

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ГОРЛІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ІНОЗЕМНИХ МОВ
ДЕРЖАВНИЙ ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«ДОНБАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ»
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ**



«Рекомендована до захисту»
Протокол № 4/1 від 17.11 2023 р.
завідувач кафедри
Борозенцева Т.В.

**ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ
КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ ЛАНОК УПРАВЛІННЯ**

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

зі спеціальності 014.03 Середня освіта (Історія),
додаткова спеціальність: 053 Психологія
Освітня програма: Середня освіта (Історія). Психологія

Виконавець:
здобувач 602-а групи
факультету соціальної
та мовної комунікації
Трунтаєв Артур Максимович

Науковий керівник:
к. психол. н., доцент
Борозенцева Тетяна Валеріївна

Дніпро – 2023

АНОТАЦІЯ

В роботі досліджується вплив смисложиттєвих орієнтацій в системі професійної мотивації як складової життєстійкості робітників управлінської ланки. Визначено проблеми та перспективи вивчення феномену психологічної життєстійкості, проаналізовано наукові підходи до визначення професійної мотивації. Досліджено значення професійної мотивації у адаптації до несприятливих умов в роботі керівників різних ланок управління підприємства.

Доведено необхідність фокусу психокорекційної роботи із формування професійної мотивації, що пов'язана із показникам життєстійкості. Підтверджено ефективність розробленої програми психологічного тренінгу, мета якого – підвищення рівня сформованості життєстійкості управлінців через посилення професійної мотивації.

ABSTRACT

The paper examines the influence of meaningful life orientations in the system of professional motivation as a condition for the resilience of managerial employees.

The problems and prospects of studying the phenomenon of psychological resilience are identified, scientific approaches to the definition of professional motivation are analyzed. The importance of professional motivation in adapting to unfavorable conditions in the work of managers of different levels of enterprise management is investigated.

The necessity of focusing psycho-correctional work on the formation of professional motivation associated with indicators of resilience is proved. The effectiveness of the developed psychological training program, which aims to increase the level of formation of managers' resilience through strengthening professional motivation, is confirmed.

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Вивчення феномену психологічної життєстійкості: проблеми та перспективи

1.2 Поняття, компоненти та фактори формування життєстійкості

1.3 Наукові підходи до визначення професійної мотивації

1.4 Значення професійної мотивації у адаптації до несприятливих умов

Висновки до Розділу 1

РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ ЛАНОК УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

2.1 Методика та опис вибірки

2.2 Організація дослідження

2.3 Дослідження рівня сформованості життєстійкості менеджерів

Висновки до Розділу 2

РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ

3.1. Опис корекційної програми

3.2 Порівняльний аналіз показників життєстійкості керівників до і після корекційної програми

Висновки до Розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність питання визначається сучасними викликами, які заохочують до пошуку нових, науково обґрунтованих підходів та засобів для надання психологічної допомоги та підтримки у розвитку особистості. Поточні умови життя породжують нові завдання для суспільства, враховуючи зростаючу проблему психічного здоров'я молодого покоління у зв'язку із соціальною ізоляцією та стресом, пов'язаним із умовами пандемії COVID-19 та військового вторгнення Росії в Україну 24 лютого 2022 року.

У сучасному суспільстві, яке постійно перебуває в стані структурного оновлення та невизначеності розвитку через соціальні та економічні зміни, важливо мати людей, які можуть успішно адаптуватися до негативних суспільних явищ. Це вимагає від людей здатності протистояти соціальним загрозам, подолання життєвих труднощів, мотивації для саморозвитку та самовдосконалення. Тому більшість вчених висловлює необхідність вивчення умов збереження стабільності людини і закликає розвивати особисті якості, які не лише забезпечують здатність пристосовуватися до соціального, економічного та іншого середовища, але й активно протистояти кризовим ситуаціям, планувати свою діяльність відповідно до поставлених цілей, досягати успіху та мати психічну стійкість.

В цілому важку життєву ситуацію можна визначити як ситуацію, яка об'єктивно чи суб'єктивно порушує життєдіяльність людини, яку вона не здатна подолати самотійно. До подібного роду ситуацій можна віднести: ситуації загрози фінансової стабільності, ситуації емоційних навантажень, перевантажень, втрат. Складні життєві ситуації призводять до різного роду змін життя і діяльності людини. Вони порушують звичний режим діяльності і склалися внаслідок відносин з іншими людьми. У зв'язку з цим вони породжують негативні емоції і переживання, викликають дискомфорт. Однак крім негативних наслідків для розвитку складні життєві ситуації можуть надавати і позитивний ефект. Саме вони дозволяють людині розвиватися, але тільки в тому випадку, якщо він готовий їх

прожити і пережити. Тільки стикаючись з труднощами і долаючи їх, людина здатна зрости над самим собою і набути нові корисні риси особистості

В сучасній психології проведено безліч спроб виявлення особистісних характеристик, які сприяють успішній адаптації до змін та подоланню життєвих ситуацій, таких як стійкість особистості. Адаменко Л., Верхоглядова Н. І., Письменна О. Б., Гуцол К. В., Корольчук О. Л., Кравчук С., Лабезна Л.П., Лосієвська О.Г. Односталко О.С., Кіреєва З.О., Пирожков С.І., Божок Є.В., Серлюк Л.З., Сорока О., Калаур С.

Аналіз експериментальних досліджень, проведених за кордоном та присвячених вивченню життєстійкості, свідчить, що більша частина цих робіт має односторонній характер, оскільки їхня основна увага зосереджується на вивченні життєстійкості як загальної міри психічного здоров'я людини.

Не розроблено методи діагностики життєстійкості, адекватні нашій культурі, що значно звужує можливості вивчення даного феномена. Необхідно розширити розуміння феномену життєстійкості, в тому числі за рахунок введення поняття (визначення) зв'язку життєстійкості з психічними властивостями особистості та зокрема професійною мотивацією.

Мета дослідження – дослідити вплив смисложиттєвих орієнтацій в системі професійної мотивації як складової життєстійкості робітників управлінської ланки

Завдання:

- здійснити вивчення феномену психологічної життєстійкості: проблеми та перспективи
- дослідити поняття, компоненти та фактори формування життєстійкості
- проаналізувати наукові підходи до визначення професійної мотивації
- дослідити значення професійної мотивації у адаптації до несприятливих умов
- провести дослідження рівня життєстійкості керівників різних ланок управління підприємства

Об'єкт дослідження – життєстійкість як особистісна риса керівників-менеджерів

Предмет дослідження – професійна мотивація як складова життєстійкості менеджерів різних ланок керівництва

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що смисложиттєві та професійні орієнтації, як базові переконання та стратегії поведінки людини в складних життєвих ситуаціях являються основою життєстійкості як особистісного ресурсу людини і стають найбільш актуальними в складних життєвих ситуаціях.

Методи дослідження. В теоретичній частині використовувались теоретичні методи: аналітичні, методи збору інформації, синергетичні. Емпірична частина дослідження проводилась за допомогою тестових методик. Було використано методи математичної статистики для інтерпретації отриманих даних.

Інформаційна база дослідження: наукові статті, публікації, монографії, автореферати, дисертації, статистичні показники, інтернет джерела.

Апробація результатів дослідження. Основні теоретичні положення та результати дослідження представлено:

- 1) Трунтаєв А. Життєстійкість як інтегральна риса особистості. Доповідь у секційному засіданні VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих учених з міжнародною участю «Мовна комунікація і сучасні технології у форматі різнорівневих систем» 27 листопада 2023 року, м. Дніпро.
- 2) Трунтаєв А. Життєстійкість як інтегральна риса особистості. Вісник студентського наукового товариства Горлівського інституту іноземних мов: матеріали VIII Всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених «Мовна комунікація і сучасні технології у форматі різнорівневих систем». Вип. 11. Дніпро: Вид-во ГІМ ДВНЗ ДДПУ, 2023. С. 243–245.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел. У роботі представлено 19 рисунків, 2 таблиці. Список джерел складає 104 найменування. Загальний обсяг роботи 98 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1 Вивчення феномену психологічної життєстійкості: проблеми та перспективи

Ми висловили припущення про те, що життєстійкість можна розглядати як ресурси, що опосередковують вплив на особистість життєвих проблем і стресових ситуацій.

На думку Білинська М.М., Корольчук О.Л пошук психологічних ресурсів для подолання складних життєвих ситуацій, є ключовим моментом при виході з несприятливих обставин. Коли людина переконана в своїх силах, може контролювати те, що відбувається з ним, а також готова до активного подолання труднощів, то це допомагає йому впоратися з виниклою ситуацією.

Зміст даних переконань співзвучно з поняттям життєстійкість [2].

Це поняття було введено С. Кобейса і С. Мадді. У вітчизняній психології існувало поняття «життєздатність», що належало Б.Г. Ананьєву. Він ввів це поняття для позначення енергетичного потенціалу людини. Б.Г. Ананьєв виділяв життєздатність в якості компонента загальної працездатності людини. Він вважав, що ця риса впливає на його працездатність, активність інтелекту, вольове зусилля, емоційну витривалість, формування і стійкість установки на реалізацію поставлених в часі цілей.

Дослідження життєстійкості набуло великого поширення на Заході (С. Кобейса, С. Мадді, С. Ках, Д. Хошаба-Мадді, Д. Кутелія, Д. Вейбі, Х. Лі та ін.). У вітчизняній психології дослідження мають наступну спрямованість: життєстійкість як умова профілактики суїцидної поведінки, дослідження життєздатних якостей особистості, теоретичні аспекти життєстійкості. Також досліджується зв'язок життєстійкості з такими показниками як: креативність, задоволеність життям, вибір майбутнього. Життєстійкість може розглядатися як певна ступінь

"живучості" (за концепцією Л.А. Александрова) або як "відвага бути" (в розумінні П. Тілліха), «діяти всупереч», «вкоріненість у бутті» (М. Хайдеггер), «здатність подолання самого себе» (Д.А. Леонтьєв), «здатність перетворювати проблемні ситуації в нові можливості» (С.А. Богомаз), «ключовий ресурс» (С. Мадді, М.В. Богданова), здатність виходить за межі самого себе (по С. Л. Рубінштейну) [17].

Поняття життєстійкості було введено як еквівалент поняття екзистенціальна відвага. С. Мадді розуміє життєстійкість як системоутворюючий фактор, який пом'якшує ефекти стресогенних обставин і допомагає зберегти здоров'я [18, с. 41].

У своїх роботах С. Кобейс обґрунтовує гіпотезу про те, що інтегральна якість «харді» (життєстійкість) дозволяє людині успішно долати стресові ситуації і зберігати при цьому здоров'я. У роботах Д. Грінберга ця риса позначається поняттям «відважність» як здатність протистояти стресам. М. Перре і У. Бауманн називають цю властивість терміном «витривалість» як протективну особистісну ознаку, що включає комплексну систему переконань з приводу самого себе і навколишнього світу, які підтримують людину в її взаємодіях зі стресовими подіями [19].

Життєстійкість - система переконань, що дозволяє людині сприймати події як менш стресогенні і успішно протистояти їм. Життєстійкі переконання впливають на оцінку ситуації, завдяки готовності активно діяти, а також впевненості в можливості впливати на ситуацію, вона сприймається як менш травматична. Крім того, життєстійкість сприяє активному подоланню труднощів, через турботу про власне здоров'я і благополуччя, за рахунок чого напруга і стрес, які відчуються людиною, не переростають у хронічні і не призводять до психосоматичних захворювань [19]. Ставлення людини до змін, як і його можливості скористатися наявними внутрішніми ресурсами, які допомагають ефективно управляти ними, визначають, наскільки особистість здатна впоратися з труднощами і змінами, з якими вона стикається кожен день [20, с. 12].

Ключове визначення суті життєстійкості соглас але Ф. Brentano: «власний життєвий досвід індивідуума, який визнається самою особистістю» [5, с. 17]. Мартинюк І.О, в свою чергу, підрозділяє психологію «на дескриптивну (описує і

класифікує останні елементи, з яких будується свідомість) і генетичну (яка встановлюють закони свідомості), розвиваючи свою концепцію істини, заснований на ідеї переживання очевидності, надавав більшого значення внутрішньому життєвому досвіду самої людини з обов'язковою концепцією прийняття подій»[20].

За поглядом Корольчука О. Л., поняття життєстійкості означає систему переконань особистості, яка сприяє розвитку готовності суб'єкта активно брати участь у ситуаціях підвищеної для нього складності. Ця система переконань також спрямована на здатність контролювати та управляти цими ситуаціями, а також на вміння сприймати навіть негативні події як досвід і успішно справлятися з ними. Крім того, він підкреслює увагу до особливостей життєстійкої людини. Життєстійка людина визначається як та, що має життєстійкі переконання (включаючи залученість, контроль, ризик), при цьому веде активний спосіб життя, підтримуючи своє фізичне і психічне здоров'я. Ця людина також використовує життєстійке опанування для подолання стресових і складних життєвих ситуацій [9]. Anderies J.M., Ryan P., Walker B.H. зазначають, що життєстійкість, розглянута як система установок, має вплив на ресурси опанування через підвищення рівня самоефективності [44].

Гуцол К. В. розглядає життєстійкість як інтегральну властивість особистості, яка дозволяє ефективно протистояти негативним впливам оточуючого середовища і успішно подолати труднощі, перетворюючи їх у ситуації розвитку. Автор визначає ключові компоненти життєстійкості, такі як оптимальна смислова регуляція, адекватна самооцінка, розвиток вольових якостей, високий рівень соціальної компетентності, розвиток комунікативних здібностей і умінь, а також природні властивості.

У відношенні до особистісно-психічного ресурсу Fan Y. та Lyu X. розглядають концепцію життєстійкості. Дослідники вказують на те, що життєстійкість формується під час особистісного і професійного розвитку особистості, і вона дозволяє людині протистояти професійно-особистісній дезадаптації [51].

В онтологічному аспекті поняття життєстійкості впроваджується в систему категорій екзистенціальної теорії особистості (за П. Тілліхом і В. Франклом) і розглядається як функціональний механізм, що забезпечує опір перед екзистенційними тривогами. Цей життєтворчий інструмент передбачає готовність "діяти всупереч" ноогенним неврозам, життєвим кризам і т. д. [21, с.85]. Життєстійкість характеризує рівень розвиненості здатності особистості витримувати ситуації гострого або хронічного стресу, утримуючи внутрішню збалансованість і не знижуючи при цьому життєтворчої активності. З цієї точки зору, життєстійкість розглядається як ключова особистісна визначальна характеристика, що сприяє "виживанню" і "витримці", зберігає фізичне та психічне здоров'я суб'єкта і впливає на успішність життєдіяльності.

