету як такого, а

від конкретної активності в ньому – передусім від соціальних мереж, онлайн-ігор та короткого відеоконтенту.

В основі формування залежності лежить нейробіологічний механізм активації системи винагороди мозку. Отримання «лайків», позитивних коментарів, нових повідомлень або цікавого контенту стимулює викид дофаміну в мезолімбічному шляху, формуючи потужний цикл підкріплення. При тривалому зловживанні розвивається толерантність: для отримання того ж рівня задоволення користувачеві необхідно проводити в мережі все більше часу. Водночас спостерігається гіпоактивація префронтальної кори – ділянки, що відповідає за прийняття рішень, самоконтроль і гальмування імпульсивної поведінки, що пояснює, чому залежним особам надзвичайно складно обмежити час у соціальних мережах навіть за усвідомлення негативних наслідків [1]. Таким чином, формування залежності – це не просто проблема волі, а стан, що супроводжується реальними нейрофізіологічними змінами.

До власне психологічних механізмів формування залежності належать такі, що пов'язані з індивідуальними особливостями користувача та характером його взаємодії з віртуальним середовищем. А. Мгалоблішвілі виокремлює декілька груп факторів ризику розвитку інтернет-залежності у молоді, серед яких особливе місце посідають «психопатологічні фактори: депресивні та тривожні розлади, соціофобія», а також «особистісні характеристики: гіперактивність та імпульсивність, високий пошук новизни і низька залежність від винагороди, невротизм, низька емоційна стабільність, ворожість, або низький рівень самоконтролю і саморегуляції» [3, с. 103]. Не менш важливу роль відіграють ситуаційні чинники – самотність, стрес, переживання соціального відторгнення, адже саме вони активізують потребу особи в компенсаторній цифровій активності.

Окремий пласт психологічних механізмів стосується безпосередньої взаємодії особистості із середовищем соціальних мереж. Т. Д. Щербан та О. С. Самойлов на основі емпіричного дослідження зі студентською молоддю виокремлюють шість основних механізмів психологічного впливу соціальних мереж: соціальне порівняння, самопрезентація, наслідування та соціальне навчання, емоційна реактивність і залученість, формування цифрової ідентичності, потреба у соціальному схваленні [4, с. 61]. Саме ці механізми, первинно виконуючи соціалізаційну функцію, за певних умов трансформуються у механізми формування залежності. Наприклад, як зазначають автори, «самопрезентація в Instagram або TikTok стимулює навички соціального впливу, однак за умови низької самооцінки може викликати залежність від зовнішнього схвалення» [4, с. 62]. Таким чином, потреба в соціальному визнанні,

що реалізується через «лайки», коментарі та переглядів, перетворюється на провідний мотив цифрової поведінки.

Значущим психологічним чинником є також дисфункція родинної комунікації. О. Федорців, А. Чорномидз, І. Чорномидз та Ю. Чорномидз серед основних причин виникнення залежності виокремлюють «дефіцит спілкування і теплих довірливих стосунків у родині, неповноцінні і дисфункціональні сім'ї», а також «труднощі налагодження контактів з оточуючими, відсутність друзів» та «неуспішність дитини, низьку самооцінку» [1]. Молода людина, яка не знаходить емоційної підтримки та визнання у реальному середовищі, компенсаторно занурюється у віртуальний простір, де соціальна валідація досягається значно легше. До того ж, як підкреслюють ті ж автори, саме підлітковий і юнацький вік «є найбільш чутливим періодом щодо формування адиктивної поведінки» через прагнення до нового, «почуття дорослості» та страх перед відповідальністю [1].

А. Мгалоблішвілі також виділяє специфічні передумови формування залежності саме від соціальних мереж: «фрустрація, яка пов'язана з самопізнанням, визначенням свого місця у суспільстві, процеси саморозвитку і самовдосконалення; відчуття свободи, оскільки простір в Інтернеті анонімний; нездатність отримати бажане відчуття і необхідне спілкування, у разі їх обмеженості; проблеми у сім'ї (гіперпротекція, емоційна дистанція, емоційна холодність); схильність до антисоціальних стратегій поведінки, емоційна відстороненість; низька комунікативна компетентність» [3, с. 104]. Таким чином, психологічна залежність формується на перетині індивідуально-особистісних дефіцитів та специфічних властивостей самих соціальних мереж – їх анонімності, доступності, інтерактивності.

Підсумовуючи, формування залежності від соціальних мереж у молоді – це багаторівневий процес, у якому взаємодіють нейробіологічні (активація дофамінергічної системи винагороди, десенсибілізація рецепторів, гіпоактивація префронтальної кори), індивідуально-психологічні (тривожність, низька самооцінка, імпульсивність, дефіцит самоконтролю) та соціально-психологічні механізми (соціальне порівняння, потреба у схваленні, самопрезентація, формування цифрової ідентичності). Розуміння цих механізмів створює підґрунтя для розробки ефективних програм психопрофілактики та психокорекції, орієнтованих на розвиток емоційного інтелекту, медіаграмотності, здорових патернів комунікації та підтримки психологічного благополуччя молоді. Перспективою подальших досліджень є емпіричне вивчення впливу воєнного стану на динаміку формування залежності від соціальних мереж у молодіжному середовищі України.

Література:

1. Федорців О., Чорномидз А., Чорномидз І., Чорномидз Ю. Інтернет-залежність, залежність від соціальних мереж та смартфонів як елемент адиктивної поведінки підлітків. *Психосоматична медицина та загальна практика*. 2025. Т. 10, № 3. 11 с. DOI: <https://doi.org/10.26766/pmgrp.v10i3.646>.
2. Юр'єва Л. М., Шорніков А. В. Новий інструмент у діагностиці кіберзалежності. *Український вісник психоневрології*. 2021. Т. 29, вип. 3 (108). С. 57–62. DOI: <https://doi.org/10.36927/2079-0325-V29-is3-2021-11>.
3. Мгалоблішвілі А. Профілактика залежності від соціальних мереж у молоді: психологічні рекомендації. *Вісник Національного університету оборони України*. 2024. № 1 (77). С. 102–112. DOI: <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2024-77-1-102-112>.
4. Щербан Т. Д., Самойлов О. С. Психологічні механізми впливу соціальних мереж на лідерські якості студентської молоді. *Psychological Journal*. 2025. Vol. 11, Issue 4 (95). С. 61–72. DOI: <https://doi.org/10.31108/1.2025.11.4.4>.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-24>

ЗВ'ЯЗОК ТОЛЕРАНТНОСТІ ДО НЕВИЗНАЧЕНОСТІ ТА ПСИХОЛОГІЧНИХ РЕСУРСІВ І АДАПТАЦІЇ МОЛОДІ У ЧАСІ ВІЙНИ

Пирог Ганна Володимирівна

кандидатка філософських наук, доцентка,
доцентка кафедри соціальної та практичної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка

Скарлат Марія Сергіївна

студентка IV курсу соціально-психологічного факультету
Житомирський державний університет імені Івана Франка
м. Житомир, Україна

В умовах війни проблема збереження психологічного благополуччя набуває особливої значущості. Важливу роль у цьому процесі відіграють психологічні ресурси особистості, які забезпечують психологічну стійкість, адаптацію до стресу та конструктивне переживання кризових подій [2]. Вразливою до умов сучасності

залишається молодь, адже саме в цей період постає необхідність формування життєвих цілей, ідентичності, побудови планів на майбутнє та визначення власного професійного й соціального шляху.

Водночас сучасна реальність характеризується високим рівнем невизначеності, що зумовлює актуальність вивчення толерантності до невизначеності як здатності особистості функціонувати в умовах нестабільності, новизни та непередбачуваності, а також зумовлює потребу розгляду її у взаємозв'язку з психологічними ресурсами особистості [1; 3; 4]. Особливої уваги набуває питання можливого характеру цієї взаємодії, оскільки психологічні ресурси можуть виступати підґрунтям для подолання невизначених ситуацій, тоді як сама толерантність до невизначеності потенційно пов'язана з особливостями їх актуалізації та використання [3].

У тезах представлені результати емпіричного дослідження толерантності до невизначеності, психологічних ресурсів, адаптації молоді. Метою дослідження було визначити зв'язки толерантності до невизначеності з психологічними ресурсами та адаптацією української молоді в період війни. Дослідження проводилося протягом березня-квітня 2026 року за допомогою збирання даних у Google Forms. Загальна вибірка складала 74 особи віком від 20 до 35 років. Було використано методики: опитувальник психологічної ресурсності особистості (ОПРО, О.Штепа), шкала толерантності до невизначеності (TAS, С. Баднер), опитувальник оцінювання стану адаптації (ОСАДА, С. Яковенко).

За результатами діагностики психологічної ресурсності за методикою О. Штепи більшість досліджуваних (47,3%) мають середній показник загального рівня психологічної ресурсності, 32,4% – високий та 10,8% – низький. За шкалами методики результати за низьким рівнем не перевищують 15%, окрім шкали «впевненості у собі», де можна спостерігати 35,1% (рис. 1).

Результати дослідження толерантності до невизначеності за методикою TAS С.Баднера вказують на значне переважання середнього рівня (66,2%) за загальним показником над високим (31,1%), незначна частина вибірки має низький рівень (2,7%), що свідчить про інтолерантність до невизначеності.

Результати дослідження адаптованості молоді в умовах війни за опитувальником ОСАДА С. Яковенка вказують, що 90,5% респондентів успішно адаптувалися до умов сьогодення і тільки 9,5% перебувають у ситуації життєвої кризи.

Обрахування зв'язку толерантності до невизначеності та психологічних ресурсів здійснювалося за коефіцієнтом лінійної кореляції Пірсона (табл. 1).

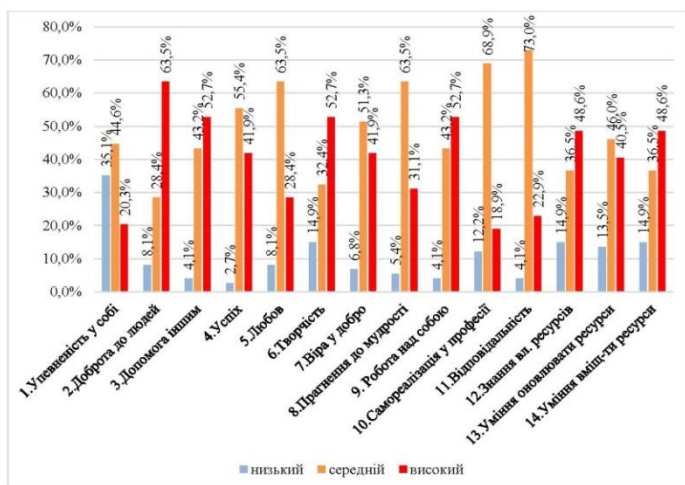


Рис. 1. Психологічні ресурси молоді
(за методикою ОПРО О. Штепи)

Таблиця 1

Зв'язки толерантності до невизначеності та психологічних ресурсів

Показники	Психологічна ресурсність (ПР)	Упевненість у собі	Уміння оновлювати ПР	Уміння вміщувати ПР	Знання ПР
Толерантність до невизначеності	0,2371	0,0975	0,2141	0,1838	0,1705
	p=0,042	p=0,409	p=0,067	p=0,117	p=0,146

Отримані дані демонструють, що між толерантністю до невизначеності та загальним показником психологічних ресурсів виявлено слабкий прямий кореляційний зв'язок ($r=0,2371$), який є статистично значущим ($p=0,042<0,05$). Це свідчить про те, що зі зростанням толерантності до невизначеності спостерігається тенденція до підвищення загального рівня психологічних ресурсів особистості, і навпаки. Водночас між толерантністю до невизначеності та окремими компонентами психологічних ресурсів, зокрема «упевненість у собі», «уміння оновлювати ресурси», «уміння вміщувати ресурси» та «знання ресурсів», виявлено слабкі та статистично незначущі зв'язки.

Зв'язки адаптації з толерантністю до невизначеності та психологічною ресурсністю визначалися за коефіцієнтом лінійної кореляції Пірсона (табл. 2).

Таблиця 2

Зв'язки адаптації та толерантності до невизначеності, психологічної ресурсності

Показники	Толерантність до невизначеності		Психологічна ресурсність	
	r	p	r	p
Адаптація	-0,1893	0,106	-0,7634	0,000

Кореляційний аналіз взаємозв'язку між толерантністю до невизначеності та адаптацією засвідчив відсутність зв'язку між ними. На відміну від цього, між психологічними ресурсами виявлено тісну статистично значущу кореляцію. Враховуючи зворотну шкалу опитувальника ОСАДА (де нижчий бал відповідає вищому рівню адаптації), отримані результати свідчать про те, що зростання психологічних ресурсів особистості сприяє зниженню рівня дезадаптації.

Отже, отримані результати свідчать про те, що толерантність до невизначеності молоді має незначний зв'язок з психологічною ресурсністю і не має вираженого зв'язку із показниками адаптації під час війни.

Перспективи подальших досліджень можуть полягати у вивченні ролі психологічних ресурсів як одного з ключових чинників адаптації молоді в умовах тривалої невизначеності та стресу. До того ж вивчення окремих компонентів психологічної ресурсності можуть дати змогу зрозуміти, що найбільш суттєво впливає на адаптованість, і відповідно до цього можуть допомогти чіткіше та ефективніше формувати психологічні програми чи рекомендації.

Література:

1. Budner S. Intolerance of Ambiguity as a Personality Variable. *Journal of Personality*. 1962, № 30. P. 29–50.
2. Shevchenko, A., Pyroh, H. & et al. (2026). Psychological Well-Being of Ukrainians under Martial Law: Social Implications and Educational Perspectives on Coping Strategies. *European Journal of Social Science Education and Research*, 13(1), 378–396. URI: <https://doi.org/10.26417/sk3mbc04>
3. Предко В. В. Толерантність до невизначеності як важливий внутрішній ресурс українців в умовах війни. *Актуальні проблеми охорони психічного здоров'я українського народу у воєнний і повоєнний час* : матеріали методологічного семінару (16 листопада 2023 р.). Київ, 2023. С. 353–355.
4. Саннікова О.П., Санніков О.І. Толерантність до невизначеності як предиктор прийняття рішень особистістю. *Вісник після дипломної освіти «Соціальні та поведінкові науки»*. 2020. № 12(41). С. 98–123.

ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ У ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ

Плукчі Вікторія Олександрівна

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

Емоційне виснаження у діяльності керівника на сучасному етапі розвитку психологічної науки обґрунтовано розглядається як одна з центральних складових синдрому професійного вигорання, що формується під впливом тривалого й систематичного стресового навантаження, високого рівня відповідальності, інтенсивної комунікації та необхідності постійного прийняття управлінських рішень. Керівник фактично перебуває у стані безперервної емоційної напруги, що поступово призводить до виснаження внутрішніх психоемоційних ресурсів. У науковій літературі під емоційним виснаженням розуміють стан глибокого перенапруження, який супроводжується відчуттям втрати енергії, виснаження як емоційних, так і фізичних сил, що значною мірою знижує здатність до ефективного виконання професійних функцій [2, с. 88].

За останні десятиліття проблема професійного вигорання набула значного поширення і стала предметом активного дослідження як у науковому середовищі, так і в практичній діяльності організацій. У більшості сучасних установ, де робота пов'язана з постійною взаємодією з людьми та необхідністю здійснення емоційно насичених контактів, у тій чи іншій мірі спостерігається схильність до розвитку вигорання. У цьому випадку воно виступає своєрідною захисною реакцією організму на хронічний стрес, однак, попри свою адаптивну природу, має виражений негативний вплив як на психічне, так і на фізичне здоров'я особистості, а також на загальну результативність професійної діяльності. Зазвичай воно проявляється у формі емоційного виснаження, зниження мотивації до виконання службових обов'язків, формування відстороненості від інших учасників професійної взаємодії та появи ознак деперсоналізації [4, с. 81].

Специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що керівник змушений постійно здійснювати емоційний самоконтроль, координувати діяльність підлеглих, нести відповідальність за результати роботи колективу та взаємодіяти з різними соціальними групами. Багато-векторний характер діяльності створює додаткове психоемоційне навантаження, яке з часом може призводити до виснаження внутрішніх ресурсів. Підкреслюється, що емоційне виснаження керівників впливає

не лише на їхній індивідуальний стан, але й безпосередньо відображається на ефективності управління, якості прийнятих рішень, психологічному кліматі в колективі та готовності організації до змін [5].

До основних факторів, що спричиняють розвиток емоційного виснаження у керівників, відносять:

- 1) надмірне професійне навантаження;
- 2) обмеженість ресурсів;
- 3) постійний тиск щодо досягнення високих результатів;
- 4) конфлікт ролей;
- 5) труднощі у поєднанні професійної діяльності з особистим життям.

При цьому дослідження свідчать, що рівень емоційного виснаження прямо залежить від інтенсивності стресових впливів і водночас негативно впливає на ефективність лідерства, що підтверджує його деструктивний характер у системі управлінської діяльності.

Також, розвиток професійного вигорання, складовою якого є емоційне виснаження, відбувається поступово і проходить кілька стадій. На першому етапі, який умовно позначається як «медовий місяць», працівник демонструє високий рівень ентузіазму та залученості, однак із зростанням навантаження діяльність поступово втрачає емоційну привабливість. Друга стадія характеризується появою втоми, апатії, порушень сну та зниженням інтересу до роботи. На третій стадії формується хронічне виснаження, що супроводжується постійною нестачею часу, підвищеною дратівливістю та схильністю до соматичних захворювань. Четвертий етап пов'язаний із розвитком кризового стану, коли працездатність істотно знижується, а на п'ятій стадії, що має найбільш критичний характер, психофізичні порушення можуть набути загрозливого для здоров'я і життя характеру [3, с. 77].

Як правило, емоційне виснаження супроводжується низкою характерних проявів, серед яких варто виділити підвищену дратівливість, постійне відчуття втоми, апатію та відсутність енергії, емоційну нестабільність, зниження інтелектуальної продуктивності, порушення сну, песимістичний настрій, а також виникнення соматичних проблем, зокрема головного болю, болю в м'язах чи спині. Крім того, важливими індикаторами є надмірне робоче навантаження, монотонність діяльності, нечіткість функціональних обов'язків та дисбаланс між професійною та особистою сферами життя, що у сукупності формує стан глибокого емоційного спустошення [1, с. 82].

Отже, емоційне виснаження у діяльності керівника виступає складним психоемоційним станом, що формується під впливом тривалого професійного стресу, високого рівня відповідальності та інтенсивної міжособистісної взаємодії. Воно негативно впливає не лише на особисту ефективність керівника, а й на функціонування

організації загалом, зокрема на якість управлінських рішень, психологічний клімат у колективі та рівень мотивації працівників. Можемо зазначити такі практичні шляхи профілактики:

1. Впровадження чіткої системи саморегуляції та відновлення психоемоційних ресурсів (контроль власного емоційного стану через використання технік релаксації, дихальних вправ, короткотривалих пауз упродовж робочого дня);

2. Оптимізація управлінського навантаження та делегування повноважень;

3. Формування здорового балансу між професійним і особистим життям (встановлювати чіткі межі робочого часу, уникати постійної «доступності» поза роботою та приділяти увагу відновленню через відпочинок, хобі та соціальні контакти);

4. Впровадження гнучких моделей управління та організації праці. (використання сучасних підходів, таких як гнучкий графік, цифрові інструменти оптимізації процесів, командна робота, дозволяє зменшити перевантаження та підвищити ефективність діяльності керівника).

Література:

1. Шель Н. В. Емоційне виснаження та втома під час війни. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2025. С. 80–87.

2. Сімоненко О. А. Інструменти пом'якшення негативного впливу емоційного виснаження серед працівників. *Актуальні проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. тез Міжнар. наук.-практ. конф. / відп. ред. В. О. Коваль. Дніпро : Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, 2022. С. 87–91.

3. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості «Молодь і ринок». 2022. № 5 (203). С. 76–80.

4. Ботнарченко В. С., Велика К. І. Професійні ризики психологів: психологічне вигорання та емоційне виснаження. *Матеріали V Всеукраїнської науково-практичної конференції* . 2024. С. 80–84.

5. Groulx P., Maisonneuve F., Harvey J.-F., Johnson K. J. The ripple effect of strain in times of change: how manager emotional exhaustion affects team psychological safety and readiness to change. *Frontiers in Psychology*. 2024. URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10962330> (дата звернення: 23.03.2026).

ПСИХОЛОГІЧНА ПРИРОДА КОНФЛІКТУ

Прохоренко Надія Павлівна

*студентка I курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Актуальність дослідження психологічної природи конфлікту інтересів зумовлена тим, що в сучасному динамічному суспільстві конфлікт є невід'ємним і постійним елементом соціальних процесів. У професійній та суспільній сферах зіткнення приватних інтересів особистості з об'єктивними вимогами середовища стає все більш гострим, набуваючи ознак критичних суперечностей. Конфлікт- це свого роду «камінь спотикання» – тобто, ситуація, де виникає перешкода, через яку сторони не можуть дійти згоди або рухатися далі разом. У сучасному професійному середовищі конфлікт інтересів часто помилково сприймають як виключно зовнішню подію – порушення процедури або угоди. Однак корінь проблеми лежить глибше – у самій психології прийняття рішень. Розуміння психологічної природи цього явища є ключовим для побудови здорової організаційної культури. Адже конфлікт інтересів- це перш за все когнітивне навантаження, з яким стикається кожна людина, опиняючись у ситуації, де особисті переконання можуть вплинути на обов'язки індивіда.

Взагалі слово конфлікт походить від латинського “conflictus” – сутичка, отже, конфлікт – це зіткнення протилежних інтересів, поглядів, цілей, цінностей або позицій між двома чи більше сторонами. Інтерес- це інтелектуально-психічне прагнення суб'єкта до предметів, які є для нього цінностями (благами), рушійна сила всієї його діяльності [2, с. 34]. Залежно від різноманіття цих цінностей можна виділити і різні інтереси: матеріально-економічні, політичні, духовні. Інтерес виступає комплексним механізмом, що структурує та спрямовує активність людини на всіх рівнях- від психологічного до організаційного. У свою чергу, конфлікт інтересів- це ситуація, в якій реалізація цілей індивіда, групи чи суспільства стає неможливою через об'єктивні обмеження або, що найчастіше, через пряму протидію з боку інших сторін, чії інтереси є несумісними з нашими. Так як інтереси тісно пов'язані з цінностями, варто зазначити, що цінності виступають як фундамент, на якому базується поведінка індивіда. Це узагальнені орієнтири, сформовані культурним та історичним контекстом конкретної спільноти, через які людина оцінює власні вчинки та визначає їхні цілі [2]. На відміну від конфліктів, що базуються на обмеженості ресурсів чи побутових інтересах, ціннісно-

нормативні суперечки мають виражений ідеологічний вимір. Вони виникають там, де стикаються несумісні бачення майбутнього суспільства, різні інтерпретації понять «свобода» та «справедливість». Учасники таких конфліктів не просто сперечаються- вони будують системи логічних аргументів та знань, щоб виправдати власні символи віри та переконати оточуючих у правильності обраного шляху. Наприклад, конфлікт сьогодення загострюється довкола питання взаємин між владою та суспільством. Саме тут виникає фундаментальний розлом: конфлікт між високими моральними очікуваннями людей та реальною політичною практикою, який безпосередньо впливає на повсякденне життя та базові потреби людини [2].

Для наукового дослідження природи конфлікту інтересів ключове значення має вибір методології його класифікації. Відповідно до підходу, який базується на виокремленні істотних ознак (психологічних, змістовних), класифікація є "природною» та має високе пізнавальне значення, дозволяючи розкрити внутрішню анатомію конфлікту. Натомість штучна класифікація, що базується на зручних для систематизації зовнішніх ознаках, є ефективним інструментом для управлінських цілей, хоча й не завжди відображає глибинні психологічні процеси, що стоять за суперечністю [3].

Таким чином, конфлікт інтересів не є випадковим епізодом, а розглядається як постійний стан соціальних процесів, зумовлений відмінністю цілей та емоційною нестриманістю сторін. Психологічна природа цього явища визначається тим, що учасники діють не на основі об'єктивної реальності, а на основі образу конфлікту- суб'єктивного уявлення про себе, опонента та ситуацію. Розуміння цього механізму дозволяє перейти від деструктивного сприйняття конфлікту до розробки стратегій його управління, де головною метою стає не повне усунення суперечностей, а їхнє конструктивне врегулювання для мінімізації негативних наслідків [2].

У площині конфлікту інтересів психологічний стан особистості часто є вирішальним фактором. Конфлікт інтересів виникає тоді, коли, наприклад, приватний інтерес суб'єкта входить у суперечність із його службовими обов'язками чи професійною об'єктивністю. Однак, чи стане цей конфлікт деструктивним для організації, залежить від того, як сам суб'єкт сприймає цю ситуацію. Спираючись на класифікацію, що базується на рівні відповідності сприйняття до об'єктивної реальності, конфлікти інтересів можна поділити на адекватні та неадекватні: 1. Адекватне розуміння (або реальний конфлікт інтересів)- це ситуація, у якій суб'єкт чітко усвідомлює наявність суперечності між власними приватними інтересами (наприклад, фінансовою вигодою чи лояльністю до близьких осіб) та своїми професійними функціями.

Сприйняття є адекватним: особа розуміє, що виконання певних дій призведе до порушення принципу неупередженості. У цьому випадку конфлікт є усвідомленим, і відповідальність за його врегулювання повністю лежить на самій особі, яка має діяти згідно з етичними нормами.

2. Неадекватне розуміння- ця категорія охоплює випадки, коли сприйняття конфлікту інтересів викривлене, що створює серйозні ризики для організації чи професійної репутації.

2.1. Незрозумілий конфлікт (або потенційний конфлікт інтересів)- це найбільш небезпечна форма неадекватного сприйняття. Об'єктивна суперечність між приватним інтересом і службовими обов'язками вже існує, але суб'єкт її не ідентифікує як конфліктну. Людина щиро переконана, що може залишатися об'єктивною, попри наявність приватного інтересу. Оскільки конфлікт не усвідомлюється як такий, він залишається прихованим, поки не станеться інцидент, що викриє суперечність. Тут «неадекватність» полягає у недооцінці ризику власної упередженості.

2. 2. Удаваний конфлікт (або уявний конфлікт інтересів) – виникає за відсутності об'єктивних підстав для протиріччя, проте з боку (чи у свідомості самої особи) ситуація виглядає як конфліктна. Це результат помилкової інтерпретації, коли дії особи помилково розцінюються як такі, що мають прихований приватний інтерес. Тут конфлікт існує не як факт, а як «конфлікт сприйняття» [1, с. 64].

Отже, конфлікт – це не просто сварка, а невід'ємна частина будь-якої взаємодії, де стикаються різні інтереси. По суті, конфлікт інтересів- це ситуація, коли шлях однієї людини чи групи до мети блокується бажаннями або діями іншої сторони. Щоб ефективно керувати конфліктом, не потрібно одразу кидатися в бій. Спершу варто зупинитися і зробити діагностику: «чи я зараз борюся з реальною перешкодою, чи я не помічаю приховану проблему, а чи, можливо, я воюю з власною уявою?» Відповідь на це питання- ключ до вирішення майже будь-якої напруженої ситуації. Найважливіше у розумінні будь-якого конфлікту – це різниця між тим, що відбувається насправді, і тим, як ми це сприймаємо.

Література:

1. Галаган В. Я., Орлов В. Ф., Отич О. М. Конфліктологія : конспект лекцій для підготовки магістрів усіх форм навчання. Київ : ДЕДУТ, 2008. 293 с.
2. Конфліктологія : навч. посіб. / Л. М. Герасіна та ін. Харків : Право, 2012. 128 с.
3. Психологія конфлікту : курс лекцій : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 112 с.

ЕФЕКТ ЕМОЦІЙНОГО ВИСНАЖЕННЯ СПІВЧУТТЯМ (COMPASSION FATIGUE) У СУСПІЛЬСТВІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Регент Софія Олегівна

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

Повномасштабна війна, економічна нестабільність і загальна невизначеність щодо майбутнього суттєво впливають на психоемоційний стан українського суспільства. Тривалий стрес, постійна напруга та життя в умовах небезпеки поступово виснажують психологічні ресурси людей, особливо представників допомагаючих професій. Найбільшого навантаження зазнають медичні працівники, на яких покладено не лише відповідальність за фізичне здоров'я пацієнтів, а й необхідність постійно взаємодіяти з їхнім емоційним станом, страхами та травматичним досвідом. У сучасних умовах психологам важливо не тільки орієнтуватися в різноманітті психічних порушень, що виникають під час і після війни, але й володіти навичками саморегуляції та психологічного самозахисту, щоб уникнути професійного виснаження і не допустити розвитку депресивних станів [1, с. 35].