І. Г. Малкіна-Пих [22], досліджуючи вплив екстремальних ситуацій на особистість, розглядає життєстійкість як інтегральну характеристику особистості. Для неї життєстійкість не обмежується лише системою переконань, але є здатністю чинити опір негативним впливам середовища та ефективно подолати труднощі, перетворюючи їх у ситуації розвитку. Автор підкреслює, що життєстійкість визначає не лише характер особистісної реакції на зовнішні фруструючі обставини, але й дає можливість перетворити ці обставини в можливість для самовдосконалення [9, с.324].

Базовими компонентами життєстійкості, розглянутої як інтегральної характеристики особистості, є такі елементи: оптимальна смислова регуляція, адекватна самооцінка, розвинені волюві якості, високий рівень соціальної компетентності, розвинені комунікативні здібності та вміння [22].

Отже, існує різноманіття підходів до того, як визначити та структурувати поняття "життєстійкість". У цьому дослідженні враховується, що життєстійкість є здатністю людини використовувати свої особисті ресурси, зокрема, психологічні та особистісні.

Багато вчених вважають, що показником життєстійкості може бути якість життя, яка не суттєво погіршується під час пристосування до труднощів і соціальних змін [7; 13]; психологічне благополуччя [9; 24]; психічне здоров'я [14];

здатність пристосовуватися до змін [23]. У пострадянській та українській психології розробка цієї проблеми пов'язана з дослідженнями опанування складних ситуацій [5; 7; 8], знаходження смислу життя, проблеми життєтворчості [2-4], особистісно-ситуативної взаємодії, самореалізація особистості, саморегуляція активності особистості, здатності до адаптації [6].

Додатково, у психологічній літературі розглядають різноманітні фактори, які посередньо впливають на життєстійкість особистості, такі як: особистісна автономія і незалежність, внутрішня свобода [3]; осмисленість життя [10; 25]; життєстійкість у складних обставинах [18; 19]; готовність до внутрішніх змін [23]; здатність сприймати нову інформацію, формулювати особистісні стратегії [8]; постійна готовність до дії та особливості планування діяльності [3]; самоефективність [24; 16]; смисложиттєві орієнтації, які характеризують здатність людини знаходити смисл свого існування, відчувати безумовну цінність життя та формулювати власне життєве призначення.

С. Мадді виділив три компонента життєстійкості: залученість, контроль і прийняття ризику (виклик). Людина з розвиненим компонентом залученості вміє знаходити цікаве і цінне для себе. Це відбувається за рахунок включеності в процес і активної позиції по відношенню до всього того, що з ним відбувається. Як зазначає Л.А. Александрова, залученість є важливою особливістю уявлень щодо себе, навколишнього світу і характеру взаємодій між ними, яка мотивує людину до самореалізації, лідерства, здорового способу життя і поведінки. Даний компонент дозволяє відчувати себе значущим і цінним і включатися у вирішення життєвих завдань навіть при наявності стресогенних чинників і змін [25]

Люди з розвиненим компонентом контролю переконані в тому, що боротьба може вплинути на результативність ситуації, і вони самі можуть контролювати її хід. Д.А. Цірінг вважає, чим більше виражений цей компонент, тим більше людина впевнена в ефективності своєї активної позиції. Чим менше - тим менше людина вірить в те, що в його діях є сенс, він «передчуває» безплідність власних спроб вплинути на хід подій. Дана переконаність в відсутності контролю над тим, що відбувається породжує стан вивченої безпорадності. Компонент контролю

пов'язаний з самооцінкою, особистісною адаптацією до важких життєвих ситуацій, а також депресією, тривогою, станом здоров'я.

При високому контролі, а саме - переконаності людини в тому, що вона може вплинути на важливі для неї результати, вона концентрується на виконанні завдання. При цьому ситуація може знаходитися не просто в рамках її можливостей, а й на межі їх. В цьому випадку людина ініціює поведінку, прикладає зусилля, ставить перед собою складні цілі, не боїться нових, складних і незнайомих ситуацій. При низькому рівні компонента «контроль» людина уникає складності, вважає за краще ставити легко досяжні цілі. Вона залишається пасивною, не вірячи в ефективність власних дій. Люди мають розвинений компонент прийняття ризику (виклику), сприймають все що відбувається з ними (і позитивне, і негативне) як досвід, на основі якого можна навчитися чого-небудь. Завдяки даному компоненту, будь-яка подія переживається в якості стимулу для розвитку власних можливостей. Як, вважають М. Перре і У. Бауманн, це здатність прийняти виклик. Д. Грінберг позначає цей компонент терміном «витривалість». Він надає впевненість в тому, що зміни завжди ведуть до розвитку. Небезпека сприймається як складна задача, що знаменує собою черговий поворот мінливого життя, який спонукає людину до безперервного росту.

При високому рівні залученості, в складних життєвих ситуаціях зростає потреба в контакті з іншими людьми. Якщо високий рівень контролю, то збільшуються старання впливати на події. Якщо найбільш сильно розвинений компонент виклику, то підвищується прагнення навчатися на своєму позитивному і негативному досвіді.

Таким чином, якщо узагальнити функції компонентів життєстійкості, то можна говорити про те, що залученість підтримує активність людини, контроль і прийняття ризику пов'язані з готовністю людини до діяльності всупереч труднощам. Отже, у життєстійкої людини спостерігається готовність отримувати досвід зі сформованих ситуацій, діяти в ситуації невизначеності. Іншими словами, життєстійкість - ресурс, спрямований в більшій мірі на підтримання діяльності, в меншій - на підтримку активності свідомості.

Така структура життєстійкості представляє собою систему стійких позитивних властивостей особистості. Ці властивості розглядаються як особистісний потенціал, який сприяє успішному пристосуванню людини до оточуючого світу в її прагненні до психологічного благополуччя. Крім того, вони виконують важливу буферну функцію і є своєрідним психологічним захистом. У рамках системного підходу компоненти життєстійкості взаємодіють із компонентами психологічного благополуччя. Оскільки властивості цих компонентів у певній мірі збігаються, на основі методології системного підходу вони сприймаються як взаємопов'язані. Таким чином, компоненти структури психологічного благополуччя, які включають самоприйняття, позитивні стосунки, компетентність, життєві цілі, особистісне зростання і автономність, стають певним чином компонентами життєстійкості [13].

Наша попередньо аргументована структура життєстійкості особистості подана у формі схеми на Рисунку 1.1.

Слід відзначити, що життєстійкість можна розглядати як аналог життєвої енергії людини, що відображає, наскільки вона успішно подолає різні життєві виклики, включаючи власні обмеження та ініційовані зусилля для вдосконалення себе і подолання обставин свого життя. Високий рівень життєстійкості пов'язаний із активною життєвою позицією, здатністю використовувати обставини на свою користь, розглядати життєві ситуації як свідомо обрані та трактувати стресові ситуації як можливість набуття нового досвіду.

«Фактор» (від лат. - factor - робить, виробляючи щий), за визначенням довідника - «...момент, суттєва обставина в якому-небудь процесі, явищі» [26]. Як «рушійна сила будь-якого явища або процесу, суттєва обставина в будь-якому процесі» поняття «фактор» розглядається і в «Словнику з соціальної педагогіки» [4].

За визначенням Лернера І.Я. і Журавльова І.К., «Фактор» - причина, рушійна сила здійснюваного процесу, що визначає його окремі риси; обставина в будь-якому процесі чи явищі, одна з необхідних умов. [5].

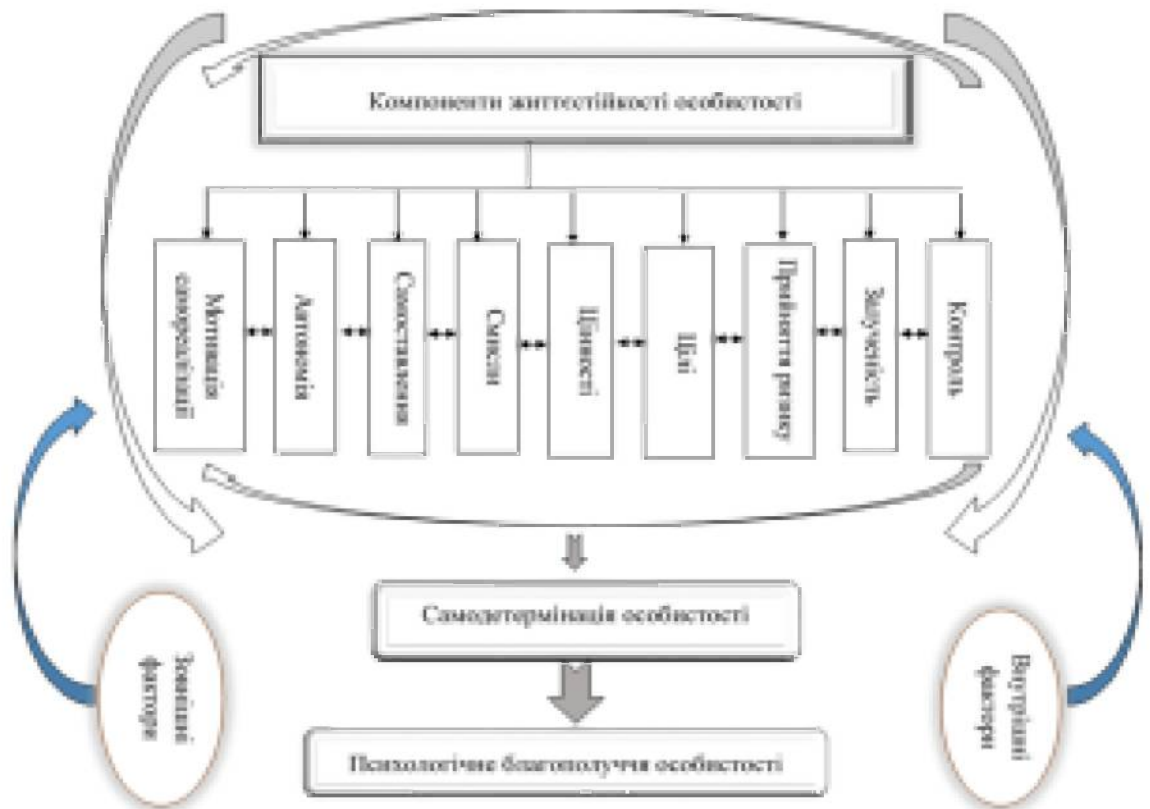


Рисунок 1.1 Модель життєстійкості особистості

Таким чином, наведені нами визначення поняття «фактор», наявні в науковій і довідковій літературі, істотно не відрізняються, а лише доповнюють один одного. Ми в своєму дослідженні під фактором володіння конструктивними стратегіями подолання важких життєвих ситуацій будемо розглядати рушійну силу (вплив на особу з зовнішнього та внутрішнього середовища), які визначають вибір конкретної стратегії подолання.

1.2 Поняття, компоненти та фактори формування життєстійкості

Порівнюючи ціннісні системи поколінь, дослідники відзначають ключові зміни у генераційних цінностях, зокрема, зміну ролі та значення особистості, підвищення активності та самостійності [25], а також підкреслення її суб'єктності [26, с.19]. Ці зрушення мають помітний вплив на діяльність студентської молоді у всіх аспектах життєдіяльності, визначаючи її активність у змінному світі. Розуміння того, що поведінка визначається цінностями, а її ефективність - здатністю відповідати на виклики інтенсивно змінюючогося оточуючого середовища, вимагає вивчення особистісних цінностей та рис, які допомагають подолати труднощі в інтенсивному та напруженому житті.

Таким чином, великий інтерес викликає вивчення взаємозв'язків між життєстійкістю як особистісною диспозицією та її компонентами (залученістю, контролем, прийняттям ризику) і особистісними цінностями, як одними з основних регуляторів поведінки [27, с. 75]. В психології виділяють два підходи до дослідження ціннісних орієнтацій: соціально-психологічний та загально-психологічний. У соціальній психології це охоплює сферу вивчення соціалізації індивіда, його адаптації до групових норм і вимог.

Особлива важливість приділяється періоду навчання студентів у вищих навчальних закладах у процесі формування життєстійкості.

Студенти сучасності часто інтенсивно відчують етапи свого професійного розвитку через проходження різних криз, таких як труднощі в навчанні, виклики у встановленні міжособистісних відносин та різноманітні побутові проблеми.

Методологічний підхід, спрямований на вивчення особливостей психічної активності, був розроблений J.D. Brown, E.C. Poulton та надалі вдосконалений M.J. Posner, D.A. Norman, D.J. Bobrow і іншими дослідниками. Наприклад, вивчаючи здатність водіїв ефективно керувати автомобілями в умовах щільної міської забудови, J.D. Brown та E.C. Poulton визначили значущість когнітивних ресурсів. Через двадцять років E.C. Poulton визнає здатність до самоконтролю як основний ресурс людини, в якому важливу роль відіграють саме когнітивні процеси [28].

М.І. Posner та його колеги відзначили, що при ураженнях лобової ділянки мозку людина втрачає здатність до самоконтролю та довільності у поведінці, вона втрачає основний ресурс функціонування – здатність контролювати свої емоції, думки та вчинки. Вже на сьогодні встановлено, що функції лобової ділянки мозку можуть частково відновлюватися, тобто ресурс самоконтролю у людини не зникає і, за певних умов, може бути відновлений. За висловом С. Мадді, успішне функціонування пов'язане з контролем, що відображає переконаність особистості у своїй можливості та здатності контролювати події власного життя та подолати важкі обставини [28].

Аналогічні погляди ми знаходимо у Дж. Роттера, який використовував поняття "локус контролю". Зазвичай адаптивне значення призначається внутрішньому локусу контролю (інтернальності), що вказує на переконання особистості в тому, що її успіхи чи невдачі не є випадковими, а залежать від компетентності, цілеспрямованості та рівня здібностей, які є закономірними результатами.

Термін "ресурс" походить від французького слова "ressource", що означає "допоміжний засіб", і використовується в різних науках. Це можливості і умови, які дозволяють отримати бажаний результат через певні перетворення. Ресурси включають в себе стани та можливості, якими можна скористатися у потрібний момент, що представляє додаткові джерела психологічної та фізичної енергії. С.Н. Водоп'янова визначає психологічний ресурс як внутрішні та зовнішні фактори, які сприяють психологічній стійкості в стресових ситуаціях, включаючи емоційні, мотиваційно-вольові, когнітивні та поведінкові аспекти, які використовуються для адаптації до стресових та складних ситуацій. А. Дьомін та І. Попова виділяють неконструктивні та конструктивні методи адаптації до важких життєвих ситуацій.