Емоційне вигорання сьогодні обґрунтовано розглядається як один із характерних синдромів сучасності, який має складні та багатовимірні наслідки. Воно не обмежується лише емоційною втомою, а охоплює також соціально-психологічну, духовну та навіть фізичну сфери функціонування особистості. У крайніх проявах цей стан може призводити до втрати життєвої енергії, тотального незадоволення власним життям, психосоматичних розладів і загального зниження якості життєдіяльності. Відповідно до міжнародних підходів, синдром вигорання супроводжується соціальною дисфункцією, соматичними і психопатологічними проявами, а також формуванням негативної самооцінки і критичного ставлення до власної діяльності. Найчастіше такий стан виникає у процесі інтенсивної міжособистісної взаємодії і проявляється як поступова втрата емоційної, когнітивної та фізичної енергії [2, с. 336].

У контексті війни ознаки емоційного виснаження дедалі частіше спостерігаються не лише серед професіоналів, а й серед широких верств населення. Фактично значна частина українців у тій чи іншій мірі переживає стан психологічного перевантаження, який проявляється через характерні симптоми: дратівливість щодо новин, небажання взаємодіяти з інформацією про війну, відчуття втоми від постійного

інформаційного потоку, апатію, емоційну нестабільність, зниження працездатності, загальне виснаження та песимістичні настрої. До цього додаються і фізичні прояви, такі як головний біль, м'язова напруга, порушення сну чи загальне погіршення самопочуття. У сукупності ці прояви дозволяють розглядати емоційне виснаження як стан глибокого психологічного спустошення, що супроводжується втратою енергії, зниженням активності та внутрішньою дезорганізацією [3, с. 82].

Поняття *compassion fatigue* (виснаження співчуттям) використовується для позначення специфічного стану, який виникає внаслідок тривалого емоційного залучення до переживання чужого болю та травматичного досвіду. Цей феномен розглядається як поєднання двох взаємопов'язаних складових -емоційного вигорання (*burnout*) і вторинного травматичного стресу (*secondary traumatic stress*), тобто опосередкованого переживання чужої травми, саме поєднання цих компонентів визначає зміст *compassion fatigue*, а безперервний вплив воєнного стресу значно погіршує професійне та особистісне функціонування тих, хто щоденно працює з постраждалими [4, с. 1–4].

В умовах війни емоційне виснаження співчуттям посилюється під впливом низки взаємопов'язаних чинників. Постійне інформаційне перевантаження, коли повідомлення про втрати, руйнування, поранення та гуманітарні кризи стають невід'ємною частиною повсякденності. Крім того, виникає феномен спільної травматичної реальності, за якого ті, хто допомагає, і ті, хто потребує допомоги, перебувають в однакових умовах небезпеки. Не менш важливим є і фактор тривалості війни: початковий емоційний підйом і високий рівень солідарності поступово змінюються втомою, оскільки підтримувати постійну емпатійну залученість протягом тривалого часу психологічно складно. У результаті можуть формуватися ознаки *compassion fatigue*, зокрема зниження інтенсивності емоційного реагування, прагнення уникати травматичного контенту, дратівливість, емоційне дистанціювання та зменшення готовності до допомоги [5, с. 308–311; 6, с. 24–27].

Також, увагу приділено аналізу соціальних медіа в умовах російсько-української війни, оскільки саме цифровий простір став одним із ключових каналів трансляції травматичного досвіду. Феномен цифрової війни сформував новий вимір *compassion fatigue*, адже користувачі вже не залишаються лише пасивними спостерігачами подій, а постійно долучаються до створення, поширення та коментування травматичного контенту. В онлайн-середовищі співчуття має амбівалентний характер: з одного боку, воно може посилюватися через залученість і солідарність, а з іншого -поступово згасати через перенасичення інформацією. Безперервне перебування в інформаційному потоці призводить до поступового емоційного виснаження, зниження інтенсивності емоційного

реагування та ослаблення здатності до тривалого емпатійного включення [5, с. 298–301, 308–311].

Особливо гостро проблема емоційного виснаження співчуттям проявляється у групах, які систематично взаємодіють із травматичним досвідом інших. Зокрема, результати українського дослідження Л. Засекої та А. Мартинюк свідчать про те, що серед медичних сестер, які працюють із пораненими військовослужбовцями, безперервний воєнний стрес виступає ключовим фактором, що повністю опосередковує зв'язок між моральним дистресом і складовими compassion fatigue, насамперед емоційним вигоранням та вторинним травматичним стресом [4, с. 1–4, 6–8].

На рівні суспільства емоційне виснаження співчуттям також тісно пов'язане із поступовою трансформацією солідарності. Хоча на початкових етапах кризових подій рівень підтримки та єдності є досить високим, з часом об'єктивні труднощі починають вступати у суперечність із готовністю людей до самопожертви. Імпульс «ми разом» складно підтримувати в довгостроковій перспективі, особливо коли суспільство починає відчувати економічний тиск, нерівномірний розподіл навантаження або тривалі наслідки війни [6, с. 24–27]. У європейському контексті це проявилось у тому, що, попри загалом високий рівень підтримки українців, уже через півтора року війни стали помітними певні ознаки зниження солідарності, пов'язані із занепокоєнням щодо житлових умов, соціальної допомоги та справедливості розподілу ресурсів [6, с. 24–27].

Отже, емоційне виснаження співчуттям у суспільстві в умовах війни слід розглядати як комплексне соціально-психологічне явище, яке формується на перетині масової травмизації, інформаційного перевантаження, тривалої залученості до допомоги іншим і поступового виснаження емпатійного ресурсу. Воно може проявлятися у зниженні чутливості до чужого болю, прагненні уникати травматичної інформації, зменшенні готовності до допомоги, підвищеній дратівливості, емоційному «онімінні» та ослабленні соціальної згуртованості. Водночас цей феномен не варто трактувати як ознаку байдужості, адже він радше відображає природні межі психічних можливостей людини в умовах тривалого стресу. Профілактика compassion fatigue повинна мати комплексний характер і включати як індивідуальні, так і соціальні підходи. Йдеться про розвиток навичок саморегуляції, впровадження психоосвітніх програм, нормалізацію переживання емоційної втоми, формування збалансованої інформаційної політики, а також підтримку волонтерів і представників допомагаючих професій. Важливим напрямом також є розвиток горизонтальних зв'язків у суспільстві, створення груп взаємодопомоги та забезпечення умов для відновлення

емоційного ресурсу, що в сукупності сприяє збереженню психологічної стійкості суспільства в умовах війни.

Література:

1. Ковальчук Т. Афективна патологія під час війни в Україні. *Актуальні проблеми та стратегії розвитку підприємництва, торгівлі і маркетингу в умовах сучасного ринку* : матеріали VI Всеукраїнської науково-практичної конференції. Тернопіль : Тернопільський фаховий коледж харчових технологій і торгівлі, 2025. С. 35–37.

2. Сапельнікова Т. С. Особливості емоційного вигорання студентів-психологів. *The IX International Scientific and Practical Conference «Promising ways of information technology development»*. Bilbao, Spain, 13–15 November 2023. С. 336–340.

3. Шель Н. В. Емоційне виснаження та втома під час війни. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса*. 2025. С. 80–87.

4. Zasiiekina L., Martyniuk A. War-related continuous traumatic stress as a potential mediator of associations between moral distress and professional quality of life in nurses: a cross-sectional study in Ukraine. *BMC Nursing*. 2025. Vol. 24, Article 16. P. 8.

5. Zhan J. The Relevance of Compassion Fatigue in Social Media Discourse on the Russia-Ukraine Crisis: Taking Twitter and Weibo as examples. *Proceedings of the 2022 5th International Conference on Humanities Education and Social Sciences (ICHESS 2022)*. 2022. P. 298–311.

6. Banulescu-Bogdan N., Erdoğan M. M., Salgado L. Confronting Compassion Fatigue: Understanding the Arc of Public Support for Displaced Populations in Turkey, Colombia, and Europe. *Brussels : Migration Policy Institute Europe*, 2024. P. 39.

ВПЛИВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ

Стець Інна Валеріївна

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

В сучасних умовах професійна діяльність керівників супроводжується високим рівнем стресу, емоційного напруження, відповідальності та необхідністю швидкого прийняття управлінських рішень. Постійне психоемоційне навантаження, інтенсивний темп роботи, багатозадачність і міжособистісні конфлікти сприяють розвитку емоційного вигорання, що негативно позначається не лише на психологічному стані керівника, а й на ефективності функціонування організації загалом. Проблема емоційного вигорання є особливо актуальною в умовах сучасних соціально-економічних змін, коли до управлінців висуваються підвищені вимоги щодо продуктивності, комунікації, емоційної стійкості та адаптивності. Емоційне виснаження керівника може призводити до зниження мотивації, погіршення якості управлінських рішень, втрати ефективності комунікації з колективом, зростання конфліктності та зниження продуктивності праці працівників.

Мета дослідження полягає у теоретичному аналізі та практичному вивченні впливу емоційного вигорання на ефективність управлінської діяльності, а також у визначенні основних чинників виникнення емоційного вигорання у керівників і способів його профілактики.

Аналіз наукових джерел показав, що проблема емоційного вигорання є однією з найбільш актуальних у сучасній психології управління та організаційній психології. Значний внесок у дослідження цього явища зробили як зарубіжні, так і вітчизняні науковці. Поняття «емоційне вигорання» вперше було введено американським психіатром Гербертом Фрейденбергером, який розглядав його як стан емоційного та фізичного виснаження, спричиненого тривалим професійним стресом. Подальший розвиток теорії пов'язаний із працями Крістіни Масlach, яка визначила основні компоненти емоційного вигорання такі як емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Емоційне вигорання – це психологічний стан, який формується внаслідок тривалого впливу стресових ситуацій у професійній діяльності або особистому житті людини. Воно супроводжується поступовим

виснаженням емоційних, фізичних і інтелектуальних ресурсів, що негативно впливає на працездатність, мотивацію та загальне самопочуття особистості. Найчастіше цей стан спостерігається у представників професій, пов'язаних із високим рівнем відповідальності, постійною взаємодією з людьми та значним психоемоційним навантаженням, зокрема у керівників, медичних працівників, педагогів, психологів та соціальних працівників [2, с. 31]. Однак у сучасних умовах емоційне вигорання може виникати практично в будь-якої людини незалежно від сфери діяльності. Основними проявами емоційного вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності. Синдром професійного вигорання є складним психофізіологічним явищем, яке розглядається як наслідок тривалого професійного стресу. У науковій літературі його часто визначають як захисну реакцію організму на надмірне емоційне навантаження. Відповідно до концепції стресу Ганс Сельє, емоційне вигорання можна співвіднести зі стадією виснаження, коли ресурси організму поступово вичерпуються, а здатність адаптуватися до стресових умов значно знижується. У результаті цього людина втрачає емоційну стійкість, погіршується її психологічний стан і ефективність професійної діяльності. Крім того, емоційне вигорання негативно впливає не лише на саму особистість, а й на якість міжособистісних відносин та атмосферу в колективі. Зниження мотивації, погіршення комунікації, конфліктність та зменшення продуктивності праці можуть стати серйозною проблемою для організації.

Однією з головних причин емоційного вигорання є тривалий стрес. Постійне психологічне напруження, велика кількість обов'язків, дефіцит часу та високі вимоги з боку керівництва або суспільства змушують людину працювати на межі власних можливостей [4, с. 25]. Якщо організм тривалий час перебуває у стані напруження без повноцінного відпочинку, це призводить до емоційного та фізичного виснаження. Ще однією важливою причиною є надмірне професійне навантаження. Великий обсяг роботи, ненормований графік, постійна багатозадачність і відсутність балансу між роботою та особистим життям негативно впливають на психологічний стан людини. Працівник починає відчувати втому, дратівливість та втрату інтересу до своєї діяльності. Крім зовнішніх факторів, важливу роль відіграють індивідуально-психологічні особливості особистості. До емоційного вигорання більш схильні люди з підвищеним рівнем тривожності, перфекціоністи, а також ті, хто має труднощі з емоційною саморегуляцією. Бажання завжди досягати ідеального результату та відповідати високим очікуванням часто призводить до перевтоми й внутрішнього виснаження. Тривале психоемоційне навантаження поступово виснажує внутрішні ресурси людини, що негативно позначається як на її особистісному стані, так і на результатах професійної діяльності. Одним із головних наслідків емоційного виго-

рання є зниження продуктивності праці керівника. Людина втрачає мотивацію до роботи, їй стає складніше концентрувати увагу, аналізувати інформацію та швидко приймати ефективні управлінські рішення. Через постійну втому та емоційне виснаження керівник може допускати помилки, відкладати важливі завдання або втрачати здатність стратегічно мислити. Емоційне вигорання також негативно впливає на комунікацію в колективі. Керівник стає більш дратівливим, байдужим або агресивним у спілкуванні з підлеглими. Це призводить до погіршення психологічного клімату в організації, зростання конфліктності та зниження рівня довіри між працівниками [3, с. 27]. У результаті працівники можуть втрачати мотивацію, відчувати емоційне напруження та демонструвати нижчу ефективність праці. Також важливим наслідком є зниження здатності до лідерства та управління персоналом. Емоційно виснажений керівник часто уникає відповідальності, проявляє пасивність або, навпаки, надмірний контроль над працівниками. Це ускладнює процес організації роботи, погіршує взаємодію в команді та знижує загальну ефективність діяльності організації.

Профілактика емоційного вигорання є важливою умовою збереження психічного здоров'я, професійної мотивації та ефективності діяльності людини. Одним із найважливіших способів профілактики емоційного вигорання є дотримання балансу між роботою та особистим життям. Людині необхідно правильно розподіляти свій час, уникати надмірного перевантаження та знаходити можливість для повноцінного відпочинку. Регулярний сон, фізична активність, хобі та спілкування з близькими людьми допомагають відновлювати емоційні ресурси та знижувати рівень стресу. Важливу роль у профілактиці вигорання відіграє вміння керувати власними емоціями та стресом. Розвиток навичок емоційної саморегуляції, використання технік релаксації, дихальних вправ, медитації та психологічного розвантаження сприяють збереженню емоційної стабільності [1, с. 67]. Людина повинна вміти своєчасно розпізнавати ознаки перевтоми та емоційного виснаження, щоб запобігти їх подальшому розвитку. Не менш важливим фактором є підтримка сприятливого психологічного клімату в колективі. Добро-зичливі стосунки між працівниками, взаємопідтримка, справедливий розподіл обов'язків і позитивна атмосфера в організації допомагають зменшити рівень емоційного напруження. Керівництво повинно приділяти увагу психологічному стану працівників, підтримувати їхню мотивацію та створювати комфортні умови праці. У разі появи ознак емоційного виснаження людині необхідно звертатися по допомогу до психолога або психотерапевта. Своєчасна психологічна підтримка допомагає подолати стрес, відновити емоційну рівновагу та попередити розвиток більш серйозних психологічних проблем.