На основі виділених критеріїв можна визначити конкретні структурні характеристики до кожного виду життєвого способу. Проектний спосіб життя включає такі критерії:

- Особистісна готовність до змін;
- Усвідомленість можливих ризиків;

- Має чіткий образ власного життєвого майбутнього (чітко сформульована бажана картина світу в яку особистість прагне потрапити). Прогнозуючий спосіб життя характеризується:

- Отриманий життєвий досвід в минулому аналізується та враховується в подальшій побудові життєвого простору;

- Цілепокладання займає одне з найважливіших конструктів побудови свого життя;

- Оточення сприймається, як перевірка особистісних можливостей. Адаптаційний спосіб відрізняється від попередніх:

- Соціальні стереотипи засвоєних зразків, які присвоюються як власні;

- Виділяється ригідність, як особистісна якість;

Немає готовності до постановки власних цілей. Конформний складається з:

- Підпорядкування особистості більшості учасників соціальної групи;

- Пасивна позиція в суспільстві, реалізується установка «бути як всі»;

- Стратегія «уникнення невдачі» є домінуючою установкою особистості.

Обраний особистістю спосіб життя є основним конструктом формування певного рівня життєстійкості.

Для аналізу принципу вибору життєвого способу, ми пропонуємо враховувати особистісну зрілість чи незрілість та життєву позицію людини. Модель формування життєстійкості через усвідомлення особистісних ресурсів та вибору способу життя зображена на рис. 1.2.

Висновок з теоретичного аналізу полягає в тому, що розуміння власних ресурсів є важливою властивістю особистості. Поняття особистісного ресурсу може бути визначене як характеристики особистості, що дозволяють досягати мети, проявляти психологічну стійкість в стресових ситуаціях та здатність до когнітивної структуризації. Невміння використовувати власні ресурси в повсякденному житті свідчить про їх неусвідомленість і може призводити до уразливості в стресових ситуаціях. Якщо людина усвідомлює власні ресурси — вона більш стійка до труднощів, таким чином мінлива ситуація у соціальному просторі не викликає в неї почуття тривоги. Усвідомлення особистісних рис,

орієнтацій, цінностей та розуміння, як тебе бачать оточуючі становлять особистісно зрілу людину.

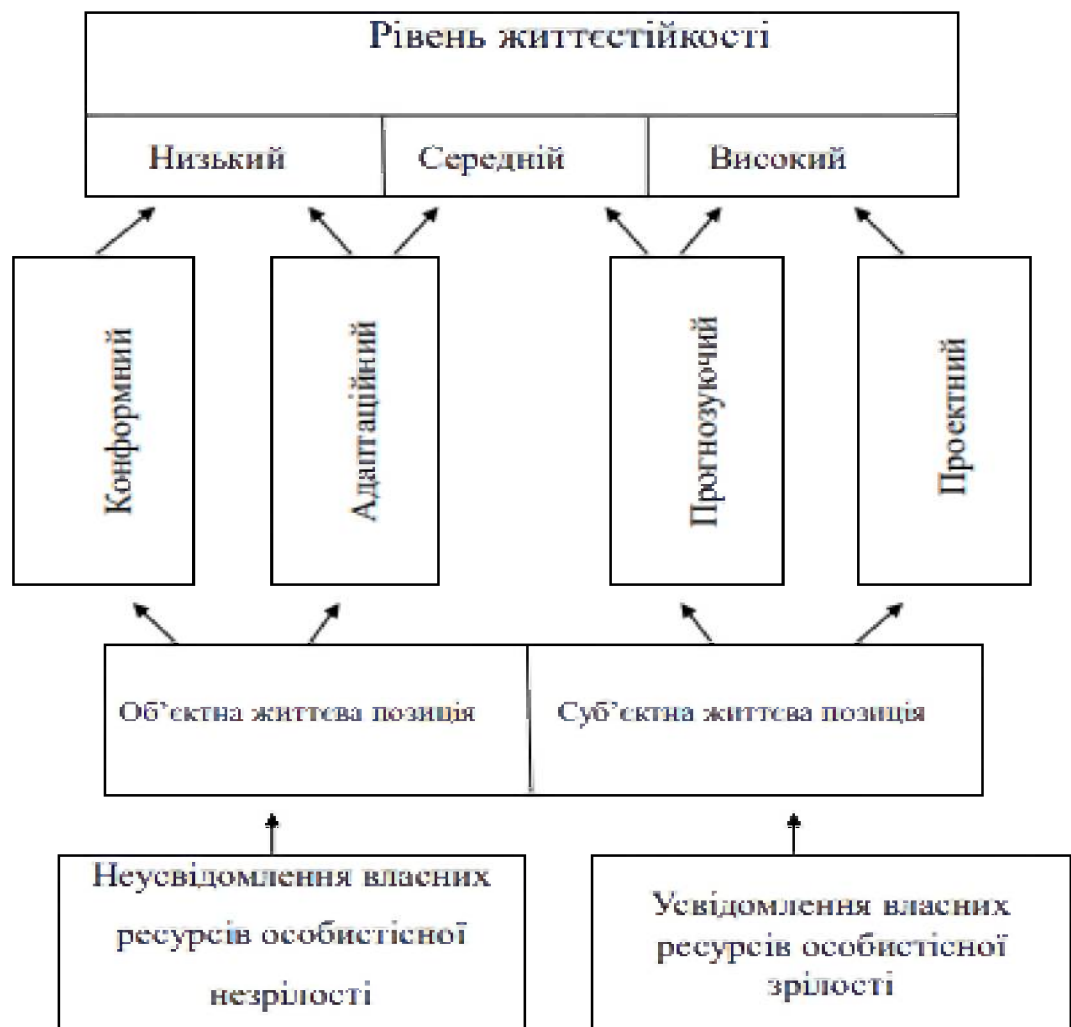


Рисунок 1.2. Модель формування життєстійкості особистості

Отже, урахувавши стрімко змінюючийся характер сучасного світу, його непередбачуваність і інформаційну наповненість, важливо провести дослідження, щоб розібратися, як трансформаційні процеси в соціальному середовищі впливають на емоційну стійкість осіб похилого віку в контексті успішного старіння.

Ще одним фактором, який сприяє подоланню важких життєвих обставин, є конструктивний копінг, або стратегії взаємодії особистості зі складною, стресовою або кризовою ситуацією. Конструктивний копінг визначається як індивідуальний

спосіб взаємодії з проблемною ситуацією з метою її подолання, вирішення, пом'якшення, адаптації, уникнення або попередження. Сутністю – подолання стресу, усунення загрози та найкраща адаптація до вимог ситуації. Конструктивна допінгповедінка усуває та зменшує психологічні прояви напруження; дає можливість поновити активність; захищає людину від психічного виснаження; створює відчуття психічного благополуччя [28]

Наприклад, характеристики життєстійкості особистості формують основні принципи та цінності у чотирьох ключових сферах: педагогічній, психологічній, соціальній і фізичній. Кожна із цих сфер включає по три модельні характеристики, що відображають особливості особистості, визначені у моделі життєстійкості. Педагогічний компонент враховує три критерії дослідження, які є необхідними для формування життєстійкої особистості:

- рівень виявлення ступеня розвитку духовно моральної сфери;
- визначення рівня вихованості;
- виявлення рівня комунікативних здібностей дітей (діти середнього і старшого віку заповнюють анкети самі, за дітей молодшого віку це роблять вихователі) [29, с. 105].

Психологічний компонент включає три критерії дослідження готовності особистості до зовнішніх умов психологічної діяльності:

- рівень емоціонально-афективної сфери (поведінковий компонент):
 - рівень емоційно-вольової сфери (вольова активність) - середній і старший шкільний вік;
 - рівень мотиваційної сфери (мотиваційний компонент).

Фізичний компонент включає вивчення рівня здоров'я, фізичного розвитку і фізичної підготовленості:

- виявлення рівня здоров'я дітей-сиріт;
- виявлення рівня фізичного розвитку дітей сиріт;
- виявлення рівня фізичної підготовленості дітей-сиріт.

Соціальний компонент включає в себе також три критерії дослідження готовності жити в суспільстві (Соціальної адаптації):

- виявлення рівня особистісної самореалізації дітей-сиріт;
- виявлення рівня готовності до вступу в вузи, коледжі та профучилища;
- виявлення рівня соціального самопочуття випускників в вузах, коледжах і профучилищах [31].

На даний момент було проведено значну кількість досліджень, які демонструють, що вказані ресурси визначають здатність людини гнучко та адекватно діяти при вирішенні життєвих проблем. У той же час, проблематика особистісних ресурсів у подоланні складних життєвих ситуацій залишається предметом значного потенціалу для подальших наукових досліджень, що підтверджує актуальність даного дослідження.

Так, К.Л. Мілютіна стверджує, що життєва стратегія особистості формується і перетворюється протягом всього життя. Основи цієї стратегії кла-да-ють-ся ще до народження дитини, оскільки сімейна система має конкретні очікування стосовно ролі дитини в родині та припустимих варіантів її поведінки. На формування життєвої стратегії також впливають психофізіологічні особливості, такі як індивідуально-стенічний або астенічний тип реагування, рухливість-ригідність нервової системи. Ці особливості вищої нервової діяльності є основою для формування індивідуально-типологічних рис особистості, таких як акцентуації характеру, стратегії копінгу та стресостійкість. Усі ці змінні визначають життєвий стиль особистості [41].

Зупинимося коротко на кожній складовій життєвої стратегії особистості.

1. Ціннісні та смислові орієнтації особистості. Основним фактором, що визначає перехід особистості від одного етапу життя до іншого, є ціннісні орієнтації особистості, які базуються на системі сприйняття соціальних цінностей. Ця система визначає змістовну сторону напрямку особистості і утворює основу її відношення до навколишнього світу, інших людей та себе, формує світогляд та є основою мотивації життєдіяльності. Теоретичний підхід до вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокіча є на сьогоднішній день широко використовуваним [11].

2. Локус контролю Локалізація відповідальності особистості має особливе значення в процесі формування життєвих стратегій особистості. За

К.Муздибаєвим, створюючи плани, приймаючи рішення, людина розмірковує, подолає вона ці цілі, або залишається сподіватися на долю чи випадок [6]. Крім того, людину турбує те, що вже трапалося: хто відповідальний за результат тієї чи іншої життєво важливої події – вона сама або доля чи інші сили. За подібними стратегіями особистості проявляється її схильність бачити джерело управління своїм життям [42]. При внутрішньому або зовнішньому локусі контролю людина делегує відповідальність або собі або зовнішнім обставинам не тільки за те, що вже трапалося, але й за майбутні події [43]. За Дж.Роттером локус контролю є стійкою властивістю особистості, що сформувалася в процесі її соціалізації. Аналогічну типологію пропонував і Д.Рисмен, який виділив два типи особистостей, які теж вказують на локус контролю: «такі, що направлені зсередини» і «такі, що направляються іншими» [43]. Але, не дивлячись на зовнішню тотожність типологій Дж.Роттера і Д.Рісмена, між ними існує суттєва відмінність, яка, на наш погляд, лише розширює можливості застосування в наукових дослідженнях обох пропонуваніх типологій. Д.Рісмен досліджував локус цінності – поведінка тих, що направлені зсередини, регулюється інтернальними цілями і цінностями, а поведінка тих, що направляються іншими, цінностями, екстернальними відносно них.

3. Спрямованість особистості. Ми визначаємо спрямованість особистості як комплекс стійких мотивів, що направляють діяльність особистості і залишаються відносно незмінними незалежно від конкретних ситуацій. Науковий інтерес в контексті нашого дослідження був зосереджений на трьох основних видах спрямованості – на себе, на взаємовідносини та на задачу [4.]. Спрямованість на себе відображає, в якій мірі суб'єкт описує себе як людину, що очікує пряму винагороду та задоволення безвідносно роботи, яку виконує, або безвідносно людей, з якими працює. В уявленні подібної людини, як підкреслює О.П.Єлісеєв, група є «театром», в якому можна задовольнити певні загальні потреби [44]. Інші члени групи виступають одночасно і акторами, і глядачами, перед якими суб'єкт може демонструвати свої особистісні труднощі, набувати достоїнства, повагу або суспільний статус, бути агресивним тощо. Подібний суб'єкт інтроспективний, не

реагує на потреби оточуючих, займається лише самим собою, ігноруючи інших людей.

4. Рівень мотивації досягнень. Мотиваційна сфера особистості, на відміну від її спрямованості, яка пов'язана з переважаючими потребами і інтересами, охоплює всю наявну у даній особистості сукупність мотиваційних утворень: диспозицій (мотивів), потреб і цілей; атитюдів, моделей поведінки; інтересів. Рівень мотивації досягнень визначається змістом, узгодженістю та часовою перспективою цілей, які реалізуються. Отже, вникнення в сутність мотивації особистості дозволяє розглядати її не як відокремлену від життєвих обставин, а як цілісну, в контексті методів, мотивацій і стратегій життєдіяльності.

Використання психокорекції як засобу розвитку конструктивних життєвих стратегій та нівелювання неконструктивних необхідно зробити акцент на таких напрямках: позитивна психотерапія (вживання метафор і притч), клієнт-центрована терапія (забезпечення вислуховуванням), арт-терапія (самовираження через творчість); когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) (робота з думками, переконаннями, інтерпретаціями себе та ситуацій) [60]. Філософія позитивної психотерапії Н. Пезешкіана розглядає людину в процесі його змін комплексно: визнається рух і тіла, і душі, і духу, аналізується їхній тісний зв'язок. Під час психокорекції в центрі професіонала індивідуальнобіологічні, психосоціальні та духовні аспекти особистості, такий підхід допомагає набути внутрішню цілісність. Основою метода стали три важливих принципи: перший – принцип надії, який сфокусований на людських ресурсах, що допомагає відчутти здібності, прийняти на себе відповідальність за те, що відбувається в особистому житті; другий – принцип балансу, який розглядає життя і розвиток особистості в чотирьох важливих галузях: тіло, контакти (стосунки), досягнення, майбутнє (фантазії, мрії, ідеали). Сутність даного принципу – прагнення до відновлення їх природної гармонії. Недолік уваги або розвиток однієї зі сфер людського буття привносить дисгармонію, створює певний дефіцит, що проявляється в житті як відчай, невдоволеність, хвороба. Третій – принцип самодопомоги, який представлений в методі у вигляді п'ятикрокової цілі моделі, її можливо використовувати як стратегію гармонізації,

адаптації та розвитку особистості. Н. Пезешкіан стверджував, що людину можна представити у вигляді шахти, наповненої коштовностями. Одним із завдань, що може призвести до самореалізації є пошук прихованого скарбу, підняття його з глибин людської душі і демонстрація соціуму у вигляді прояву своїх здібностей та талантів. Основою задоволеності життям автор вважав виконання індивідуальної життєвої місії. Головна перевага методу – це його спрямованість на розвиток і майбутнє. Метод навчає формувати майбутнє через прийняття ситуації теперішнього. Визнання відповідальності за життя допомагає кожному робити конкретні кроки на шляху до змін своєї реальності. Здатність побачити в сьогоденній реальності те, що може зробити людину щасливою, дати їй сили на конкретний шлях вперед до своїх цілей та отримати від нього радість робить кожного творцем свого «Я» та наділяє мудрістю життя [12].