Тому, можна дійти висновку, що емоційне вигорання є серйозною проблемою сучасного суспільства, що виникає внаслідок тривалого стресу та професійного перевантаження. Особливо актуальною ця проблема є у сфері управління, де керівники постійно працюють в умовах високої відповідальності та емоційного напруження. Основними проявами емоційного вигорання є емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження професійної ефективності. Цей стан негативно впливає на мотивацію, комунікацію та якість управлінської діяльності. Тому важливими умовами ефективного управління є профілактика емоційного вигорання, підтримка психологічного благополуччя та збереження його емоційних ресурсів.

Перспективи подальших досліджень у сфері емоційного вигорання полягають у більш глибокому вивченні його впливу на різні рівні управлінської діяльності, зокрема на прийняття рішень, стиль керівництва та ефективність роботи команди. Доцільним є дослідження індивідуальних психологічних чинників, які підвищують або знижують схильність до вигорання, а також аналіз вікових і професійних особливостей його прояву.

Література:

1. Василик А. В., Столярук Х. С., Булуй А. В. Діагностика проблем і подолання професійного вигорання працівників. *Проблеми економіки*. 2021. № 1. С. 64–71.
2. Дьоміна Г. А., Мельничук О. Б. Психологічні особливості професійного вигорання психологів-психосоматологів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2021. № 4. URL: https://psych.vernadskyjournals.in.ua/journal/4_2021/7.pdf (дата звернення: 05.05.25.)
3. Кернас А. В., Бондаревич С. М., Котляр Л. І., Малиш В. Є. Теоретико-методологічні основи дослідження психологічних особливостей феномена «професійного емоційного вигорання» у студентів. *Ментальне здоров'я*. 2024. № 1. С. 20–28.

ВПЛИВ КОУЧИНГОВОГО СТИЛЮ УПРАВЛІННЯ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ КОМАНДИ

Тихомирова Анна Вадимівна

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

Третьякова Тетяна Миколаївна

*кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Національний університет «Одеська юридична академія»
м. Одеса, Україна*

Актуальність дослідження зумовлена тим, що в умовах сучасних соціально-економічних трансформацій, глобалізації та зростання конкуренції між організаціями особливого значення набуває ефективність командної роботи. Традиційні директивні стилі управління поступово втрачають свою ефективність, оскільки не сприяють розвитку ініціативності, самостійності та відповідальності працівників. У цих умовах зростає потреба у впровадженні інноваційних підходів до управління персоналом, серед яких особливе місце посідає коучинговий стиль управління, орієнтований на розвиток потенціалу працівників і формування партнерських відносин у команді.

Метою тез є дослідження впливу коучингового стилю управління на ефективність роботи команди, а також визначення його ролі у підвищенні мотивації, залученості та результативності працівників.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що коучинговий стиль управління розглядається як сучасний підхід до лідерства, який базується на взаємодії, довірі та розвитку людського потенціалу. Дослідники наголошують на тому, що коучинг сприяє формуванню відповідальності працівників, розвитку їхніх компетентностей та підвищенню ефективності діяльності. Водночас зазначається, що в сучасних умовах авторитарні підходи до управління втрачають актуальність, а ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від здатності працівників самостійно знаходити рішення та адаптуватися до змін [3, с. 4].

Крім того, коучинговий стиль управління передбачає зміну ролі керівника: від контролера до наставника, який допомагає працівникам розвивати власний потенціал, формує умови для самореалізації та залучає їх до процесу прийняття рішень. Як зазначається у практичних джерелах, такий підхід сприяє підвищенню відповідальності працівників,

оскільки вони стають активними учасниками управлінського процесу, а не лише виконавцями завдань [3, с. 6].

Основний зміст дослідження доповіді може включати теоретичний аналіз коучингового стилю управління як сучасної концепції лідерства, що базується на принципах партнерства, довіри та розвитку. Важливим є визначення основних понять: коучинг розглядається як процес взаємодії, спрямований на розкриття потенціалу працівника, тоді як коучинговий стиль управління передбачає використання таких інструментів, як активне слухання, постановка відкритих запитань і надання конструктивного зворотного зв'язку.

Практичний досвід свідчить, що впровадження коучингового стилю управління має комплексний позитивний вплив на діяльність команди. Зокрема, він сприяє підвищенню рівня мотивації працівників, оскільки вони відчують свою значущість і причетність до досягнення результатів. Як зазначається у джерелах, коучинговий підхід орієнтований не на контроль, а на розвиток співробітників, їхніх навичок і компетенцій, що в результаті підвищує продуктивність діяльності та рівень задоволеності роботою.

Важливим результатом застосування коучингового стилю є покращення комунікації в команді, формування довіри та зниження рівня конфліктності. Працівники стають більш відкритими до обговорення проблем, активніше взаємодіють між собою та демонструють більшу готовність до співпраці. Крім того, зростає рівень креативності, оскільки створюються умови для генерації нових ідей і нестандартних рішень [1, с. 224].

Особливу роль відіграє формування спільного бачення та цінностей у команді. Саме наявність чітко визначених цілей і узгоджених дій забезпечує високий рівень ефективності роботи та дозволяє досягати кращих результатів без жорсткого контролю. У цьому контексті коучинговий стиль управління виступає як інструмент розвитку не лише окремих працівників, а й команди в цілому.

На нашу думку, коучинговий стиль управління є одним із найбільш ефективних підходів до підвищення результативності роботи команди, оскільки він поєднує орієнтацію на досягнення цілей із розвитком особистості працівника. Такий підхід дозволяє створити умови для самореалізації, підвищення внутрішньої мотивації та формування відповідального ставлення до роботи.

Особливу увагу доцільно звернути на необхідність розвитку компетентностей керівників, які застосовують коучинговий стиль управління. Йдеться про вміння активно слухати, ставити запитання, надавати зворотний зв'язок та підтримувати працівників у процесі їхнього розвитку. У практичному вимірі це дає можливість підвищити

рівень довіри в колективі, покращити якість управлінських рішень та забезпечити більш ефективну взаємодію між членами команди.

Отже, можна дійти висновку, що коучинговий стиль управління має значний позитивний вплив на ефективність роботи команди, сприяючи підвищенню мотивації, відповідальності, креативності та згуртованості працівників. Його впровадження дозволяє перейти від моделі контролю до моделі розвитку, що відповідає сучасним вимогам управління. Перспективи подальших досліджень вбачаємо у вивченні особливостей впровадження коучингового стилю управління в різних галузях діяльності, аналізі його впливу на довгострокову ефективність організацій, а також у дослідженні взаємозв'язку між коучинговим підходом і розвитком лідерського потенціалу працівників.

Література:

1. Клаттербак Д. Коучинг на робочому місці. Київ, 2008. 224 с.
2. Коучинговий стиль управління як сучасний підхід до підвищення ефективності діяльності організації. *DSpace Repository : Рено-зитарій Львівської політехніки : Головна*. URL: <https://repo.btu.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/622bf008-209b-42b5-ae26-81cf6fb92947/content> (дата звернення: 05.05.2026).
3. Коучинг як стиль управління | Блог тренінгової компанії Живе діло. МКГ «Живе Діло» – Навчання і розвиток бізнесу з турботою про результати. URL: <https://zhyvoedelo.com/ua/news/kouching-kak-stil-upravleniya> (дата звернення: 05.05.2026).
4. Уїтмор Дж. Коучинг високої ефективності. Київ, 2005. 168 с.
5. Уїтмор Дж. Коучинг для підвищення ефективності: розвиток потенціалу та досягнення цілей. Київ, 2017. 320 с.

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ТРИВОЖНОСТІ ТА КОМУНІКАбельНОСТІ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

Федорчук Вікторія Вікторівна

*студентка IV курсу соціально-психологічного факультету
Житомирський державний університет імені Івана Франка*

Науковий керівник: Кротюк Катерина Андріївна

*доктор філософії в галузі психології (PhD),
асистент кафедри соціальної та практичної психології
Житомирський державний університет імені Івана Франка
м. Житомир, Україна*

Підлітковий вік – це період інтенсивної біопсихосоціальної трансформації, що супроводжується змінами в емоційній регуляції, міжособистісній взаємодії та становленні самосвідомості. У цей час активно формується комунікативна сфера особистості, при цьому загострюються емоційні переживання, серед яких важливе місце посідає тривожність. Саме тому взаємозв'язок цих феноменів набуває особливого значення в умовах розширення соціальних контактів підлітка. Перш за все, тривожність розглядається як показник внутрішнього психоемоційного стану та особливостей взаємодії особистості з середовищем. Аналіз досліджень свідчить про багатозначність цього феномену. Зокрема, О. Царькова та С. Радченко підкреслюють, що тривожність інтерпретується «як прояв неблагополуччя, викликаний нервово-психічними і важкими соматичними захворюваннями унаслідок перенесеної психологічної травми» [4, с. 480]. Водночас І. Адамик визначає її як «складне емоційне утворення, що супроводжується станом внутрішнього напруження, передчуттям можливої небезпеки або загрози, при цьому об'єкт цієї загрози часто не усвідомлюється або є розмитим» [1, с. 109]. Отже, тривожність постає не тільки як наслідок патологічних станів, але й як специфічна емоційна реакція, що виявляється в умовах невизначеності.

Водночас проблема спілкування посідає центральне місце в психології, оскільки саме через взаємодію формується особистість і соціальний досвід. Особливу актуальність вона набуває в підлітковому віці, коли відбувається переоцінка цінностей і розширення соціальних контактів. У зв'язку з цим виникає необхідність осмислення сутності спілкування та його ролі в розвитку особистості. Дослідниця

І. Омельченко виділяє три підходи до співвідношення понять «спілкування» та «комунікація»: їх ототожнення, розмежування та розуміння комунікації як процесу обміну інформацією між суб'єктами взаємодії [3]. Аналіз наукових поглядів на феномен спілкування дозволяє зробити висновок про його складну психологічну природу та визначальну роль у розвитку особистості, зокрема в підлітковому віці.

З позицій вікової психології Г. Віштейнас зазначає, що взаємини з однолітками є «стосунками принципової рівності, вони дозволяють підліткам бути рівноправними учасниками справ. Взаємини з однолітками (особливо, з друзями) будуються відповідно з важливими нормами дорослої «моралі рівності», а основою стосунків з дорослими залишається дитяча мораль – «мораль слухняності»» [2, с. 21]. Протиріччя між внутрішньою потребою в егалітарності та традиційною ієрархічною «мораллю послуху», яку зазвичай транслиують дорослі, призводить до того, що спілкування в середовищі однолітків стає суб'єктивно необхідним і приносить набагато більше задоволення. Дорослий у цій системі часто сприймається як ретранслятор застарілих вимог, що не відповідають новому рівню самосвідомості індивіда.

Разом з тим, варто зазначити, що комунікативна сфера підлітка має амбівалентний характер: з одного боку – прагнення до розширення соціального досвіду та інтимно-особистісного спілкування, з іншого – дефіцит навичок слухання, конформізм, егоцентризм і підвищена соціальна тривожність. Особливе значення має роль соціальної тривожності у спілкуванні. Дослідження С. Гуо у співавторстві з іншими дослідниками підтверджує: дівчата-підлітки демонструють вищий рівень соціальної тривожності, що безпосередньо корелює зі зниженням їхньої реальної соціальної активності та вибором стратегій уникнення [5]. У дівчат тривожність часто має міжособистісний характер: страх бути відкинутою або отримати негативну оцінку з боку референтної групи змушує їх обирати «залежний» або пасивний стиль комунікації. Водночас у юнаків вплив тривожності часто опосередковується гендерними стереотипами маскулінності. Важливим для розуміння цього механізму є підхід А. Сертача та К. Кіліча, які розглядають стать як фактор, що модулює зв'язок між чутливістю до тривоги та її поведінковими проявами [6]. У хлопчиків висока тривожність нерідко трансформується в агресивні комунікативні стратегії або демонстративну відстороненість як засіб маскування власної вразливості.

Наше емпіричне дослідження було проведено у 2025–2026 навчальному році на базі Баранівського ліцею № 1 серед 50 підлітків віком 14–15 років (8–9 класи) з метою перевірки гіпотези про наявність взаємозв'язку між рівнем тривожності та особливостями комунікативної поведінки, а також виявлення гендерних відмінностей у цих показниках.

Організація дослідження передбачала підготовчий, діагностичний та аналітичний етапи з використанням методів описової статистики, кореляційного аналізу за r-Пірсоном та порівняльного аналізу за t-критерієм Стюдента. Для збору емпіричних даних було застосовано «Методику діагностики тривожності (STAI)» Ч. Спілбергера, яка дозволяє визначити рівні ситуативної та особистісної тривожності, а також «Тест комунікативних навичок» Л. Міхельсона, спрямований на оцінку рівня комунікативної компетентності та визначення типів комунікативної поведінки (компетентного, залежного, агресивного).

Аналіз результатів емпіричного дослідження тривожності за методикою Ч. Спілбергера показав критично високий рівень емоційної напруженості у вибірці підлітків. Зокрема, за шкалою ситуативної тривожності (СТ) переважають високі значення: у 45 осіб (90%) виявлено високий рівень, тоді як помірний рівень зафіксовано лише у 5 респондентів (10%), а низький рівень повністю відсутній (0%). Ще більш вираженою є картина за шкалою особистісної тривожності (ОТ), де всі 50 підлітків (100%) продемонстрували високі показники, що свідчить про стабільний характер тривожності як особистісної риси. Статистична обробка підтверджує ці результати: середні значення знаходяться на високому рівні (СТ: $M=53,74$; $SD=7,36$; ОТ: $M=57,18$; $SD=7,11$), що вказує на відносну однорідність вибірки та типовість підвищеної тривожності серед сучасних підлітків. Гендерний аналіз дозволив уточнити специфіку проявів тривожності. У групі дівчат ($n=25$) високий рівень ситуативної тривожності (СТ) виявлено у 20 осіб (80%), тоді як 5 респонденток (20%) мають помірні показники; низькі значення відсутні. Водночас особистісна тривожність (ОТ) у всіх дівчат (100%) перебуває на високому рівні. Статистичні показники підтверджують інтенсивність цих проявів (СТ: $M=53,04$; $SD=8,62$; ОТ: $M=56,44$; $SD=6,53$) і свідчать про певну варіативність ситуативних реакцій при загальній стабільності високої особистісної тривожності. У групі юнаків ($n=25$) зафіксовано максимально однорідну картину: 25 осіб (100%) мають високі показники як за шкалою ситуативної (СТ), так і особистісної тривожності (ОТ), при повній відсутності помірних і низьких рівнів (0%). Середні значення також знаходяться на високому рівні (СТ: $M=54,44$; $SD=5,74$; ОТ: $M=57,92$; $SD=7,57$), а нижчі показники стандартного відхилення свідчать про консолідованість групи та мінімальні індивідуальні відмінності.