Важливим елементом побудови конструктивних життєвих стратегій є використання притч, в яких, на думку Н. Пезешкіана, проявляється актуальні здібності людини. Якщо в одних історіях є педагогічний зміст, вони вчать акуратності, ввічливості, то в інших – ті ж самі норми піддаються сумніву і знайомлять читача із незвичними для нього принципами. В основі клієнт-центрованої терапії К. Роджерса лежить впевненість в тому, що людина, звертаючись по допомогу, здатна сама знайти спосіб вирішення своїх проблем. Психотерапевт лише створює умови для позитивних змін, більш повної реалізації потенціалу клієнта, але клієнт здійснює вибір і приймає рішення. К. Роджерс був впевнений, що сутність кожної людини позитивна, але цей потенціал проявляється лише в атмосфері позитивного прийняття, емпатичного розуміння та відкритості своїм почуттям. В створенні такої атмосфери і полягає головне завдання психотерапевта [45].

Безумовне (безоцінне) прийняття – це вміння реагувати на емоційні прояви людини, його вчинки, не оцінюючи їх. Це щире ставлення до іншого як до рівного собі, і такому, що має право бути тим, ким він є. Емпатія – це здатність точно сприймати почуття інших людей, співпереживати їм і приймати їх, навіть якщо сам би поступив інакше. Емпатію називають «емоційною чуйністю». Конгруентність –

це природне, чесне і відкрите переживання своїх почуттів, щирий самовираз у спілкуванні з іншими людьми [34]. Атмосфера довіри, поваги та безоцінного прийняття дозволяє людині відчувати, що її сприймають такою, якою вона є. Вона може говорити про все, не побоюючись осуду чи несхвалення. Відчуваючи підтримку, людина знаходить в самій собі засоби вирішення своїх проблем. В результаті клієнт починає більш вільно виражати свої почуття, у нього створюється стійка позитивна самооцінка, що дозволяє більше довіряти світу. Клієнт стає більш реалістичним та об'єктивним, а також менш вразливим – більше довіряє собі та краще починає розуміти інших.

1.3 Наукові підходи до визначення професійної мотивації

Над розробкою змістовних теорій мотивації працювали багато авторів, серед яких варто відзначити теорію набутих потреб МакКлелланда, теорію ERG (з англійських слів "existence" – існування, "relatedness" – взаємозв'язки і "growth" – ріст) Альдерфера та теорію факторів Герцберга. Однак величезний вплив на науковий прогрес в галузі мотивації та на практику менеджменту здійснила теорія ієрархії потреб А. Маслоу. Маслоу об'єднав всі потреби людей у п'ять основних груп, визнаючи фізіологічні потреби і потреби безпеки як першочергові (рис. 1.3).



Рисунок. 1.3 Ієрархія потреб за Маслоу

Теорія К. Альдерфера, відома як "Теорія ERG", відрізняється від теорії ієрархії потреб А. Маслоу. Вона не лише класифікує та аналізує потреби, але також зосереджена на обґрунтуванні їх впливу на працездатність працівників, розподіляючи їх на три групи: потреби існування, зв'язку та зростання.

Процесуальні теорії, признаючи вплив потреб на поведінку, аналізують, як людина розподіляє свої зусилля для досягнення певних цілей і обирає конкретний вид поведінки. Так, теорія постановки цілей (Е. Лок, Т. Райен) визначає, що поведінка людини формується завдяки цілям, які вона ставить перед собою. Теорія рівності – справедливості (засновник С. Адамс) виходить з припущення, що в процесі праці людина порівнює оцінку своїх дій з оцінкою подібних дій інших людей.

Теорія очікувань В. Врума наголошує на важливості трьох взаємозв'язків: витрати праці - результати, результати - винагорода і валентність як міра задоволення винагородою (рис. 1.4).

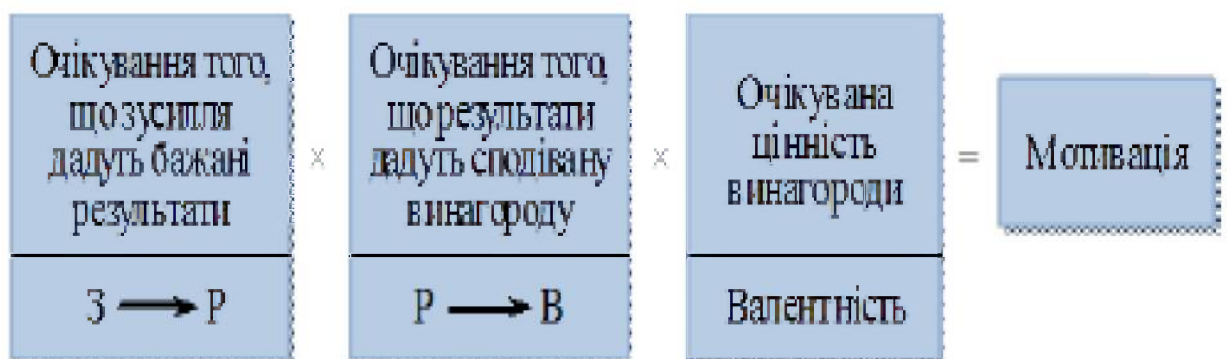


Рисунок. 1.4 Модель мотивації за Врумом

Комплексна процесуальна теорія мотивації Портера і Лоулера об'єднує елементи теорії очікувань і теорії справедливості, включаючи п'ять ключових категорій: зусилля, сприйняття, отримані результати, винагороду і міру задоволення. Результати праці, досягнуті працівником, залежать від трьох змінних: витрачених зусиль, здібностей і характерних особливостей людини, а також від усвідомлення ним своєї ролі в процесі праці [8, с. 499].

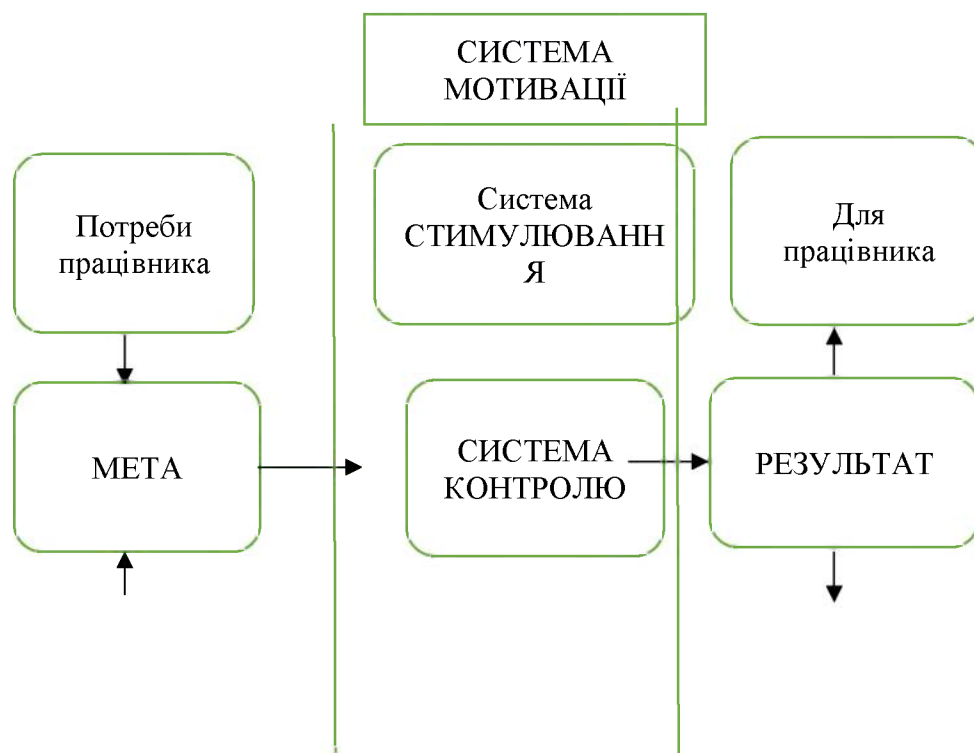
Вибір мотиваторів праці є основою управління працею. Мотивація праці пов'язана з природою стимулів до праці. Побудова схеми «потреби – інтереси – стимули (мотиви) – винагорода» допомагає зрозуміти, як здійснюється спонукання людини до активної праці. Досягнення ефективної діяльності підприємства потребує постійного вдосконалення та розширення інструментарію мотивації його праці.

Мотиваційна структура особистості володіє певною стійкістю, її формує ряд характеристик особистості, таких як індивідуально-психологічні аспекти (здібності, темперамент, характер, воля тощо), мотиваційні компоненти (цінності, установки, потреби, інтереси, ідеали) та соціально-демографічні фактори (стать, вік, сімейний стан, освіта, кваліфікація). Незважаючи на цю стабільність, мотиваційна структура може зазнавати змін, зокрема, через свідоме виховання, освіту та вплив конкретних стимулів.

Так, процес цілеспрямованого впливу на мотиваційну структуру особистості називається процесом мотивування. Цей процес включає різноманітні стратегії та впливи, спрямовані на стимулювання конкретних мотиваційних чинників у людини для досягнення певних цілей або результатів. Мотивування може включати в себе використання різних видів підштовхувачів, пояснень, нагород, або інших факторів, що спонукають особистість до певної діяльності або досягнення певних результатів [10, с. 64-69].

Система мотивації включає в себе позитивні стимули для поощрення бажаної діяльності, негативні наслідки за небажану поведінку та механізми контролю для оцінки результатів (рис.1.5).

На сучасний момент існують дві основні концепції мотивації: теорії змісту та процесуальні теорії мотивації. Теорії змісту зосереджені на визначенні того, що внутрішнє особистісне або професійне середовище підштовхує до певної поведінки.



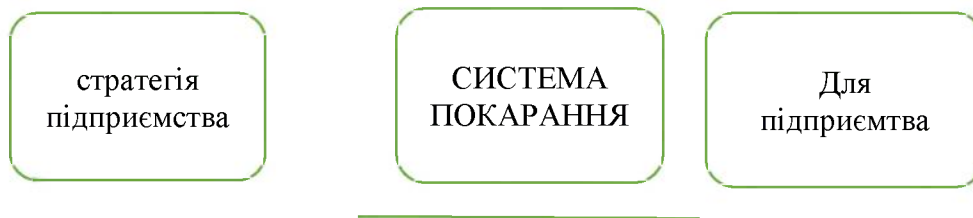


Рисунок. 1.5 Структура системи мотивації персоналу

Процесуальні теорії визначають етапи та механізми мотивації. При цьому виникає взаємний інтерес між роботодавцем і працівником. Для роботодавця головною метою управління, мотивації та стимулювання працівників є досягнення економічної ефективності організації та отримання конкретних результатів, зазвичай фінансових. Протилежно, для працівника основною метою є досягнення соціальних та особистих благ, які він вважає важливими.

Методи стимулювання персоналу можуть бути дуже різноманітними і зазвичай залежать від системи мотивації на підприємстві, загальної системи управління та особливостей діяльності самого підприємства. З цього приводу, важливо визначити основні типи мотивації (див. рис. 1.6).



Рисунок 1.6 Види мотивації праці на підприємстві

Матеріальна мотивація полягає у бажанні працівника досягти певного рівня матеріального благополуччя, адекватної зарплати та достойного рівня життя.

Зазвичай вона залежить від рівня особистого доходу, структури доходів, різноманітності доходів співробітників та ефективності системи матеріальних стимулів на підприємстві. Отже, винагорода за працю є гідною, коли визнання людської гідності відбувається шляхом закріплення державою таких трудових прав і свобод, а також гарантій їхньої реалізації, зміст яких працівники сприймали б як адекватний і бажаний рівень безпеки і захищеності в умовах економічної і організаційної залежності від роботодавця [9, с. 78].

На наш погляд важливими напрямками ефективної матеріальної мотивації персоналу мають бути:

1) винагороди у формі грошових виплат виплачуються за досягнення певних цілей, визначених заздалегідь за певними критеріями, такими як економічні показники, якість виконаної роботи та оцінка співробітника з боку інших осіб;

2) застосування непередбачених заохочень та їх позитивне підкріплення дозволяють стимулювати персонал ефективніше, ніж у випадку передбачуваних заохочень;

3) унікальні особисті винагороди, які виплачуються за володіння конкретними навичками, що є необхідними для підприємства у даний час;

4) фінансування навчання персоналу на тренінгах, курсах або в навчальних закладах;

5) додаткові виплати до заробітної плати для заохочення здорового способу життя;

6) привілейоване або безкоштовне харчування в їдальні підприємства;

7) приватне медичне страхування;

8) соціальний захист працівників, що включає пільги і гарантії, визначені на рівні держави або регіону;

9) надання індивідуальних винагород, спрямованих на конкретного працівника, таких як придбання житла, оплата рахунків за мобільний зв'язок, проїзд до роботи та поїздки за кордон;

10) використання соціальних установ організації, таких як користування будинками відпочинку та дитячими оздоровчими таборами для дітей співробітників за пільговими путівками.

Інші дослідження також підтверджують неефективність управління установами охорони здоров'я через негативні результати діяльності управлінської моделі, що базується на адміністративно-командних принципах, орієнтованих на центр. Модифікації, внесені в управління закладами охорони здоров'я в останні роки, не дали суттєвих змін у застарілому підході до менеджменту. Переважна частина управлінських методів, що використовуються у закладах охорони здоров'я, запозичені або з радянської моделі, або з інших галузей, неефективна і не відповідає основним завданням, що стоять перед системою охорони здоров'я [58].