Аналіз результатів «Тесту комунікативних навичок» Л. Міхельсона показав переважання пасивно-залежних стратегій взаємодії у загальній вибірці підлітків за відсутності агресивного типу реакції, що може бути зумовлено впливом соціальної бажаності та орієнтацією на нормативні моделі поведінки. Кількісний розподіл показав домінування залежного (З) типу – 52%, тоді як компетентний (К) тип зафіксовано

у 34% респондентів, а змішаний (ЗМ) – у 14%, що відображає наявність як сформованих конструктивних навичок комунікації, так і ситуативної невизначеності у виборі поведінки. Статистичні показники підтверджують відносну однорідність вибірки (З: $M=8,0$; $SD=2,2$; К: $M=10,1$; $SD=2,31$; ЗМ: $M=7,78$; $SD=1,42$), при цьому найвищий середній бал за компетентним типом свідчить про потенціал до ефективної взаємодії навіть в умовах загальної тенденції до залежності. Гендерний аналіз дозволив виявити суттєві відмінності у структурі комунікативних стратегій. У групі дівчат домінує компетентний (К) тип (48%) поряд із високою часткою залежного (З) типу (44%) та мінімальною представленістю змішаного (ЗМ) типу (8%), що вказує на відносну визначеність і стабільність їх комунікативної поведінки. Статистично це підтверджується показниками (К: $M=9,52$; $SD=1,72$; З: $M=7,0$; $SD=0$; ЗМ: $M=8,24$; $SD=0,99$), де нульове стандартне відхилення за залежним типом свідчить про повну однорідність відповідей. Натомість у юнаків переважає компетентний (К) тип (56%) при нижчій частці залежного (З) типу (24%) і більшій представленості змішаного (ЗМ) типу (20%), що відображає більшу гнучкість, але й варіативність комунікативної поведінки. Це підтверджується статистично (К: $M=10,68$; $SD=2,65$; З: $M=9,0$; $SD=2,8$; ЗМ: $M=7,32$; $SD=1,62$), де підвищені значення стандартного відхилення вказують на виражену індивідуальну диференціацію. Отримані результати свідчать про те, що гендерний фактор впливає не тільки на переважання певних типів комунікативної реакції, але й на ступінь їхньої стабільності: дівчата характеризуються більш нормативними та уніфікованими моделями взаємодії, тоді як юнаки демонструють ширший спектр індивідуальних стратегій.

Для встановлення характеру взаємозв'язку між тривожністю та комунікабельністю підлітків було застосовано кореляційний аналіз за коефіцієнтом r -Пірсона, результати якого частково підтвердили висунуту гіпотезу (Табл. 1).

Таблиця 1

Матриця кореляцій показників за методиками

		З	К	ЗМ
СТ	г-Пірсона	0.011	0.146	0.019
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	.940	.310	.893
ОТ	г-Пірсона	0.157	0.162	-0.371**
	df (ступенів свободи)	48	48	48
	p-значення	.277	.260	.008

Як видно з таблиці, виявлено статистично значущий зв'язок між особистісною тривожністю (ОТ) та змішаним типом комунікативної реакції (ЗТ) ($r=-0,371$; $p<0,01$), що свідчить про зниження гнучкості комунікативної поведінки при зростанні тривожності. Водночас зв'язки ОТ із залежним (З) ($r=0,157$; $p>0,05$) та компетентним (К) ($r=0,162$; $p>0,05$) типами не досягають статистичної значущості, що вказує на неоднорідність впливу тривожності на різні аспекти спілкування. Аналогічно, показники ситуативної тривожності (СТ) не мають значущих кореляцій з жодним із типів комунікативної реакції (З: $r=0,011$; К: $r=0,146$; ЗМ: $r=0,019$; $p>0,05$), що дозволяє стверджувати про більшу роль особистісної, а не ситуативної тривожності у формуванні стабільних моделей взаємодії.

Для виявлення гендерних відмінностей було застосовано t-критерій Стьюдента (Таблиця 2). Результати порівняльного аналізу свідчать про відсутність статистично значущих гендерних відмінностей за рівнями тривожності (СТ: $t=-0,662$; ОТ: $t=-0,725$; $p>0,05$), що підтверджує їх загальний віковий характер. Водночас виявлено значущі відмінності у комунікативній сфері: юнаки демонструють вищий рівень залежного типу реагування ($t=-3,447$; $p<0,001$), тоді як дівчата – більш виражений змішаний тип ($t=2,375$; $p<0,05$), що свідчить про більшу гнучкість їх поведінки. За компетентним типом (К) відмінності не є значущими ($t=-1,798$; $p>0,05$), що вказує на відносну рівновагу у сформованості конструктивних навичок спілкування.

Таблиця 2

Показники значущості відмінностей за критерієм t-Стьюдента між юнаками та дівчатами-підлітками за методиками

	М		SD		t	p-значення
	дівчата-підлітки	юнаки	дівчата-підлітки	юнаки		
СТ	53,04	54,44	8,80	5,86	-0,662	$p>0,05$
ОТ	56,44	57,92	6,67	7,73	-0,725	$p>0,05$
З	7,0	9,0	0,0	2,90	-3,447	$p<0,001$
К	9,52	10,68	1,76	2,70	-1,798	$p>0,05$
ЗМ	8,24	7,32	1,01	1,65	2,375	$p<0,05$

Отже, кореляційний аналіз лише частково підтверджує гіпотезу про зворотний зв'язок між тривожністю та комунікабельністю, тоді як результати t-критерію Стьюдента свідчать про наявність гендерних відмінностей саме у формах поведінкової реалізації тривожності. Це дозволяє стверджувати, що тривожність у підлітковому віці виступає скоріше загальновіковою характеристикою, тоді як гендер впливає на специфіку її прояву в комунікативній діяльності.

Література:

1. Адамик І. М. Вивчення особистісної тривожності у підлітків. *Психологічні перспективи*. 2023. Вип. 42. С. 108–114.
2. Виштеюнас Г. В. Формування особистості сучасного підлітка. *Практична психологія та соціальна робота*. 2009. № 4. С. 21–22.
3. Омельченко І. М. Психологія комунікативної діяльності дошкільників із затримкою психічного розвитку : дис. ... канд. псих. наук : 19.00.08. Київ, 2019. 529 с.
4. Царькова О. В., Радченко С. В. Теоретичні аспекти прояву психологічного феномену тривожності. *Актуальні проблеми психології*. 2015. Т. 7. Вип. 38. С. 479–491.
5. Guo S. et. al. Gender differences in symptom interactions between problematic smartphone use and social anxiety in adolescents: a network analysis. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*. 2025. Vol. 19. P. 1–9.
6. Sertaç A., Kılıç C. Does Gender Affect the Relationship Between Anxiety Sensitivity and Social Anxiety? *Turkish Journal of Psychiatry*. 2017. P. 1–6.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-31>

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРАННЯ КЕРІВНИКІВ: ПРИЧИНИ І ПРОФІЛАКТИКА

Цехоцька Поліна Юріївна

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

Професійне вигорання керівників – це стан, який формується не за один день. Найчастіше він розвивається поступово, коли людина довгий час працює в умовах постійної напруги, великої відповідальності та нестачі відпочинку. У міжнародній практиці вигорання визначається як наслідок хронічного стресу на роботі, який не був успішно подоланий [2, с. 1].

Керівники належать до тієї категорії працівників, які щодня стикаються з великою кількістю завдань. Це і організація роботи колективу, і контроль виконання обов'язків, і вирішення конфліктів, і прийняття рішень, від яких залежить результат роботи всієї установи

чи підприємства. У такому режимі людина часто перебуває під постійним тиском, навіть якщо зовні це не завжди помітно.

З часом такий ритм роботи призводить до накопичення втоми. Спочатку вона здається звичайною, «робочою», але якщо відпочинок не відновлює сили, стан починає погіршуватися. Як зазначається в психологічних дослідженнях, тривалий вплив стресових факторів без відновлення ресурсів є однією з ключових причин емоційного виснаження [5, с. 118].

Однією з головних причин вигорання є перевантаження. Коли керівник постійно працює з великою кількістю завдань і не встигає якісно відновлюватися, організм поступово переходить у стан хронічної втоми. Людина може продовжувати працювати «на автоматі», але внутрішній ресурс поступово зменшується.

Важливу роль також відіграє постійний стрес. Керівник несе відповідальність не тільки за власну роботу, а й за результати інших людей. Будь-які помилки або затримки в роботі колективу часто сприймаються як особистий тягар відповідальності. У психологічній літературі наголошується, що саме тривала відповідальність без можливості емоційного розвантаження є одним із факторів професійного вигорання [4, с. 52].

Окремо варто виділити емоційне навантаження. У роботі керівника часто потрібно залишатися стриманим, навіть у складних або конфліктних ситуаціях. Людина не завжди має можливість відкрито проявити емоції, що призводить до їх накопичення. З часом це може викликати внутрішнє напруження, втому від спілкування і навіть байдужість до робочих процесів.

Ще однією важливою причиною є порушення балансу між роботою і особистим життям. Коли робота займає майже весь час, зникає можливість повноцінного відпочинку. Навіть у неробочий час керівник часто залишається включеним у робочі процеси – відповідає на повідомлення, вирішує термінові питання. Це не дає психіці повністю відновитися.

У нормативних документах з охорони праці також підкреслюється важливість дотримання режиму праці та відпочинку для збереження здоров'я працівника [1, с. 3].

Прояви професійного вигорання зазвичай розвиваються поступово. Спочатку з'являється постійна втома, яка не зникає навіть після відпочинку. Людина починає швидше дратуватися, їй стає складніше концентруватися на завданнях. Робота, яка раніше виконувалася без труднощів, починає здаватися важкою і виснажливою.

У подальшому може знижуватися мотивація, з'являється байдужість до результатів, а також відчуття, що зусилля не дають бажаного ефекту.

У наукових працях з організаційної психології це описується як втрата професійного інтересу та емоційне відсторонення від роботи [8, с. 6].

Якщо не звертати уваги на ці прояви, стан може погіршуватися. Людина починає працювати повільніше, уникає складних завдань або, навпаки, намагається перевантажити себе роботою, що лише погіршує ситуацію. У деяких випадках це може впливати і на фізичний стан – з'являються проблеми зі сном, головний біль, постійна втома.

Профілактика професійного вигорання має бути системною. Насамперед важливо правильно організовувати робочий процес. Керівнику не варто брати на себе всі завдання одночасно – частину обов'язків потрібно делегувати працівникам. Це дозволяє зменшити навантаження і підвищити ефективність роботи команди.

Також важливо планувати робочий час і визначати пріоритети. Коли є чітке розуміння, які завдання є найважливішими, зменшується відчуття хаосу і постійної терміновості. Навіть короткі перерви протягом дня допомагають знизити рівень напруги і відновити концентрацію.

Окрему увагу слід приділяти відпочинку. Це не лише сон, а й повне переключення від роботи. Прогулянки, фізична активність, хобі або спілкування з близькими допомагають відновити емоційний баланс. Як зазначається у психологічних дослідженнях, регулярне відновлення ресурсів є важливою умовою запобігання вигоранню [6, с. 210].

Також важливо дотримуватися режиму праці та відпочинку, оскільки тривале перевантаження без відновлення є прямим фактором ризику розвитку стресових станів [9, с. 7].

У деяких випадках корисною може бути робота з психологом або участь у тренінгах зі стресостійкості. Це допомагає краще розуміти власні емоції, контролювати напругу і формувати більш здорове ставлення до роботи.

Отже, професійне вигорання керівників – це складний процес, який виникає під впливом тривалого стресу, перевантаження та відсутності відпочинку. Воно розвивається поступово, тому важливо не ігнорувати перші сигнали. Своєчасна профілактика, правильна організація роботи та турбота про власний стан допомагають зберегти не лише професійну ефективність, а й загальне психологічне здоров'я [3, с. 162].

Література:

1. Про охорону праці : Закон України від 14 жовт. 1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 11.05.2026).

2. International Classification of Diseases 11th Revision (ICD-11): Burn-out as an occupational phenomenon. World Health Organization. Geneva : WHO, 2019.

3. Freudenberger H. J. Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*. 1974. Vol. 30, № 1. P. 159–165.

4. Maslach C., Leiter M. P. *Burnout: The Cost of Caring*. Cambridge : Cambridge University Press, 2016. 224 p.

Корольчук М. С., Крайнюк В. М. *Психологія стресу та подолання професійного вигорання* : навч. посіб. Київ : КНТ, 2012. 320 с.

5. Савчин М. В. *Загальна психологія* : навч. посіб. Київ : Академія, 2011. 464 с.

6. Occupational burnout. World Health Organization. URL: <https://icd.who.int/> (дата звернення: 11.05.2026).

7. Карамушка Л. М. Професійне вигорання особистості та його профілактика. *Практична психологія та соціальна робота*. 2015. № 5. С. 1–8.

8. Максименко С. Д. Психологічні особливості професійного стресу та шляхи його подолання. *Проблеми сучасної психології*. 2014. № 24. С. 205–214.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-32>

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У КРИЗОВИХ УМОВАХ

Цимбал Аліна Юріївна

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

Устінова Анастасія Олександрівна

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

У сучасних умовах нестабільності, соціально-економічних змін, воєнних загроз та постійного зростання психологічного навантаження управління персоналом набуває особливого значення, оскільки саме людський ресурс визначає рівень стійкості та здатності організації адаптуватися до кризових викликів. Ефективне управління персоналом виступає однією з базових умов підтримання стабільності підприємства в умовах підвищених ризиків і невизначеності [1, с. 556].

Насамперед, у кризових ситуаціях працівники значно гостріше реагують на зміни, невизначеність майбутнього, інформаційний тиск та емоційне перенапруження, тому роль керівника перестає обмежуватися лише координацією робочих процесів. Вона починає охоплювати психологічну підтримку колективу, формування атмосфери довіри, зниження рівня тривожності та забезпечення відчуття стабільності навіть за умов зовнішньої нестабільності.

Ефективність функціонування будь-якої організації значною мірою залежить від того, наскільки раціонально поєднуються управлінські підходи, кадровий потенціал і сучасні технологічні рішення. При цьому людський фактор залишається центральним елементом управлінської системи, адже саме персонал забезпечує реалізацію стратегічних цілей підприємства, підтримання його конкурентоспроможності та здатність швидко реагувати на кризові зміни [2, с. 2]. У період кризових трансформацій працівники нерідко стикаються зі страхом втрати роботи, емоційним виснаженням, професійним вигоранням, труднощами адаптації до нових умов праці та необхідністю виконувати свої функції в ситуації постійної психологічної напруги.

Особливого значення у кризових умовах набуває проблема психологічної безпеки персоналу. Йдеться не лише про фізичний захист працівників або забезпечення належних умов праці, а й про створення такого психологічного клімату, у якому людина не боїться висловлювати власну думку, повідомляти про труднощі, звертатися по допомогу та брати участь у спільному прийнятті рішень. Психологічно безпечне середовище сприяє зниженню внутрішньої напруги, підтримує емоційну стабільність працівників і формує відчуття причетності до діяльності організації. Зазначимо, що основними викликами для сучасних організацій стають забезпечення безпеки працівників, подолання кадрового дефіциту, підтримання психологічного добробуту колективу, організація ефективної внутрішньої комунікації та розвиток взаємопідтримки між співробітниками [3, с. 57]. А тому, саме сучасний керівник повинен володіти не лише професійними управлінськими компетентностями, а й навичками емоційного лідерства, психологічної підтримки та кризової комунікації.

В умовах кризи суттєво трансформується і система мотивації персоналу. Якщо у стабільних умовах працівники орієнтуються переважно на професійне зростання, матеріальне стимулювання чи кар'єрні перспективи, то в кризовий період провідними стають потреби у стабільності, безпеці, підтримці та впевненості у завтрашньому дні. Працівники значно більше потребують відкритого діалогу з керівництвом, визнання їхнього емоційного стану та розуміння труднощів, з якими вони стикаються. Саме тому ефективне антикризове управ-

ління передбачає поєднання матеріальних і нематеріальних методів мотивації, серед яких особливу роль відіграють психологічна підтримка, гнучкий графік роботи, участь працівників у прийнятті рішень, підтримка командної взаємодії та створення програм психологічного добробуту [4, с. 69–70].

Не менш важливим елементом управління персоналом у кризових умовах виступає комунікація між керівником і працівниками. В умовах невизначеності нестача достовірної інформації швидко провокує виникнення тривоги, дезорганізації, чуток та емоційної напруги у колективі. Саме тому управлінська комунікація повинна бути систематичною, відкритою, зрозумілою та психологічно виваженою. Працівники мають чітко розуміти причини змін, логіку управлінських рішень, перспективи розвитку організації та власну роль у цих процесах. В умовах дистанційної або змішаної форми зайнятості особливої актуальності набувають довіра у віртуальних командах, психологічний контракт між працівником і роботодавцем, підтримка психологічного благополуччя та розвиток ефективного віртуального лідерства [5, с. 1].

Також, важливо враховувати, що кризові умови часто супроводжуються зростанням емоційного виснаження працівників, погіршенням психоемоційного стану та зниженням продуктивності праці. У зв'язку з цим керівникам доцільно впроваджувати профілактичні заходи, спрямовані на підтримання психічного здоров'я персоналу.

До таких заходів можна віднести:

- 1) організацію психологічних консультацій, проведення тренінгів зі стресостійкості;
- 2) формування навичок емоційної саморегуляції;
- 3) створення сприятливого психологічного клімату в колективі та забезпечення балансу між професійною діяльністю й особистим життям працівників;
- 4) впровадження практик регулярного зворотного зв'язку, програм підтримки працівників, групових зустрічей для обговорення труднощів та заходів, спрямованих на підвищення рівня згуртованості колективу;
- 5) особистий приклад керівника, його здатність демонструвати емоційну врівноваженість, відкритість до діалогу та готовність підтримувати працівників у складних ситуаціях.

Отже, психологічні особливості управління персоналом у кризових умовах проявляються у необхідності переходу від традиційного адміністративного стилю керівництва до більш гнучкої, підтримувальної та людиноцентричної моделі управління. У сучасних умовах керівник має враховувати не лише професійні якості працівників, а й їхній емоційний стан, рівень тривожності, потребу в психологічній

підтримці, стабільності та безпечному середовищі. Найбільш ефективною в кризових умовах є така система управління персоналом, яка поєднує організаційну адаптивність, ефективну комунікацію, психологічну підтримку, розвиток стресостійкості та створення атмосфери довіри й взаємоповаги у колективі.

Література:

1. Замлинський В., Скрипник Н., Федака В. Управління персоналом в умовах воєнного стану: інтеграція цифрових технологій. *Herald of Khmelnytskyi National University. Economic Sciences*. 2025. № 1. С. 555–563.
2. Зеркаль А., Павленко М. Управління персоналом підприємств в умовах кризи: адаптивні моделі та ефективні підходи. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. 6 с.
3. Вороніна В. Л., Горбатюк Л. М., Зосіменко І. А. Особливості управління персоналом в Україні в умовах війни. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія: «Економічні науки»*. 2023. № 11 (79). Т. 1. С. 56–60.
4. Череп О. Г., Калюжна Ю. В., Михайліченко Л. В. Особливості управління персоналом в умовах воєнного стану в Україні. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 48. С. 69–74.
5. Васильєва О., Домашенко С., Гіль Л. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 70. 8 с.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-33>

ПСИХОЛОГІЯ УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Чередник Катерина Віталіївна

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

Психологію управління варто розглядати як окремий напрям психологічної науки, який досліджує закономірності управлінської діяльності та особливості поведінки людини в системі управління. Її предметом є вивчення ролі людського й психологічного чинників у процесі організації діяльності, особливостей розподілу професійних і соціальних ролей у колективі, проблем лідерства та керівництва,

процесів згуртованості групи, неформальних взаємин між працівниками, психологічних механізмів ухвалення управлінських рішень, а також індивідуально-психологічних якостей керівника [1, с. 10].

Наразі, в сучасних умовах психологія управління вже не обмежується лише аналізом ефективності управлінських процесів, а охоплює питання емоційної стійкості, адаптації до кризових ситуацій та підтримання психологічної рівноваги колективу.

Також, наразі, введення воєнного стану суттєво впливає на функціонування держави, суспільства та організаційної системи загалом. Період супроводжується не лише змінами у правовому та інституційному регулюванні, а й глибокими соціально-психологічними трансформаціями, спричиненими військовою агресією та нестабільністю зовнішнього середовища. Унаслідок цього змінюються звичні форми взаємодії між людьми, посилюється емоційне напруження, зростає рівень тривоги та невизначеності, що безпосередньо відображається на управлінській діяльності [2, с. 32]. У таких умовах більш вагомим значення набуває здатність керівника забезпечувати не лише організаційне функціонування колективу, а й його психологічну стабільність.

Воєнний стан значною мірою трансформує психологічний зміст управлінської роботи. Насамперед це проявляється у зміні ролі керівника, який стає для працівників джерелом підтримки, впевненості та орієнтиром у кризових обставинах. Працівники в умовах війни часто стикаються з тривожністю, емоційним виснаженням, страхом за власну безпеку та безпеку близьких, труднощами адаптації до нових умов праці та життя. Саме тому сучасне управління не може ґрунтуватися виключно на адміністративних механізмах чи формальному контролі. Воно має враховувати психологічний стан персоналу, рівень його стресостійкості, мотивації, внутрішньої згуртованості та готовності діяти в ситуації невизначеності. Дослідники наголошують, що під час війни особливої ваги набувають психологічна підтримка працівників, зниження рівня стресового навантаження, розвиток психологічної стійкості та підтримання професійної мотивації [3, с. 45–47].

Однією з ключових особливостей психології управління в умовах воєнного стану є зміна механізму прийняття управлінських рішень. Керівник нерідко змушений діяти за умов браку часу, неповної або суперечливої інформації та підвищеної відповідальності за результати власних рішень. У таких ситуаціях особливого значення набувають емоційна рівноваженість, уміння контролювати власний психологічний стан, здатність швидко оцінювати ризики та підтримувати ефективну комунікацію з підлеглими. Психологічні чинники під час війни можуть як позитивно впливати на управлінську діяльність, так і суттєво знижувати її результативність. Недостатня готовність керівника до змін, низький рівень стресостійкості, імпульсивність, відсут-

ність емпатії чи хаотичність дій здатні призводити до неефективних або помилкових рішень [4, с. 228–231].

Особливе місце в системі психології управління в умовах воєнного стану посідає комунікація. У кризових ситуаціях працівники потребують чіткого розуміння поставлених перед ними завдань, можливих змін, логіки управлінських рішень і перспектив подальших дій. Відсутність достатньої інформації, суперечливі повідомлення або невизначеність можуть посилювати напруження, тривожність і знижувати рівень довіри до керівництва. Саме тому управлінська комунікація має бути системною, зрозумілою, відкритою та психологічно виваженою, в умовах постійних змін працівники особливо потребують чіткого визначення ролей, обов'язків і очікувань, оскільки невизначеність часто стає причиною психологічного дискомфорту та напруження в колективі [5, с. 117].

Іншим важливим напрямом є управління конфліктами в колективі. Умови воєнного стану значно підвищують ризик міжособистісних суперечностей, оскільки працівники перебувають під впливом хронічного стресу, перевтоми, особистих втрат, економічних труднощів і змін звичного способу життя. За таких обставин навіть незначні робочі непорозуміння можуть набувати емоційно загостреного характеру. Водночас конфлікт не завжди має виключно негативний зміст. За умови конструктивного врегулювання він може сприяти виявленню внутрішніх проблем колективу, зниженню емоційного напруження та посиленню згуртованості працівників [5, с. 117–118].

Управління персоналом у період війни також потребує адаптації організаційних процесів до нових форматів роботи. Частина працівників може виконувати професійні обов'язки дистанційно, перебувати в інших регіонах чи за межами країни, поєднувати роботу з волонтерською діяльністю або сімейними обов'язками. Усе це змінює характер взаємин між працівником і організацією, посилює значення довіри, підтримки, автономності та гнучкості управлінських підходів. Наприклад, у дистанційному форматі зазначається, що для українських реалій воєнного часу особливо важливими стають психологічний супровід дистанційної праці, підтримання довіри у віртуальних командах і розвиток резильєнтності як персоналу, так і організації загалом [6, с. 1–3].

Отже, психологія управління в умовах воєнного стану охоплює комплекс взаємопов'язаних процесів: підтримку психологічної стійкості керівника і персоналу, адаптацію до невизначеності, ефективну кризову комунікацію, управління конфліктами, збереження мотивації та формування довіри в колективі. З огляду на це доцільно рекомендувати керівникам:

1) приділяти більше уваги не лише організаційним, а й психологічним аспектам управління. Передусім важливо забезпечувати регулярну та зрозумілу комунікацію з працівниками, своєчасно інформувати їх про зміни, пояснювати логіку управлінських рішень і підтримувати відчуття передбачуваності навіть у нестабільних умовах;

2) створення психологічно безпечного середовища, у якому працівники можуть відкрито говорити про труднощі, втому, емоційне напруження чи потребу в підтримці без страху осуду або покарання;

3) розвивати власну емоційну саморегуляцію, стресостійкість, емпатійність і навички конструктивного вирішення конфліктів, оскільки саме поведінка керівника значною мірою визначає психологічний клімат у колективі;

4) впровадження коротких зустрічей для зворотного зв'язку, гнучких форм організації праці, психологічного супроводу персоналу, а також заходів, спрямованих на профілактику професійного вигорання;

5) особливу увагу слід приділяти працівникам, які перебувають у стані хронічного стресу, працюють дистанційно, мають підвищене навантаження або складні життєві обставини, пов'язані з війною.

Література:

1. Кісіль З. Р., Швець Д. В. Психологія управління : навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса : ОДУВС, 2023. 208 с.

2. Борщевський В. В., Василиця О. Б., Матвеев Є. Е. Публічне управління в умовах воєнного стану: інституційні трансформації, стратегічне планування та механізми розвитку. *Серія: Публічне управління і адміністрування*. 2022. № 2 (76). С. 30–35.

3. Жигайло Н., Цимбалюк М., Демчишак Н. Психологія бізнесу та управління в умовах війни: виклики та перспективи. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*. 2024. Вип. 22. С. 45–56.

4. Пріб Г. А., Горбенко В. О. Психологічні чинники, що впливають на ефективність управлінської діяльності під час війни. *Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки* : збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, м. Київ, 21 листопада 2023 р. Чернівці: ГО «Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій», 2023. С. 228–231.

5. Когут Я. М., Пряхіна Н. О., Жидецький Ю. Ц., Кіржецький Ю. І., Поцюрко О. Ю. Психологія управління: навчальний посібник / за ред. Я. М. Когута. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2024. 210 с.

6. Васильєва О., Домашенко С., Гіль Л. Психологічні аспекти управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості. *Економіка та суспільство*. 2024. № 70. С. 10. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-98>.

ЕМПАТІЯ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДОПОМОГИ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Черкаська Аріна Ігорівна

*студентка II курсу факультету психології, політології та соціології
Національний університет «Одеська юридична академія»*

Науковий керівник: Ташматов Вячеслав Абдуллайович

кандидат психологічних наук,

доцент кафедри психології,

Національний університет «Одеська юридична академія»

м. Одеса, Україна

Сучасні соціальні умови характеризуються значним зростанням кількості кризових та екстремальних ситуацій, пов'язаних із воєнними діями, надзвичайними подіями, техногенними катастрофами, вимушеним переселенням населення та загальним підвищенням рівня психоемоційного напруження. У таких умовах особливого значення набуває психологічна допомога людям, які переживають стрес, страх, втрату, паніку або психологічну травму. Одним із ключових чинників ефективної психологічної підтримки є емпатія як професійно важлива якість психолога [1, с. 214].

Емпатія є складним психологічним феноменом, який передбачає здатність людини розуміти емоційний стан іншої особи, співпереживати їй та частково відтворювати її внутрішні переживання. У професійній діяльності психолога емпатія виконує важливу комунікативну та терапевтичну функцію, оскільки допомагає встановити довірливий контакт із клієнтом, створити атмосферу психологічної безпеки та сприяти емоційному розвантаженню людини [2, с. 47].

У психології екстремальних ситуацій емпатія набуває особливого значення, адже люди, які переживають кризові події, часто перебувають у стані емоційної дезорганізації, гострої тривоги або психологічного шоку. Саме тому психолог повинен не лише володіти професійними знаннями, а й демонструвати здатність до емоційного прийняття та підтримки постраждалого [3, с. 286].