Соціальні виплати, пільги і матеріальні послуги, які надаються співробітникам підприємства, зазвичай не розглядалися як стимули для результатів праці та працівників. Проте під час економічних реформ 90-х років минулого століття їх використання для забезпечення матеріальної підтримки працівників відчутно обмежилося. Відповідно до досвіду західних країн, розвиток соціальних виплат, пільг і матеріальних послуг може слугувати значущим стимулом для збільшення продуктивності праці на підприємствах. Застосування цих елементів як системи стимулювання дозволяє впливати на поведінку працівників, особливо через системи, що базуються на соціальних виплатах, пільгах та послугах. У більшості випадків, ці послуги регулюються колективними угодами між підприємцями і профспілками або визначаються рішеннями адміністрації підприємства. Вони представляють собою матеріальні блага у грошовій або безгрошовій формі, які спрямовані на поліпшення умов життя і роботи працівників на конкретному підприємстві.

У грошовій формі соціальні виплати можуть включати пенсії або оплату відпусток, тоді як безгрошові послуги можуть включати безкоштовний проїзд на заводському транспорті або безкоштовний обід на підприємстві. Також можуть надаватися путівки, квитки та інші документи як підтвердження права особи на певні матеріальні блага. Всі ці соціальні послуги розглядаються як додатковий

дохід для працівника порівняно з його заробітною платою. Їх наявність дозволяє працівнику економити на соціальних послугах і використовувати ці збережені кошти для досягнення інших особистих цілей.

Профіль користувача може бути використаний для представлення рекомендацій щодо соціальних послуг, відповідно до індивідуальних потреб та інтересів працівника. Такий підхід створює можливість використання соціальних послуг як стимулу для поліпшення робочої продуктивності та виконання конкретних завдань. Якби соціальні послуги не могли б використовуватися як реальний, дієвий стимул, то їх би не застосовували на підприємстві. Незважаючи на гуманний характер окремих соціальних послуг, їх використання на підприємстві може стати ефективним лише у випадку, якщо призводить до конкретних соціально-економічних вигід для організації. Справжній позитивний вплив соціальних послуг надається в разі активної мотивації працівників та поліпшення їх робочої продуктивності та поведінки. Розвиток соціальних послуг на підприємстві може створювати сприятливий мікроклімат та сприяти формуванню єдиної соціально інтегрованої робочої групи.

Відповідно до досвіду управління командами, успіх групи залежить від спільних цінностей та принципів всіх її членів. Ефективним методом досягнення цілей є заміна тих членів команди, які не ділять спільних цінностей, на односторонців. Це особливо актуально в освітніх закладах, де виховання закладає певні цінності, які важко набути в дорослому віці, такі як позитивне ставлення до людей, співпереживання та готовність до допомоги. У сучасному світі все більше передових компаній використовують можливість дистанційної роботи як мотивуючий інструмент для своїх працівників.

Цей підхід привертає увагу багатьох фахівців з огляду на те, що не завжди зручно для працівників подорожувати до місця роботи, особливо, якщо офіс компанії розташований в іншому місті. Крім того, досвід, отриманий під час пандемії COVID-19, підтверджує, що дистанційна робота може бути ефективним рішенням, яке рятує працівників від безробіття, забезпечує продовження професійної діяльності.

У розвинених ринкових країнах прибуток підприємства представляє собою фактично отриманий чистий дохід, який відображає економічні результати його діяльності. Визначення частини прибутку, яка розподіляється серед працівників, свідчить про визнання того, що працівники, разом із іншими ресурсами виробництва, сприяли створенню чистого доходу, і, отже, вони мають право на певну частину цього доходу. Тільки за такого підходу можна чекати відповідного відгуку від працівників підприємства, усвідомлення того, що вони мають пряме відношення до кінцевих економічних результатів роботи підприємства.

Підсумовуючи вищевикладене, можна стверджувати, що система мотивації повинна бути спрямована на досягнення кінцевого результату, мати справедливий характер і бути простою та зрозумілою для кожного працівника. Вірне стимулювання працівників і ефективна мотивація, враховуючи їхні потреби, створюють внутрішній поштовх для активізації працівників з метою підвищення виробництва та, в кінці кінців, більш ефективного функціонування установи. Під впливом безпосередніх інтересів об'єкта управління формується механізм його орієнтації на найбільш ефективний режим роботи.

1.4 Значення професійної мотивації у адаптації до несприятливих умов

Проблема визначення психологічної моделі керівників, зокрема їхньої здатності до ефективного подолання стресових ситуацій, є центральною темою досліджень. Управлінська діяльність керівників характеризується численними викликами, такими як жорсткі терміни та обмеження ресурсів при ухваленні рішень, складні професійні завдання, інформаційна невизначеність у процесі прийняття рішень, регулювання соціально-психологічного клімату в колективі, велика відповідальність та можливість виникнення професійних помилок, а також багатоступенева підпорядкованість в системі управління [42].

Складність виявлення реакцій під час ситуацій стресу вимагає належного вивчення психологічних передумов та закономірностей виявлення різних зовнішніх реакцій в умовах стресу у осіб, які займають керівні посади.

Різноманіття ситуацій, що можуть викликати стрес у сфері управління, а також унікальні аспекти особистісних факторів, які визначають реакцію на стрес, визначають різні методи керівників у подоланні стресових ситуацій у професійній діяльності. У своєму дослідженні особливостей стресової реакції у керівників вищого та середнього рівнів, О.А. Коваленко вважає стресові ситуації психологічними бар'єрами, що породжують стресові стани серед керівників. Ці ситуації впливають на способи реагування керівників, що не розрізняються залежно від їхнього посадового статусу. Однак, незалежно від рівня управління, основним методом подолання стресу є орієнтація на вирішення проблем.

Як зазначає автор «найчастіше у разі виникнення стресових ситуацій керівники звертаються до аналізу проблеми, її вирішення, спрямовують свої зусилля на зміну скрутної ситуації» [55, с. 149].

У обґрунтуванні типів стратегій та їх класифікації стали використовуватися характеристики активності, ініціативи та відповідальності. За словами Ксенії Абульханово-Славської, під час формування життєвої стратегії людина орієнтується на своє оточення та спрямовує свої зусилля на досягнення конкретних довгострокових цілей. При цьому вона виступає як суб'єкт орієнтування і

конструювання свого власного життя. Зазначається, що наявність стратегії життя повинна розглядатися як критерій зрілості особистості, що виявляється в здатності об'єднати три складові: власні індивідуальні можливості (статусні, вікові та інші), особисті прагнення і вимоги зовнішнього середовища.

Професійна стійкість особистості проявляється через використання механізмів оцінки життєвих і професійних змін як менш стресових, готовності до відкриття нового, здатності діяти в умовах стресу та прагнення до здорового способу життя та отримання активної соціальної підтримки. Високий рівень життєстійкості пов'язаний із активною життєвою позицією та накопиченням досвіду, який дозволяє ефективно оцінювати обставини та ситуації. Зазначається, що життєстійкість відображає психологічну стійкість особистості і вказує на стан її психічного здоров'я. Людина з високим рівнем життєстійкості володіє активним ставленням до стресових впливів, виявляє ініціативу та здатність трансформувати негативний досвід у нові можливості. Підкреслюється, що подолання життєвих труднощів може відбуватися як активним (з високою життєстійкістю), так і пасивним (з низькою життєстійкістю) способом. Як показник якості життєдіяльності особистості, професійна життєстійкість менеджера функціонує як енергозберігаючий механізм виживання в умовах життєвих труднощів і соціальних змін.

Так, трансформаційні процеси, які розпочалися в західних країнах в останній третині минулого століття, виявили вплив на зазначені детермінанти, перетворюючи механізм реалізації життєвих стратегій молоді у встановлення "соціальних мостів", "прокладання шляхів і стежок". Ці процеси стали пов'язуватися з переривчастістю і нелінійністю "соціальних траєкторій" та образом "соціальної навігації", яка відбувається в умовах зростаючої невизначеності [18]. Головною характеристикою життєвих стратегій молоді став ризик.

У той же час, ми не можемо ігнорувати ряд методологічних труднощів, пов'язаних із застосуванням поняття "життєвого сценарію" як пояснюючого конструкту для емпіричних досліджень і теоретичних узагальнень. По-перше, це пов'язано з відсутністю термінологічної чіткості. Існує ряд жорстких термінів,

таких як "життєвий шлях", "життєвий план", "життєва стратегія", "життєва позиція", "життєва роль", "варіанти життя", "стиль життя", "життєве завдання", "часова перспектива", "життєва перспектива", які не мають чітко визначених термінів і часто взаємодіють. Це також стосується терміну "життєвий сценарій". Навіть короткий огляд визначень цього терміну показує його можливе тлумачення в різних аспектах ([35, с. 3; 4]):

- як поточний життєвий план, який характеризується несвідомістю і формується в ранньому дитинстві під впливом батьків. Згідно цього плану люди організують та структурують тривалі періоди часу, та навіть визначають загальну траєкторію свого життя, наповнюючи його ритуальними діями, розвагами та іграми;

- автоматизовані події схеми, відомі як "скрипти", представляють собою уявлення про організовані послідовності подій, цілі поведінки та можливі ролі приписи;

- життя на рівні індивіда або особисте життя у його динаміці;

- смислова система не лише формується під впливом соціального середовища, але й будується самою особистістю;

- процес організації досвіду, який включає в себе символізацію суб'єктів переживань і завершується створенням структурованого нарративу;

- процес організації особистісної подієвої картини життя, спрямований на її самовдосконалення шляхом творчого структурування.

Враховуючи загальне розуміння життєвих стратегій, зокрема в контексті молоді як демографічної групи, поняття життєвих стратегій молоді в умовах професійного вибору можна охарактеризувати як систему уявлень про цілі життєвого шляху та засоби його реалізації в процесі професійного самовизначення в найбільш загальному вигляді. Так, це визначає здатність молодих людей передбачати своє майбутнє, осмислювати його та регулювати в контексті професійної сфери. Важливо відзначити, що наявність життєвої стратегії не гарантує автоматичної самостійності у конструюванні власного життя.

Орієнтація на соціальну підтримку може призвести до мінімізації індивідуальних компонентів життєвої стратегії. Це часто спостерігається при виборі професії, коли молода людина може виявляти пасивність, розгубленість та апатію, але слідує визначеним стратегіям поведінки, навіть якщо вони їй нав'язані, наприклад, родичами. Життєві стратегії молоді відображають зразки поведінки, в основному пов'язані з інструментальними цінностями, з вираженою перевагою на користь перших. У цих стратегіях можна розпізнати відображення різних моделей: досягнутого, очікуваного, експресивного, прагматично-раціонального та апатичного способу поведінки.

Сценарний підхід, разом з психоаналітичною школою і її відгалуженнями, надає відмінне пояснення, засноване на потужному потенціалі дитячого досвіду і переживань людини. Проте, він практично не передбачає можливості зміни сформованого сценарію, визнаючи його величезний вплив на всі аспекти свідомого життя людини. Альфред Адлер, як творець індивідуальної психології, визначає сценарій як "глибоку лінію поведінки індивіда". Він вказує на те, що люди мають певний різновид світогляду, який діє як стримуючий механізм. Будь-які події та досвід переформатуються та перевертаються до тих пір, поки вони не мають позитивного ефекту та не відповідають вихідному ядру особистості, заснованому на дитячому досвіді.

Просторово-часовий підхід вивчається в роботах таких дослідників, як К.А. Абульханова-Славська, Т.Н. Березіна, Є.І. Головаха, А.А. Кроніка, В.І. Ковальов, С.К. Нартова-Бочавер, К. Левін, Ж. Нюттен, П. Фресс та інших.

Дослідження часових перспектив, яке висвітлене в теорії поля К. Левіна, так само як і в теорії функціональних систем П.К. Анохіна, об'єднує всі три вектора - турботи, сучасний момент і майбутнє. Це дозволяє визначити "кордони психологічного поля в даний момент", які обумовлені масштабами життєвих ситуацій, в яких перебуває людина в конкретний момент часу.

Роботи Ж. Нюттена спрямовані на дослідження протяжності перспективи сьогодення, якісного змісту мотивації людини і характеристик його часової перспективи. Вчений розглядає здатність індивіда до постановки і реалізації

віддалених цілей як одну з його ключових характеристик, охрещуючи майбутнє "простором мотивації". У рамках теорії часової перспективи Ж. Нюттеном був розроблений дослідний метод мотиваційної індукції (ММІ) як варіант методу незакінчених речень, призначений для вивчення утримання мотивації і часової перспективи через аналіз цілей, сформульованих самими досліджуваними.

Дослідження К.А. Ломко і Т.Н. Новак не лише звертають увагу на позначення особливостей понятійного і дослідницького дискурсу проблеми життєвих стратегій особистості, пов'язаних з організацією часу укладання життя, але також дозволяють розкрити механізми її активності, рушійні сили її зміни, розвитку і вдосконалення.

Важливою, на наш погляд, є теоретико-методологічна передумова включення ідеального часу укладання-простору в інтеграл особистісного часу. Це дозволяє ставити проблему розвитку особистості в життєвому шляху і людській культурі.

Подієво-ситуаційний підхід у дослідженні життєвих стратегій особистості визначив розуміння важливості аналізу особистості в конкретній життєвій ситуації, де вона функціонує. В рамках цього підходу поведінка людини розглядається як результат безперервного процесу взаємодії між особистістю і ситуацією. При цьому особистість виступає як активний суб'єкт, обладнаний власними когнітивними і мотиваційними особливостями, які, разом із психологічним значенням ситуації, є ключовими визначниками її поведінки і життєдіяльності [6, с. 12].

При аналізі життєвих стратегій молоді важливо розглядати їх в контексті самовизначення та проблем формування соціальної суб'єктності в професійній сфері. Професійне самовизначення молоді, яке визначається її соціально-професійним вибором, є найважливішим компонентом життєвої стратегії. Процес переходу молоді у дорослий стан і набуття молодими людьми соціальної суб'єктності передбачає включення в трудові відносини, формування стійкої життєвої позиції і інші аспекти.

Під час соціалізації формуються основні уявлення молодшої людини про майбутнє та бажаний соціальний статус. Цей процес визначає подальшу реалізацію та контроль власної життєвої стратегії у контексті вже обраного професійного шляху й самовизначення. Професійне самовизначення є основною складовою життєвої стратегії, що в значній мірі залежить від зовнішніх умов та включає такі аспекти, як професійний вибір, реалізація та розвиток.

Досягнення молоддю балансу між осмисленням свого майбутнього та здатністю активно впливати на професійні вибори є важливою частиною життєвих стратегій. Це включає у себе планування кар'єрного шляху, визначення основних цілей та завдань, а також усвідомлення особистих переваг та цінностей. Життєві стратегії молоді в умовах професійного вибору не лише передбачають визначення майбутніх напрямків, а й активну участь у власному професійному самовизначенні, враховуючи змінливість сучасного соціального та економічного середовища.

Наявність життєвої стратегії не означає автоматичної самостійності в формуванні власного життя.

Фокус на соціальну підтримку, наприклад, може зменшувати індивідуальні аспекти життєвої стратегії.

Часто це може виявлятися при виборі професії, коли молода людина може проявляти пасивність, розгубленість та апатію, але в той же час відзначається тим, що йде в навіть нав'язаному напрямку, такому, який визначають, наприклад, родичі.

У сучасній психології актуальним є вивчення того, як особистість подолає несприятливі умови свого розвитку. Це дослідження включає цілісний аналіз особистісних характеристик, які визначають здатність особистості подолати труднощі та стримання в житті.

Так, події можуть відбуватися в різних областях: сім'я, здоров'я, робота; події можуть бути пов'язані з віком (дитинство, школа, вступ в шлюб і ін.); події можуть бути пов'язані з ходом історії (війна, державні перевороти, економічний спад і ін.); події можуть бути пов'язані з мінливістю життя кожної окремої людини (хвороба,

аварії, нещасні ний випадок і ін.). Зміна соціальних ролей також може виступати як життєва подія.

Життєві події можуть виступати як стресогенні фактори, але можуть просувати людину в напрямку досягнення нових цілей. Тут мова безумовно може йти про життєвої стійкості людини як особистості.

Розмірковуючи про феномен життєстійкості людини, ми прийшли до думки, що життєстійкість – особистісна якість, яка не передається генетично, а формується і розвивається протягом життя людини.

Ми вважаємо, що буде вірним стверджувати, що життєстійкість - це установка індивідуума справлятися з життєвими труднощами з вірою в майбутній успіх, що не дозволяє цим труднощам розтрошити себе.

Психологічний аспект життєстійкості пов'язаний із внутрішньою сферою суб'єкта: особистісними смислами, самоствердженням та відношеннями до оточуючих, свідомими виборами та усвідомленою рефлексією.

Висновки до Розділу 1

В розділі 1 був проведений аналіз теоретико-методологічної бази вивчення життєстійкості, що дозволило зробити наступні висновки.

В науковому дослідженні життєстійкість визначається різними авторами за різними аспектами, такими як енергетичний потенціал, живучість, відвага бути, діяти всупереч, здатність перетворювати проблеми в можливості, здатність перетворювати себе, ключовий ресурс та виходження за межі себе. Такий підхід відображає різноманітні аспекти і виміри, що включаються у поняття життєстійкості в сучасній науці.

Під час аналізу було визначено, що життєстійкість характеризується такими інтегральними ознаками, як оптимальна смислова регуляція, адекватна самооцінка, розвинуті вольові якості, високий рівень соціальної компетентності, а також розвинуті комунікативні здібності та вміння.

Також були встановлені чинники, які опосередковують життєстійкість:

особистісна автономія і незалежність, внутрішня свобода [3]; осмисленість життя [10; 25]; життєстійкість в складних обставинах [18; 19]; готовність до внутрішніх змін [23]; здатність сприймати нову інформацію, здібності до вироблення особистісних стратегій [8]; постійна готовність до дії, особливості планування діяльності [3]; самоефективність [24; 16]; смисложиттєві орієнтації характеризують здатність людини знаходити смисл свого існування, відчувати безумовну цінність життя, формулювати власне життєве призначення.

Нами була обґрунтована структура життєстійкості особистості та представлена схематично на рисунку 1.1.

Нами виокрелено такі складові життєвої стратегії особистості: ціннісні та смисложиттєві орієнтації особистості, локус контролю, спрямованість особистості, рівень мотивації досягнень.

Під час роботи з професійною мотивацією були зроблені наступні висновки.

Важливою складовою успішного управління є система мотивації, яка має бути спрямована на досягнення кінцевого результату. Ця система повинна мати

справедливий характер та бути зрозумілою для всіх працівників. Вірне стимулювання та ефективна мотивація, враховуючи потреби працівників, створюють внутрішній поштовх для активізації їх виробничої діяльності, що призводить до підвищення виробництва та оптимізації функціонування установи. Під впливом нагод та інтересів об'єкта управління формується механізм його орієнтації на найбільш ефективний режим роботи.

Підсумовуючи все вище сказане, відзначимо, що життєстійкість людини – це особистісна якість, яка не передається генетично, а формується і розвивається протягом життя людини.

Аналіз критичної літератури дозволяє нам стверджувати, що життєстійкість – це установка індивідуума справлятися з життєвими труднощами з вірою в майбутній успіх, що не дозволяє цим труднощам розтрошити себе. Психологічна сторона життєстійкості тісно пов'язана з особистісно-смысловим рівнем суб'єкта. Вона включає в себе особистісні смисли, самоствавлення та ставлення до оточуючих. Також важливими аспектами є усвідомлений вибір, який робить особа, і свідомі рефлексія щодо власних дій і виборів. У цьому контексті психологічна сторона життєстійкості виявляється через формування особистісних смислів, визначення власного місця в житті та розуміння відносин з навколишнім світом.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ КЕРІВНИКІВ РІЗНИХ ЛАНОК УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВА

2.1 Методика та опис вибірки

Вибірка дослідження. У дослідженні брали участь 62 керівників великої фармацевтичної компанії, включаючи 18 менеджерів вищої ланки, 24 менеджери середньої ланки та 20 менеджерів нижчої ланки.

Вік опитаних 18-64 роки.

Стать опитаних: 15 осіб – чоловіки, 47 жінки.

Етапи проведення дослідження

1. Проведення першого діагностичного зрізу за методиками:
 - «Опитувальник життєстійкості С. Мадді».
 - Методика самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона.
2. Інтерпретація отриманих даних та порівняльний аналіз проявів професійної мотивації та життєстійкості в менеджерів різних ланок керівництва.
3. Визначення основних мотивуючих факторів в професійній роботі опитаних.
4. Розробка та проведення корекційної програми посилення професійної мотивації та життєстійкості керівників
5. Аналіз результативності корекційної програми

2.2 Організація дослідження

Дослідження було проведено з метою діагностики психологічних факторів, які сприяють успішному подоланню стресу, а також вивчення факторів, які можуть знизити або попередити внутрішню напругу в стресових ситуаціях.

1. **Методика є адаптацією опитувальника Hardiness Survey Сальваторе Мадді.** Опитувальник життестійкості, який був адаптований з Hardiness Survey американського психолога Сальваторе Мадді, використовується для вимірювання рівня особистісної здатності витримувати стресові ситуації, зберігаючи внутрішню стійкість та не погіршуючи результативність діяльності. Опитувальник включає загальний показник життестійкості та шкали, які оцінюють контроль над власним життям, здатність впоратися зі стресом та прихильність до змін. Ці шкали дозволяють отримати комплексну оцінку рівня життестійкості кожної особистості. Опитувальник, поряд із загальним показником життестійкості, включає шкали:

- Залучення (мотивація до активності базується на усвідомленні ідеї, що лише шляхом активної дії можна відкрити для себе цікаві аспекти світу);
- Контроль (впевненість у власній здатності контролювати події в навколишньому світі);
- Прийняття ризику (готовність діяти, навіть у ситуаціях невизначеності та ризику, з метою отримання досвіду з будь-яких обставин).

Залучення визначається як переконання у тому, що активна участь у подіях навколишнього світу максимально сприяє відкриттю цікавих та цінних аспектів для особистості. Людина із високим рівнем залучення відчуває задоволення від своєї діяльності, в той час як відсутність цього переконання може викликати почуття відкинутості та відчуження від життя.

Контроль визначається як переконання в тому, що активна боротьба дозволяє вплинути на результат подій, навіть якщо цей вплив не є абсолютним, і успіх не гарантований. Навпаки, відчуття власної безпорадності є протилежним компонентом. Людина з високим рівнем контролю відчуває, що сама обирає свою діяльність та визначає власний шлях.

відбуваються, сприяють її розвитку через отримання нового досвіду, незалежно від його позитивного чи негативного характеру. Особа, яка розглядає життя як можливість набуття цінного досвіду, готова діяти навіть без надійних гарантій успіху, ризикуючи та враховуючи, що прагнення до простого комфорту та безпеки може убогити її життя. Основним принципом прийняття ризику є ідея постійного розвитку через активне засвоєння нових знань з досвіду та їх подальше використання.

2. Нами проводилося опитування за методикою самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона.

Сутність використання методики – дати відповіді на наступні запитання анкети (додаток Б).

Кожне питання оцінювалося за шкалою від 0 до 4

Після відповіді на всі запитання бали були сумовані та співвіднесені з таблицею 1, яка наведена нижче.

Таблиця 2.1

Критерії оцінки стресостійкості особистості

Оцінка стресостійкості	Вік			
	18-29	30-44	45-54	55-64
Відмінно	0,5	2,0	1,8	1,3
Добре	6,8	6,0	5,7	5,2
Задовільно	14,2	13,0	12,6	11,9
Погано	24,2	2,3	22,6	21,9
Дуже погано	34,2	33,0	23,3	31,8

Дано загальну характеристику та рекомендації стресостійкості молодим керівникам бізнесу.

2.3 Дослідження рівня сформованості життєстійкості менеджерів

На рисунку 2.1 наведено результати порівняльного аналізу виразності життєстійкості та її компонентів у групах менеджерів різного рівня організаційного управління.

Отримані дані свідчать, що середні показники залучення для керівників вищої та середньої ланки вказують на середній рівень цього компонента (38,2 і 35,4 бали відповідно). У той час як у менеджерів нижчої ланки спостерігається низький рівень залучення, що може свідчити про меншу активність та інтерес до подій у світі серед цієї групи. Керівники вищої та середньої ланки проявляють самодостатність, активну життєву позицію та розуміння значущості життя, незважаючи на труднощі та проблеми.

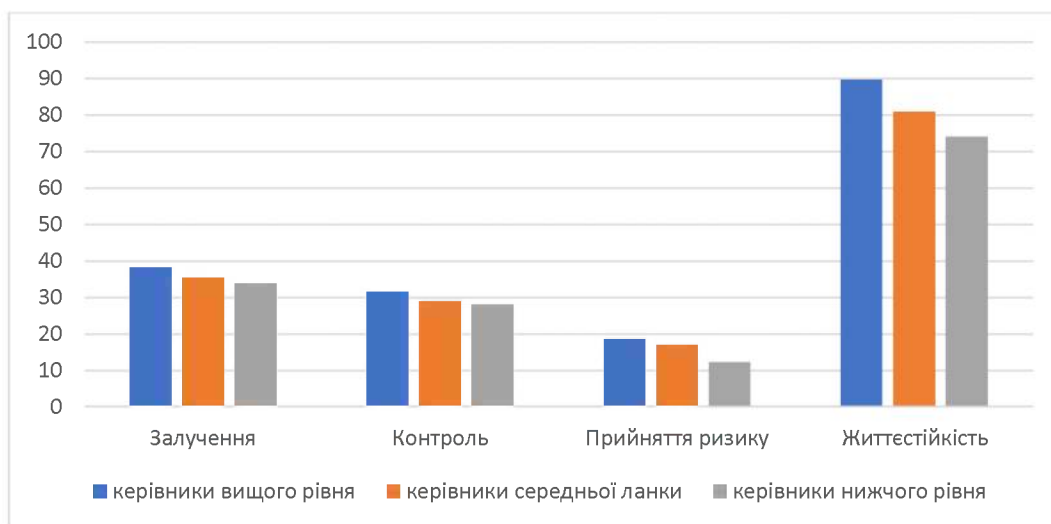


Рисунок 2.1 Середні показники життєстійкості у керівників різного рівня управління (%)

У менеджерів нижчого рівня виявлено тенденцію до втрати самовладання та пасивної поведінки в стресовій ситуації.

Середні показники контролю, які відображають впевненість у власних можливостях впоратися з труднощами, в усіх групах відповідають середньому рівню (не більше 25-32 балів), але менеджери нижчого рівня управління мають значно менший рівень контролю в стресових ситуаціях порівняно з менеджерами вищої ланки.

Середні показники прийняття ризику, як здатності отримувати позитивний досвід із проблемних ситуацій та приймати рішення щодо їх дозволу, у менеджерів вищої та середньої ланки відповідають високому рівню (18,6 та 16,9 бали), а у менеджерів нижчої ланки – середньому рівню із тенденцією до низького (12,2 бала). Відмінності у вираженості прийняття ризику у менеджерів вищого та середнього рівня управління статистично не значущі, тоді як у менеджерів нижчої ланки здатність до прийняття ризику значно нижча, ніж у двох інших групах.

Середні значення показника загальної життєстійкості у всіх категоріях менеджерів відповідають середньому рівню (від 72 до 89 балів), проте менеджери нижчого рівня виявляють помітно меншу життєстійкість, порівняно з менеджерами вищого та середнього рівнів управління.

В рисунку 2.2 відображено порівняльний аналіз частоти виявлення рівнів залученості в групах менеджерів, які брали участь у дослідженні.

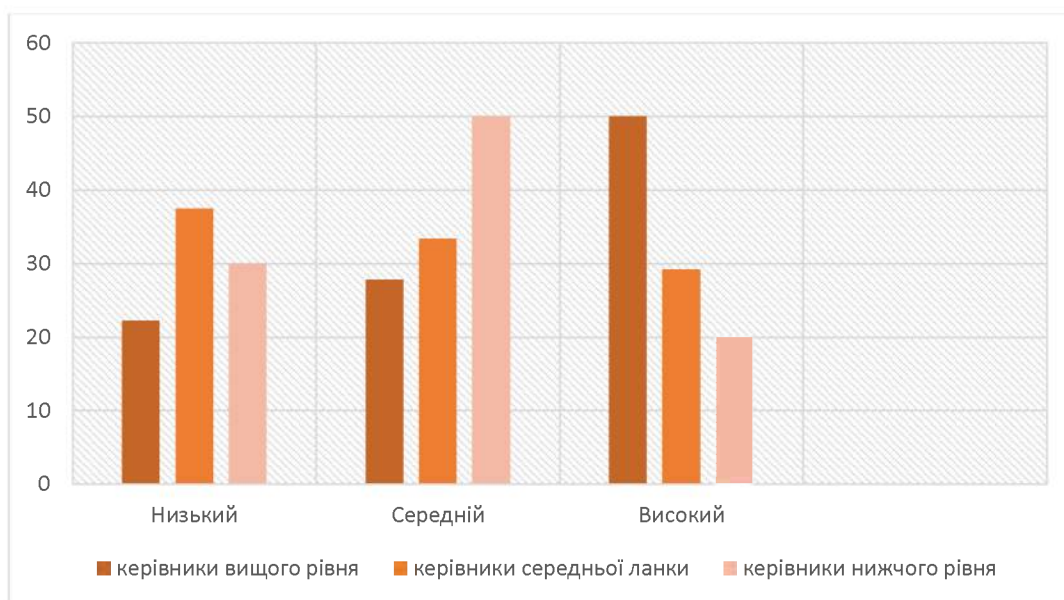


Рисунок 2.2 Відсотковий розподіл рівнів залучення у керівників різного рівня управління (%)

Отримані результати свідчать про негативну тенденцію: 22,2% менеджерів вищого рівня, 37,5% менеджерів середнього рівня та 30,5% менеджерів нижчого рівня мають низький рівень залучення. Як зазначалося раніше, ці менеджери у

стресових ситуаціях втрачають самовладання та демонструють пасивне поведінка. Загалом вони характеризуються відсутністю задоволення від роботи та не проявляють інтересу до неї, особливо, якщо ця робота є рутинною.