На думку дослідників, емпатійне ставлення спеціаліста позитивно впливає на психологічний стан людини у кризовій ситуації, оскільки сприяє зниженню внутрішньої напруги, страху та почуття самотності. Людина, яка відчуває підтримку та розуміння, швидше стабілізує власний емоційний стан і стає більш відкритою до психологічної взаємодії [4, с. 83].

Особливого значення емпатія набуває у діяльності фахівців, які працюють в умовах ризику та високого психоемоційного навантаження. Зокрема, працівники системи цивільного захисту, рятувальники, поліцейські та кризові психологи повинні бути психологічно готовими до взаємодії з людьми, які переживають травматичні події. Професійно-психологічний відбір таких фахівців передбачає оцінювання рівня емоційної стійкості, комунікативних навичок та здатності до емпатійної взаємодії [4, с. 311].

Водночас важливим є дотримання балансу між емпатією та професійною дистанцією. Надмірне емоційне занурення у переживання клієнта може негативно впливати на психологічний стан самого спеціаліста та спричиняти емоційне виснаження або професійне вигорання. Саме тому психолог повинен уміти поєднувати співпереживання з професійним самоконтролем і психологічною стійкістю [5].

Дослідники наголошують, що професійна емпатія не означає повного емоційного ототожнення з переживаннями іншої людини. Вона передбачає здатність розуміти емоційний стан клієнта, підтримувати його та водночас зберігати власну психологічну стабільність [2, с. 119].

У сучасних умовах проблема розвитку емпатії є важливою складовою професійної підготовки психологів та інших фахівців екстремального профілю. Формування емпатійності, комунікативної компетентності та стресостійкості дозволяє підвищити ефективність психологічної допомоги людям, які перебувають у кризових та екстремальних ситуаціях.

Емпатія є базовою професійною якістю психолога, яка визначає ефективність надання психологічної допомоги в екстремальних умовах. У ситуаціях криз, катастроф, воєнних подій або інших психотравмуючих обставин людина перебуває у стані високого емоційного напруження, що знижує її здатність до раціонального мислення та саморегуляції. У таких умовах саме емпатійна взаємодія стає ключовим фактором стабілізації психоемоційного стану та відновлення внутрішньої рівноваги постраждалого.

Аналіз наукових підходів свідчить, що емпатія виконує не лише емоційну, а й терапевтичну функцію. Вона сприяє формуванню довіри між психологом і клієнтом, що є необхідною умовою для ефективної кризової інтервенції. Людина, яка відчуває розуміння та прийняття, швидше виходить зі стану паніки, знижується рівень її тривожності, а також підвищується здатність до адаптації в нових умовах. Таким чином, емпатія безпосередньо впливає на результативність психологічної допомоги.

Водночас емпатія в умовах екстремальної психології повинна розглядатися як професійно контрольована якість. Надмірне емоційне

залучення може призводити до вторинної травматизації фахівця, емоційного вигорання та зниження професійної ефективності. Саме тому важливим є поєднання емпатійності з такими характеристиками, як психологічна стійкість, самоконтроль, рефлексивність та здатність підтримувати професійну дистанцію.

Окремо слід підкреслити значення емпатії у підготовці фахівців допомагаючих професій. Її розвиток має бути системним і включати як теоретичне розуміння, так і практичне відпрацювання навичок кризового спілкування. Формування емпатійності підвищує готовність майбутніх психологів до роботи в умовах високого стресу та сприяє підвищенню якості психологічної допомоги населенню.

Отже, емпатія виступає одним із ключових ресурсів ефективної психологічної допомоги в екстремальних умовах. Її значення полягає у здатності забезпечувати емоційний контакт, підтримку та психологічну стабілізацію постраждалих, а також підвищувати загальну ефективність кризового консультування. Подальше вивчення механізмів розвитку та регуляції емпатії є важливим напрямом сучасної психологічної науки і практики.

Література:

1. Екстремальна психологія : підручник / за заг. ред. О. В. Тімченка. Київ : Август Трейд, 2007. 502 с.
2. Петренко О. І. Місце емпатії у професійному становленні практичного психолога. *Актуальні напрями практичної психології і психотерапії* : матеріали VII Харків. наук.-практ. конф. (м. Харків, 2 берез. 2018 р.). Харків, 2018. С. 82–85.
3. Спенсер Н. Емпатія і дистанція. Баланс у роботі психолога. *Інститут транзакційного аналізу та інтегративної психотерапії* : веб-сайт. URL: <https://itaipinstitute.com.ua/empatiya-i-dystancziya-balans-u-roboti-psyhologa/> (дата звернення: 12.05.2026).
4. Ташматов В. А. Професійно-психологічний відбір персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 17 черв. 2022 р.) : у 2 т. / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 310–313.
5. Журавльова Л. П. Психологія емпатії : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2007. 328 с.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЖЕРТВ НАСИЛЬНИЦЬКИХ ЗЛОЧИНІВ

Ярова-Прус Діана Володимирівна

студентка III курсу факультету психології, політології та соціології

Національний університет «Одеська юридична академія»

Науковий керівник: Лісовенко Анна Федорівна

кандидат психологічних наук, доцент,

доцент кафедри психології

Національний університет «Одеська юридична академія»

м. Одеса, Україна

Жертви насильницьких злочинів характеризуються низкою психологічних особливостей, які формуються під впливом як самого факту насильства, так і попереднього життєвого досвіду, особистісних характеристик та соціального оточення. Розуміння цих особливостей має важливе значення для психологічної підтримки, профілактики повторних травм і розробки програм реабілітації.

Перш за все, серед типових рис жертв спостерігається підвищена тривожність, емоційна вразливість і схильність до депресивних станів. Часто вони відчують почуття безпорадності та низької контролю над ситуацією, що ускладнює здатність ефективно реагувати на загрозу або захищати себе. Ці реакції можуть проявлятися як посттравматичний стрес, нав'язливі спогади про інцидент, емоційне оніміння чи уникання певних ситуацій і людей [5].

Безперечно, поведінка потерпілого, як і мотиви, якими він керується, тісно пов'язані з його індивідуальними особливостями. Йдеться про такі чинники, як життєві установки, стать, вік, професійна діяльність, соціальний і сімейний статус. Саме тому визначення кримінологічно значущих характеристик жертви насильницьких злочинів є важливою основою для розробки ефективних заходів їх попередження. У більшості випадків правопорушник взаємодіє не абстрактно, а з конкретною особою, і ця взаємодія має значення для розуміння всієї ситуації. Тому профілактичний вплив доцільно спрямовувати не лише на злочинця, а й на потенційну жертву. Більше того, маючи узагальнений образ жертви з її основними характеристиками, можна певною мірою відтворити і психологічний портрет самого злочинця, адже між ними існує безпосередній зв'язок у межах конкретної події.

До основних компонентів, «так званих підсистем кримінологічної характеристики особи, яка є жертвою насильницьких дій, слід зарахувати такі: 1) соціально-демографічні якості (стать, вік, освіта, сімейний стан, соціальні зв'язки); 2) морально-психологічна характеристика, що відображає сприймання особою соціальних цінностей і соціальних функцій, які вона виконує. Проявляється у ставленні до держави, суспільства, громадських обов'язків, колективу, інших людей, себе тощо. Вивчення комплексу соціально-демографічних та морально-психологічних якостей жертви насильницьких дій є необхідною умовою для розуміння природи та механізму вчинення насильницьких злочинів» [3, с. 318].

Аналізуючи особистісні риси людей, які стають жертвами насильства, варто підкреслити, що самі по собі ні соціально-демографічні характеристики, ні морально-психологічні якості не є безпосередньою причиною злочину чи віктимності. Вони не мають «криміногенного» чи «віктимного» характеру самі по собі, однак тісно пов'язані з умовами, в яких формується особистість, а також із її способом життя. Разом з тим, саме ці характеристики допомагають скласти більш цілісне уявлення про жертву насильницьких дій. Розглядаючи соціально-демографічні показники, передусім звертають увагу на стать потерпілих. За наявними даними, серед осіб, які постраждали від насильницьких злочинів, жінки становлять 18%, при цьому у 89% випадків їхня поведінка певною мірою сприяла вчиненню злочину. Чоловіки, відповідно, складають 82% потерпілих, і у 90% випадків також простежується поведінка, що передувала або супроводжувала злочин і впливала на його перебіг. Таким чином, лише у відносно невеликій кількості випадків – приблизно у 11% жінок і 10% чоловіків – поведінка потерпілих визнається нейтральною [3, с. 319].

Щодо статусів й соціальних ролей потерпілих від домашнього насильства, А. Б. Блага зазначила, що «саме соціальні обставини, характерні для жінок, роблять їх більш віктимними, ніж чоловіків: вони часто не працюють, займаються дітьми і залежать від чоловіка матеріально, у стосунках між чоловіком і жінкою останні переважно грають більш пасивну роль» [1, с. 101].

Особливе місце у віктимології займає питання про провину жертви. На думку О.М. Гуміна, «особи жіночої статі помилково вважають самих себе винними у тому, що над ними вчинене насильство, можуть розглядати його як заслужене покарання за реальні або уявні помилки, не відчують того, що порушуються їхні права, схильні все вибачати насильнику, нерідко соромляться оприлюднювати факти насильства та звертатись по допомогу до

правоохоронних органів чи соціальних служб, що характерно здебільшого для сексуального насильства» [2, с. 211].

О.С Дмитрашук теж акцентувала на цьому увагу, зазначаючи, що «жінки, які потерпають від домашнього насильства, мають депресивну, тривожну та демонстративну акцентуації характеру. Такі жінки мають наступні спільні риси: низький рівень власної самооцінки; сприйняття насильницьких дій нормою поведінки та мінімальної ролі жінки в сім'ї; наявність лише власного почуття провини за поведінку кривдника; переконання про неможливість розв'язання проблеми за допомогою сторонніх осіб чи правоохоронних органів» [4, с. 12].

Серед соціально-психологічних особливостей можна виділити зниження рівня довіри до оточуючих, підвищену обережність у між-особистісних контактах та схильність до ізоляції. У багатьох жертв виникає внутрішній конфлікт між бажанням відновити нормальні соціальні взаємини та страхом повторного насильства. Такі особистісні та соціальні реакції часто стають перешкодою для пошуку допомоги, що, у свою чергу, підвищує ризик формування вторинної травматизації.

Важливим є також вплив особистісних факторів на рівень віктимності. Дослідження показують, що низька самооцінка, залежність від думки інших, та недостатня обізнаність щодо ризиків підвищують ймовірність стати жертвою насильства. Крім того, досвід попередніх травм або стресових подій може посилювати вразливість особи та її реакції на нові загрози.

Особливу увагу слід приділяти психологічним наслідкам насильницьких дій, які можуть включати розвиток тривожних розладів, депресивних станів, порушень сну, психосоматичних проявів та зміну ставлення до себе й інших. У зв'язку з цим для ефективної допомоги жертвам необхідно враховувати індивідуальні особливості їхньої психіки, історію травматичних подій і соціальний контекст, у якому вони перебувають.

Таким чином, психологічні особливості жертв насильницьких злочинів формуються на перетині індивідуально-психологічних рис, соціального середовища та травматичного досвіду. Їх розуміння є ключовим для побудови ефективних профілактичних та реабілітаційних заходів, а також для зменшення ризику повторної віктимізації.

Література:

1. Блага А. Б. Насильство в сім'ї (кримінологічний аналіз та запобігання) : монографія. Харків : ФОП Макаренко, 2014. 360 с.
2. Гумін О.М. Особливості кримінологічного аналізу жертв насильницьких злочинів. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права, 2009. Вип. 3. С. 209–218.

3. Гумін О.М., Зубач І.М. Жертва кримінальної насильницької поведінки: віктимологічна характеристика особи. Львівська політехніка, 2015. С. 315–322.

4. Дмитрашук О.С. Запобігання домашньому насильству підрозділами Національної поліції України : дис. канд. юрид. наук : 12.00.08. Київ, 2021. 228 с.

5. Лащик К.М. Поняття, ознаки жертви злочину, підходи до визначення жертви злочину. URL: <https://surl.li/cafnnp>.

СЕКЦІЯ 5. ІСТОРИЧНІ НАУКИ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-36>

ВОЛОДИМИРОВЕ ХРЕЩЕННЯ ТА ЙОГО НАСЛІДКИ В ІСТОРИЧНІЙ ПЕРСПЕКТИВІ

Дешко Петро Петрович

*магістр з історії та права,
начальник навчальної частини*

*Карпатський університет імені Августина Волошина
м. Ужгород, Україна*

Релігію традиційно виводять від латинського *religiō* – «зв'язок», що відображає уявлення про зв'язок індивіда або спільноти з Богом чи богами. У кожній етнічній спільноті ці уявлення формуються крізь призму власного історичного досвіду, світоглядних орієнтирів і системи цінностей. Тому для комплексного аналізу історичних процесів доцільно інтегрувати релігійний чинник поряд із мовою, етнотворенням і державотворенням.

У 2025 році автор представив матеріали до Всеукраїнської науково-практичної конференції в місті Рівне під назвою «Кватернарна історія як синтез соціального, політичного, етнічного та релігійного вимірів історичного процесу» [3]. Поняття «Кватернарна історія» (від лат. *quaternarius* – «чотиричленний», «той, що складається з чотирьох частин») запропоновано для означення напряму, який інтегрує чотири базові компоненти – мову, етнос, державу та релігію – як взаємопов'язані детермінанти історичного розвитку.

Основні принципи кватернарної історії такі:

I. Мова – як носій культурних смислів, інструмент соціалізації та ідентифікації спільноти.

II. Етнос – як фундамент соціальної організації та механізм формування колективної свідомості.

III. Держава – як інституційний інструмент управління і регуляції суспільних відносин.

IV. Релігія – як чинник формування ціннісних орієнтацій і впливу на суспільну динаміку.

Отже, у цивілізаційному вимірі роль релігії є надзвичайно значущою. Ще до Володимирового хрещення на території України

сформувалися ранні єпархіальні структури III–IV ст., зокрема Скіфська, Боспорська, Херсонська та Готська єпархії. Найдавніша з них – Скіфська – брала активну участь у житті Вселенської Церкви; серед її представників відомі єпископ Кадм зі Скіфії, Феофіл Скіфський та інші [11, с. 13]. Водночас загальновідомими є факти хрещення Аскольда та Ольги. Слід також враховувати, що розкол християнства відбувся у 1054 році, тобто за Володимира Великого прийняття християнства здійснювалося ще в умовах формальної єдності Церкви. У 988 році Володимир Великий запровадив християнство східного обряду.