Високий рівень залучення в групі менеджерів вищого рівня виявляється значно частіше (44,4%), ніж в порівнянні з іншими групами. У групі менеджерів середнього та нижчого рівнів залученість на високому рівні відзначається приблизно однаково часто (21,7% і 30%).

Високий рівень залучення не лише гарантує впевненість в тому, що участь у власному житті чи роботі робить їх цікавими, але й забезпечує отримання задоволення від життя та виконуваної роботи.

За даними, наведеними на рисунку 3.3, тільки 5,6% менеджерів вищої ланки вказали на низький рівень контролю в порівнянні з групою менеджерів середньої ланки (33,3%) та групою менеджерів нижчої ланки (25%). Менеджери з низьким рівнем контролю швидко відступають перед труднощами, вважаючи, що вони не можуть впливати на ситуацію.

У всіх порівнюваних групах помірний рівень контролю виявляється однаково часто. У групі менеджерів вищої ланки цей рівень притаманний 50% опитаних, а у групах менеджерів середньої та нижчої ланки - у 45% респондентів. Ці менеджери можуть взяти на себе боротьбу з труднощами у стресових ситуаціях, але вони можуть виявляти недостатню впевненість у власних здібностях і стати вражені.

В групі менеджерів вищої ланки значно більше керівників із високим рівнем контролю (44,4%), ніж в групах менеджерів середньої та нижчої ланки.

Великих відмінностей у кількісному вираженні керівників середньої та нижчої ланки із високим рівнем контролю не виявлено. Однак їхня частка є недостатньо великою (21,7% і 30% відповідно). Високий рівень контролю свідчить про те, що ці керівники взяли на себе відповідальність за свій власний шлях у житті, активно протистоять стресовим ситуаціям, проявляючи впевненість у тому, що подолання труднощів призведе до позитивних змін у їхньому житті.

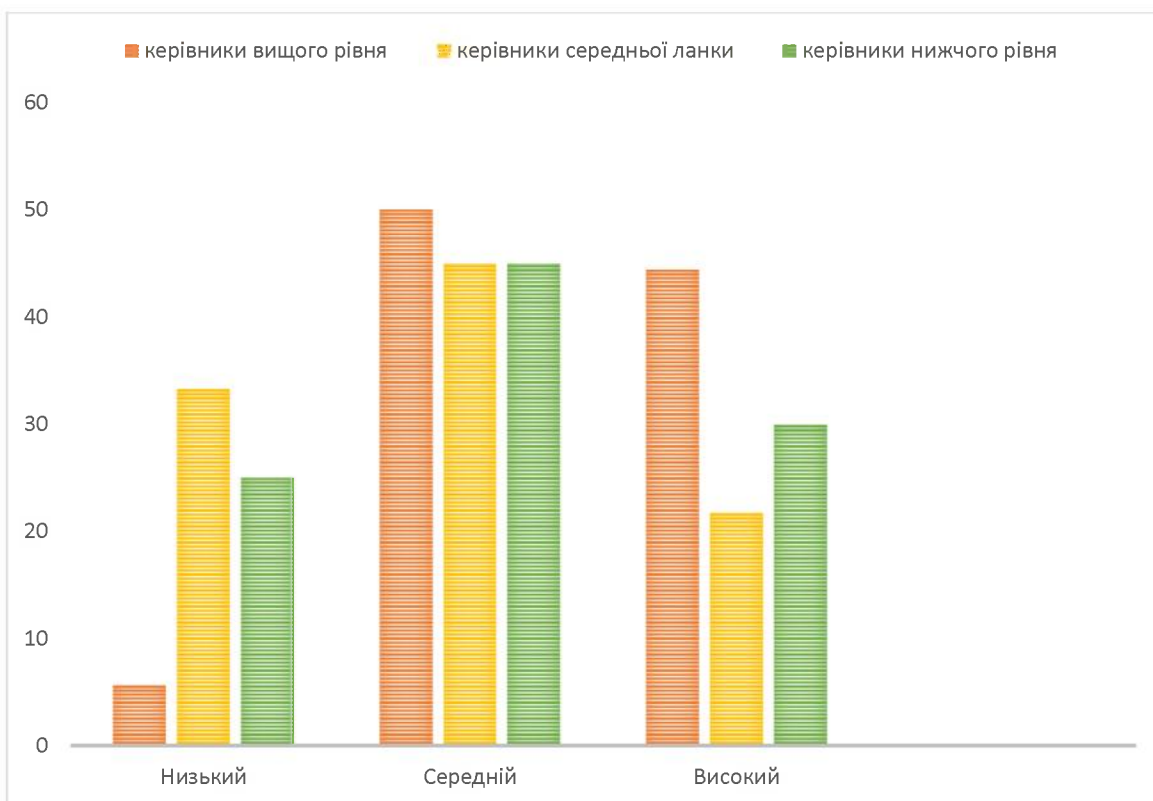


Рисунок 2.3 Відсотковий розподіл рівнів контролю у керівників різного рівня управління (%)

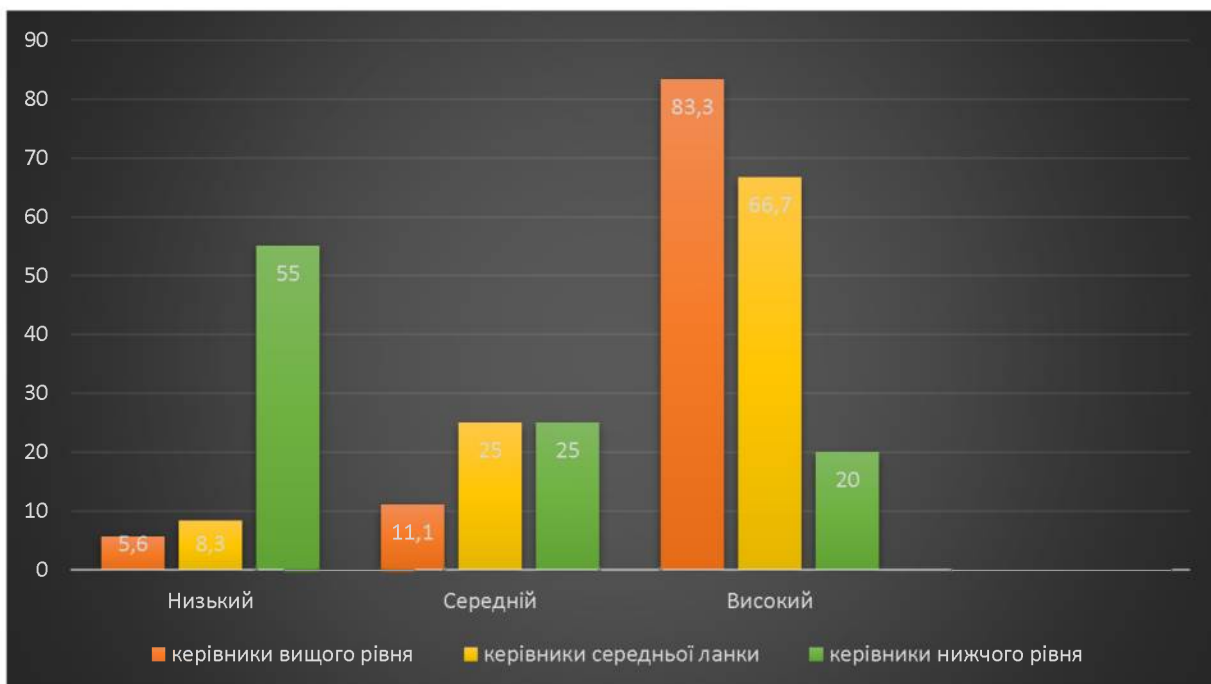


Рисунок 2.4 Відсотковий розподіл рівнів ухвалення ризику у керівників різного рівня управління (%)

За результатами аналізу у фігурі 2.4 видно, що лише 5,6% керівників верхнього рівня та 8,3% керівників середнього рівня виявляють низький рівень прийняття ризику. У той час як серед менеджерів нижчого рівня цей показник становить 55%, що виявляється значно вищим, ніж у двох інших категоріях. Отримані результати свідчать про те, що більш як половина менеджерів нижчого рівня у даному дослідженні не схильні до ризику та, знаходячись у стресовій ситуації, виявляють паніку, ухиляючись від прийняття рішень та надаючи перевагу стабільності, комфорту і безпеці. Ці керівники також не розглядають можливі помилки як можливість отримання нового досвіду, що сприяє особистому та професійному зростанню.

Більшість керівників вищого рівня (83,3%) та середнього рівня (66,7%) проявляють велику схильність до ризику. Ймовірно, це пов'язано з тим, що здатність приймати ризик вважається важливою професійною якістю для керівників високого та середнього рівнів управління в сучасних організаціях. У ринкових умовах часто доводиться ризикувати без наявності надійних гарантій успіху. Таким чином, в досліджуваних вибірках багато керівників проявляють високий рівень цієї характеристики життєздатності.

Відповідно до інформації, наведеної на рисунку 2.5, серед менеджерів вищого рівня значно менше тих, хто виявляє низький рівень життєстійкості (5,6%), порівняно з менеджерами середнього та нижчого рівня, серед яких цей показник становить відповідно 20,8% та 40%. Статистично значущі відмінності виявлені у всіх розглянутих групах.

Зафіксована тенденція є несприятливою, оскільки професійна діяльність менеджерів на всіх рівнях організаційного управління є стресогенною, а керівники з низьким рівнем життєстійкості не можуть ефективно впоратися зі стресом та продовжити працювати ефективно. Високий рівень життєстійкості зафіксований у 61,1% менеджерів вищого рівня, тоді як у менеджерів середнього та нижчого рівня цей показник становить лише 41,7% та 15% відповідно. Значні відмінності також виявлені в кількості респондентів з високим рівнем життєстійкості в групах менеджерів середнього та нижчого рівня.

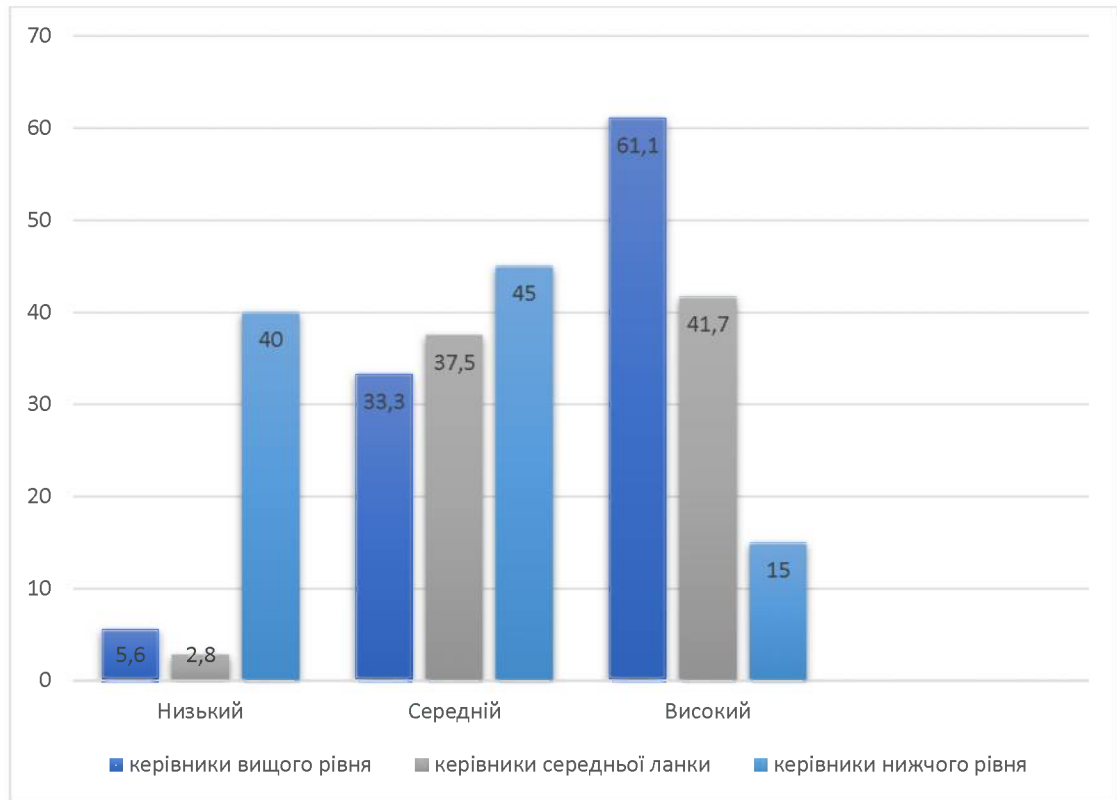


Рисунок 2.5. Відсотковий розподіл рівнів життєстійкості у керівників різного рівня управління (%)

Інші керівники в стресових ситуаціях виявляють недостатню впевненість або зовсім відчують себе неуверено в своїх силах, що призводить до зниження ефективності їхньої діяльності та проявів погіршення здоров'я. При цьому різниця в кількості керівників із середнім рівнем життєстійкості у всіх порівнюваних групах є незначною.

Використовуючи Методику 2 для аналізу відповідей на перше запитання, ми спостерігаємо, що лише 25% респондентів можуть ефективно контролювати свої емоції у випадку несподіваних неприємностей (див. рис. 2.6).