Західноєвропейський простір формувався в межах католицької традиції з домінуванням латини, тоді як у Візантії провідною була грецька мова. Водночас для слов'ян Кирило і Мефодій, а згодом їхні учні, створили церковнослов'янську мову на основі болгарських діалектів. Її впровадження сприяло віддаленню українських земель від західної богословсько-філософської традиції та науки, а також витісненню місцевої руської (української) мови з високих культурних сфер.

У цьому контексті доцільно окреслити як позитивні, так і негативні наслідки цивілізаційного вибору, здійсненого Володимиром Великим:

I. Позитивним результатом стало зростання міжнародного авторитету Русі, її легітимація на міжнародній арені та встановлення повноправних відносин із Візантією, а також розвиток церковного будівництва, мозаїчного мистецтва та іконопису.

II. Відбулася стандартизація та консолідація суспільства навколо єдиного релігійного пантеону і централізованої влади.

III. Водночас утвердження церковнослов'янської мови, попри прогресивність запровадження писемності, призвело до тривалого гальмування розвитку живої української мови в офіційній і культурній сферах. Це сформувало розрив між «високою» церковною культурою та повсякденною практикою, а також сприяло віддаленню від західної цивілізації, її філософії та науки до 1596 року.

IV. Вирощування дитячого виродка – Московії.

У 1299 році Київський митрополит Максим, грек за походженням, залишив свою кафедру в Києві й переніс її до Володимира-на-Клязьмі. У 1448 році відбулося самовільне відокремлення Московської церкви від Київської митрополії, що започаткувало її фактичну автокефалію. У 1686 році Московська церква узурпувала Українську, наслідки чого відчутні донині, попри відновлення Православної Церкви України (6 січня 2019 р.), тоді як Томос Московська церква не отримала 1589 року.

V. Берестейська унія (1596 р.) постає як віддалений, але безпосередньо зумовлений наслідок цивілізаційного вибору Володимира, адже християнство на Русі опинилося на межі між Сходом і Заходом. Унія спричинила:

- глибокий конфесійний розкол українського суспільства на православних і греко-католиків;
- тривалі криваві конфлікти, що активно використовувалися Польщею та Московією для посилення власного впливу;
- дискримінацію противників унії, яка провокувала соціальну напругу та козацькі повстання.

Висновки. Таким чином, релігійний вибір Володимира Великого, з одного боку, сприяв консолідації держави та її входженню до кола християнських цивілізацій, а з іншого – заклав довготривалі структурні суперечності. Ці суперечності проявилися у формуванні мовних бар'єрів, конфесійній поляризації та геополітичній вразливості, що згодом матеріалізувалися у міжконфесійних конфліктах і боротьбі зовнішніх центрів впливу за контроль над українським релігійним і культурним простором.

Література:

1. Дешко П. П. Генезис та становлення Русі (VI–X ст.). Рівне, 2024. 88 с.
2. Дешко П. П. Закарпатський діалект в структурі української мовної системи: до проблеми мовної та етнокультурної єдності. *Міжнародна науково-практична конференція «Розвиток науки та суспільства в Україні в умовах глобальних викликів»* : матеріали конференції (Рівне, Україна, 10 квітня 2026). Рівне: ЦФЕНД, 2026. С. 27–31. DOI: <https://doi.org/10.64076/CFER-10.04.2026.002>
3. Дешко П. П. Кватернарна історія як синтез соціального, політичного, етнічного та релігійного вимірів історичного процесу. *Актуальні питання історії громадянства, географії та методик їх викладання* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. м. Рівне, 20 травня 2025 року. Рівне, 2025. С. 59–61.
4. Дешко П. П. Переосмислення концепції «давньоруської народності» у світлі кельтської теорії походження Русі. *Актуальні проблеми гуманітарних наук*. 2025. Т. 1, № 87. С. 59–69. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863/87-1-7>
5. Дешко П. П. Революція гідності: результати та наслідки. URL: <https://www.megu.edu.ua/sites/default/files/2024-08/%D0%92%D0%B8%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%20%E2%84%961.pdf#page=72> (дата звернення: 30.04.2026).
6. Дешко П. П. Українська мова в часи Русі. *Взаємозв'язок науки, освіти, технологій і суспільства в умовах глобальних змін: виклики та перспективи* : збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Рівне, 20 березня 2026 р.). Рівне, 2026. С. 34–37. DOI: <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.31883017>

7. Дешко П. П. Українська мова як народна мова Русі. SSRN. URL: 10.2139/ssrn.6438479 (дата звернення: 30.04.2026).
8. Дрогомирецька Л. Р. Вплив християнської традиції Візантії на становлення політичної культури України-Русі. *Вісник гуманітарних наук*. 2025. № 8. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15686735>
9. Дрогомирецька Л. Р. Хрещення Русі як цивілізаційний вибір і духовна вісь формування української культурної спадщини. *Вісник гуманітарних наук*. 2025. № 10. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.16903229>
10. Олексійчук В. Вплив християнства на політичний та культурний розвиток Русі-України в VI–X ст. *Українознавство*. 2026. № 1 (98). С. 142–156. DOI: [https://doi.org/10.17721/2413-7065.1\(98\).2026.356139](https://doi.org/10.17721/2413-7065.1(98).2026.356139)
11. Українська духовна культура: кол. монографія / за наук. ред. В. В. Бедь. Київ : «ЮСТОН», 2025. 330 с.
12. Deshko P. P. Ethnogenesis of the Ukrainian People: An Analysis in the Context of the Celtic Theory of the Origin of Rus'. *Ensuring sustainable development of society: historical, political philosophical, and sociological aspects*: International scientific conference (October 1–2, 2025. Riga the Republic of Latvia). Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2025. P. 4–8. DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-607-2-1>

СЕКЦІЯ 6. ФІЛОСОФСЬКІ НАУКИ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-641-9-37>

ЛОГІКА БЕЗ МОРАЛІ? ЕТИЧНІ ВИКЛИКИ СУЧАСНОСТІ ТА ПРОБЛЕМА ПІДПОРЯДКУВАННЯ ШТУЧНОМУ ІНТЕЛЕКТУ

Налівайко Андрій Олександрович

доктор філософії (Ph.D.),

викладач кафедри філософії

Національний університет «Одеська юридична академія»

м. Одеса, Україна

З огляду на сучасні реалії, освіта в Україні переживає не найкращі часи. Причина цього полягає не лише у військових діях, а й у глибинних змінах світової парадигми наукового знання. Незважаючи на те, що в освітніх програмах досі присутні філософія та логіка як основи критичного мислення, етика практично зникла як зі шкільної, так і з академічної освіти. Однак саме етика, як система цінностей, формує особистість людини, допомагає їй осмислити поняття свободи, добра і зла, вчить жити не тільки заради власних інтересів, а й заради суспільного блага. Мораль необхідна в усіх сферах суспільства – від політики та права до науки, освіти та повсякденного життя. І від того, наскільки сучасне покоління буде здатне сприймати моральні цінності, а не лише сухий раціоналізм, загорнутий в етикетку прагматизму, багато в чому залежить майбутнє нашої України.

Сьогодні суспільство зіштовхується з ще однією важливою, морально-етичною проблемою, яку ще належить вирішити, а саме з підпорядкуванням людини штучному інтелекту.

Нещодавно, у 2023 році, в журналі «Elsevier», було опубліковано дослідження під назвою «Obedience to robot. Humanoid robot as an experimenter in Milgram paradigm», в якому група вчених: Tomasz Grzyb, Konrad Maj та Dariusz Dolinski – провели експеримент, який повторював досліди Стенлі Мілгрема (1933–1994), одного з найбільш (сумно) відомих у психології як в академічних колах, так і за їх межами [3]. Його популярність зумовлена кількома факторами, такими як використовуваний ним метод та пов'язані з ним етичні проблеми. Класичні дослідження Мілгрема, як відомо, показали загальнопоширену

готовність підкорятися авторитету, аж до заподіяння непоправної шкоди іншій людині, з якою він познайомився лише кілька хвилин тому. Не вдаючись у подробиці та деякі критичні зауваження щодо проведення самого експерименту, спробуємо визначити основну суть та викласти головні висновки.

У ході досліджу добровольцям повідомляли, що вони беруть участь у науковому дослідженні пам'яті та навчання. Їхнім завданням було «карати» електричними розрядами іншого учасника за неправильні відповіді під час тесту на запам'ятовування. З кожною помилкою сила струму нібито зростала, від слабких до надзвичайно небезпечних значень. Насправді жодного струму не було: роль «учнів» виконували актори, які навмисно помилялися та реалістично імітували біль, страх і страждання. Вони кричали, благали припинити експеримент, стукали у стіну, а згодом узагалі переставали відповідати. Попри це керівник експерименту (несправжній професор) спокійно наполягав, щоб учасники продовжували виконувати вказівки, підкреслюючи необхідність завершення дослідження.

Результати виявилися шокуючими: значна частина людей продовжувала виконувати накази навіть тоді, коли була переконана, що завдає іншій людині сильного болю. Близько 65% учасників дійшли до максимальної позначки – 450 вольт. Подальші повторення експерименту в різних країнах дали подібні результати.

Цей експеримент став одним із найвідоміших доказів того, наскільки сильно авторитет може впливати на поведінку людини, навіть всупереч її власним моральним переконанням [4].

Незважаючи на похибки, та подальшу критику, підкреслимо, результати які продемонстрували, що людина часто схильна підкорятися авторитету навіть тоді, коли її дії суперечать моральним принципам або завдають шкоди іншому. Особливо небезпечним це стає тоді, додамо трохи жахливого сьогодення, коли накази підтримуються владою, політичною системою чи сильним духовним впливом.

Між іншим, класичний експеримент С. Мілгрема, вперше описаний ним у 1963 році, з часу свого проведення неодноразово відтворювався в різних країнах і різних модифікаціях. У 2017 році експеримент повторили польські психологи, в 2018 році він був повторений в Україні. Як і при попередніх його відтвореннях виявилось, що є дуже високий відсоток досліджуваних, які готові, виконуючи вказівки присутнього поруч «авторитета», всупереч своїй совісті, часто абсолютно щиро страждаючи, проте, заподіяти біль і страждання іншій людині [1].

Неможливо не помітити що, сьогодні, даний експеримент особливо вражає своєю актуальністю, дивлячись як населення країни агресора спокійно виконує вбивчі та антигуманні накази свого лідера-диктатора

і зразу ж постає просте питання: чому люди поведуться саме так? Одне з пояснень полягає в тому, що людина нерідко намагається зняти із себе особисту відповідальність, перекладаючи її на того, хто має авторитет або владу. У такій ситуації власне сумління ніби відступає перед наказом чи вимогою «згори».

У новій версії експерименту команди, окрім людини, відавав гуманоїд (штучний інтелект) [2]. Для порівняння результатів вчені використовували контрольну групу, в якій авторитетом була і людина (*професор*). Під час набору учасників виключалися люди, які могли знати принципи експерименту Мілгрема. Респонденти не знали, що вся процедура була інсценована, а передбачуваний «студент» був актором. У підсумку до дослідження були включені результати 40 осіб (20 в експериментальній групі з роботом і 20 у контрольній групі з професором). В обох групах (як у групі людей, так і в групі гуманоїда) вчені зафіксували дуже високий рівень слухняності. Дев'яносто відсотків учасників виконали всі інструкції, тобто натиснули десять кнопок поспіль на генераторі електричних імпульсів. Учасники відмовилися на пізніх етапах дослідження (у контрольній групі людей – на кнопки 7 і 9, а в експериментальній групі – двічі на кнопку 8). Двоє людей з кожної групи вибули з експерименту, тобто відмовилися слухатися команди робота. Треба відмітити, що гуманоїд (штучний інтелект), використовувач ті самі вербальні фрази що і псевдопрофесор на кшталт: «ви маєте продовжувати експеримент» чи «експеримент потребує роботи»...

Досліди Мілгрема та сучасні психологічні експерименти за участю штучного інтелекту продемонстрували, що люди виконують команди робота, навіть коли ці команди не мають сенсу. Наскільки нам відомо, це перше дослідження, яке демонструє готовність людей заподіяти шкоду іншій людині, коли робот їм це наказує. Більше того, експеримент також показав, що якщо робот підвищує вимоги, наказуючи людині заподіювати все більше і більше болю іншій людині, люди також готові це зробити.

В якості висновку підкреслимо наступне: люди демонструють високий рівень підпорядкування авторитету, а штучний інтелект є таким самим авторитетом, як і псевдопрофесор у експерименті Мілгрема. Люди підкоряються деструктивним командам робота, готові проявляти жорстокість, якщо цього вимагає штучний інтелект. Це відкриває перед суспільством ще одну проблему – логіки та критичного мислення недостатньо для досягнення особистого та суспільного блага. Морально-етичне виховання є надважливою характеристикою в формуванні свідомої особистості.

Література:

1. Павленко В.Н. Експеримент підпорядкування авторитету з погляду історичної психології. Історія в нас і ми в історії: Психологія історичної пам'яті. Київ, 2020. С. 55–60.
2. Grzyb T., Maj K., Doliński D. Obedience to robot. Humanoid robot as an experimenter in Milgram paradigm. *Computers in Human Behavior: Artificial Humans*. 2023.
3. Milgram S. Behavioral Study of Obedience. *Journal of Abnormal and Social. Psychology*. 1963. Vol. 67 (4). P. 371–378.
4. Експеримент Міліграму. astra-dia.com.ua URL: https://astra-dia.com.ua/eksperiment-miligramu/?utm_source=chatgpt.com (дата звернення 13.05.2026).

НОТАТКИ

НОТАТКИ

НОТАТКИ

МАТЕРІАЛИ
IV МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ МОЛОДИХ ВЧЕНИХ,
АСПІРАНТІВ ТА СТУДЕНТІВ

**«UCHOICE: 4P+S» UKRAINIAN CHOICE:
POLITICAL SCIENCE, PUBLIC POLICY,
PSYCHOLOGY, SOCIOLOGY**

25 травня 2026 року

Підписано до друку 26.05.2026. Формат 60×84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Цифровий друк.
Умовно-друк. арк. 8,13. Тираж 100. Замовлення № 0726-67.
Ціна договірна. Віддруковано з готового оригінал-макета.

Українсько-польське наукове видавництво «Liha-Pres»

79000, м. Львів, вул. Технічна, 1

87-100, м. Торунь, вул. Лубічка, 44

Телефон: +38 (050) 658 08 23

E-mail: editor@liha-pres.eu

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи

ДК № 6423 від 04.10.2018 р.