Аналізуючи відповіді на четверте запитання, можна зрозуміти, що молоді керівники бізнесу демонструють досить ефективний контроль над своїми емоціями та вмінням вирішувати власні проблеми. Це підтверджує той факт, що жоден

керівник не оцінив свою здатність на мінімальний бал «0», а лише 9% визнали себе важко справляючимися з контролем своїх емоцій (див. рис. 2.7).

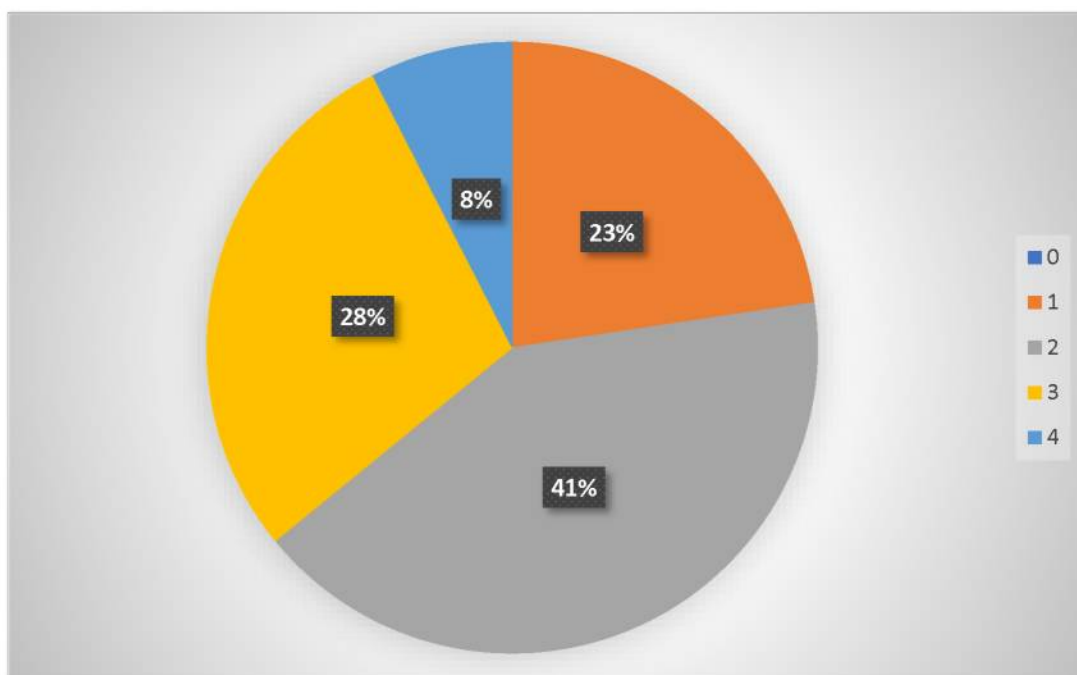


Рисунок 2.6 Відповіді респондентів на 1 питання за методикою самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона.

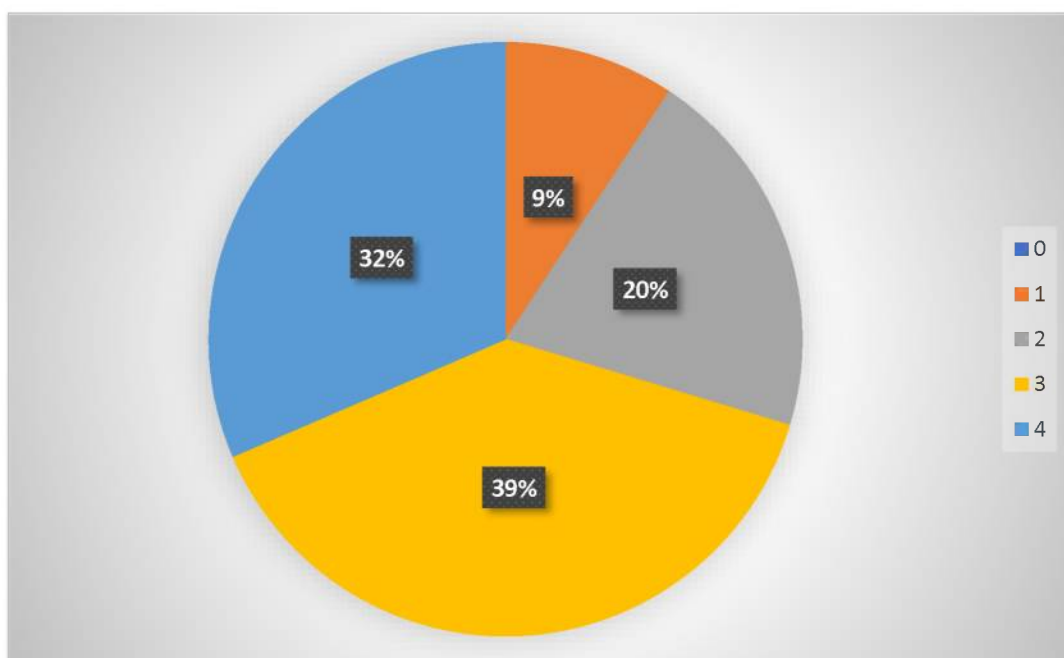


Рисунок 2.7 Відповіді респондентів на 4 запитання за методикою самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона.

Проте, можна відзначити, що в цілому молоді керівники відчувають стрес і почуття безпорадності у той момент, коли вони мають можливість контролювати ситуацію (див. рис. 2.8).

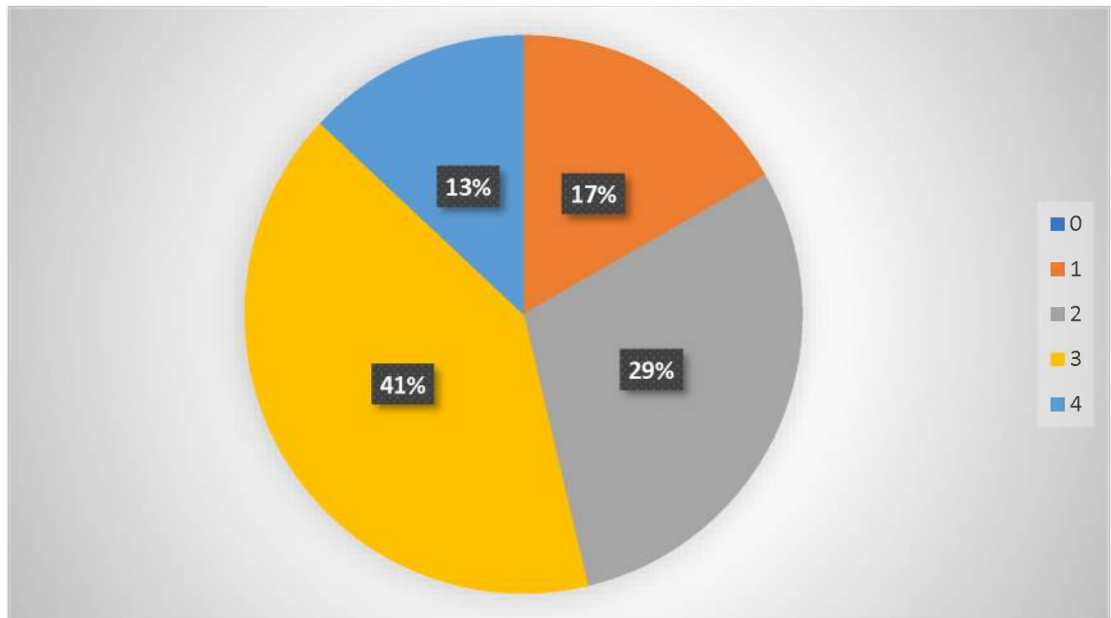


Рисунок 2.9 Відповіді респондентів на 9 запитання за методикою самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона.

Отже, для формування резильєнтності у керівника важливі три ключові компоненти: залученість, впевненість у здатності контролювати події і готовність до ризику. Ці аспекти дозволяють особистості перетворювати стресові ситуації на можливості для розвитку та є важливими для збереження психічного здоров'я.

Методика 1. Отже, виявлено, що менеджери нижчого рівня управління менше стійкі до стресу і менше ефективно впораються з виникаючими проблемами порівняно з менеджерами вищого та середнього рівня управління. Це може бути пов'язано як з особливостями професійної діяльності менеджерів нижчого рівня, де відповідальні рішення приймають вищі керівники, так і з схильністю цих менеджерів використовувати неконструктивні емоційно-орієнтовані та унікальні

стратегії подолання, замість конструктивних стратегій, спрямованих на вирішення проблеми.

Менеджери середньої ланки, під час вирішення проблемних ситуацій, проявляють схильність до звернення за допомогою до інших людей, можливо, як вищестоящих керівників, так і підлеглих. Однак за рівнем стресостійкості вони не відрізняються від менеджерів вищої ланки. Це може бути пов'язано з тим, що ефективність діяльності того сегмента організації, який вони керують, в багато чому залежить від їх залучення, контролю над ситуаціями та прийняття рішень.

Методика 2. Попереднє твердження отримало підтвердження. Аналіз результатів опитування підтверджує, що рівень стресостійкості у молодих керівників бізнесу є низьким.

За результатами опитування серед керівників жінок середній бал склав 23,1 бала, тоді як у представників чоловічого статі цей показник становить 22,7.

І хоча бали відповідають рівню «задовільно», ми розуміємо, що загальний показник ближче до оцінки «погано». У чоловічій половині респондентів рівень стресостійкості трошки нижчий, ніж у жіночої.

З проведеного дослідження можна зробити висновок, що взагалі у молодих керівників обох статей спостерігається знижена резильєнтивність. Це може служити сигналом для роботи над поліпшенням їхньої стресостійкості.

Висновки до Розділу 2

У другому розділі було дано методичне обґрунтування вибору методик дослідження та вибранні основні методи емпіричного дослідження. Обґрунтовано використання адаптації опитувальника Hardiness Survey Сальваторе Мадді для встановлення психологічних факторів успішного подолання стресу. Методика самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона для визначення факторів зниження і попередження внутрішньої напруги у стресовій ситуації.

Отримані під час дослідження дані характеризують керівників вищого та середнього рівнів як самодостатніх індивідів, які приймають активну життєву позицію. Вони розуміють, що значущі та необхідні у цьому житті, незважаючи на всі проблеми та труднощі.

Менеджери нижчого рівня виявили тенденцію втрати контролю над собою та прийняття пасивної позиції в стресових ситуаціях. Різниця в рівні прийняття ризику між менеджерами вищого та середнього рівнів управління статистично не значуща, але для менеджерів нижчого рівня спостерігається суттєво менша готовність до ризику порівняно з двома іншими групами. Високий рівень залучення дозволяє їм не лише відчувати, що участь у власному житті або роботі робить їх цікавими, але також принесли задоволення від їхнього життя та професійної діяльності.

Помірний рівень контролю зустрічається в порівнюваних групах однаково часто.

Ці керівники характеризуються високим рівнем контролю, вони визначають свій власний шлях у житті, активно протистоять стресовим ситуаціям незважаючи на усе і вірять, що подолання труднощів є джерелом позитивних змін у їхньому житті.

Після аналізу всіх результатів роботи можна зробити наступні узагальнені висновки: менеджери нижчого рівня управління менше стійкі до стресу і менш ефективно впораються з виникаючими проблемами, порівняно з менеджерами вищого та середнього рівня управління. Це може бути пов'язано з особливостями

професійної діяльності менеджерів нижчого рівня, де відповідальні рішення приймають вищі керівники, а також з їхньою схильністю використовувати неконструктивні емоційно-орієнтовані та унікальні стратегії подолання.

Результати аналізу опитувальника "Методика самооцінки стресостійкості С. Коухена та Г. Вілліансона" свідчать про те, що у молодих керівників бізнесу виявлено низький рівень стресостійкості. Здійснений дослідження дозволяє зробити висновок, що загалом у молодих керівників обох статей спостерігається знижена здатність до адаптації до стресових ситуацій. Це може служити важливим сигналом для розпочатку роботи над поліпшенням їх стресостійкості та резильєнтності.

РОЗДІЛ 3

ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ТРЕНІНГОВОЇ ПРОГРАМИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЖИТТЄСТІЙКОСТІ

3.1. Опис корекційної програми

Програма підвищення рівня життєстійкості керівників

Зміст: Інформативні заняття.

Реалізація цих занять може відбуватися у формі: лекцій, семінарів, майстер-класів, тренінгів, індивідуальні бесіди, створення буклетів та пам'яток.

Зразковий перелік тем для проведення лекцій для керівників:

Лекція № 1

«Життєстійка людина, як їм стати?»

Обговорення сутності життєстійкості, її компонентів, приклади життєстійкої поведінки мистецьких героїв чи відомих людей, діячів науки тощо.

Лекція № 2

«Як успішно спілкуватися та налагоджувати контакти».

Надається інформація про сутність та способи розвитку комунікативних здібностей та умінь, психолог проводить комунікативний тренінг.

Лекція №3

"Вчимося приймати рішення"

Керівники обмінюються інформацією про соціальну активність, компетентність, соціальну сміливість і рішучість, про необхідність їх моральної спрямованості.

Лекція №4

«Мої життєві плани»

Обговорюється важливість життєвих смислів та цілей, усвідомленості життя.

Лекція № 5

«Навіщо бути соціально-компетентною людиною?»

Розглядається сутність соціальної компетентності, навчання способів пошуку та використання соціальної інформації.

Лекція № 6

«Чи вмієте Ви відпочивати?»

Навчання керівників релаксаційних прийомів.

Лекція № 7

"Як успішно долати труднощі?"

Надається інформація про вольові якості та їх розвиток, обговорення прикладів успішного подолання труднощів; зустріч із людиною, що виявила свою життєстійкість у важкій ситуації.

Тренінг нестандартних рішень у важких життєвих ситуаціях.

Заняття №1

Вправа «Самопрезентація та організація групи»

Мета вправи: знайомство учасників, формування вміння слухати партнера, розвиток комунікативних навичок.

Інструкція: кожен учасник називає себе тим ім'ям, яким він хоче тут називатися, і пропонує якості, які допомагають та заважають йому у спілкуванні. Перед тим, як представитися, кожен учасник повторює те, що сказав сусід. Найчастіше вже на цьому етапі учасники тренінгу з невпевненою поведінкою та заниженою самооцінкою мають труднощі.

Вправа «Питання-відповіді»

Ціль вправи: розвиток комунікативних навичок, формування вміння слухати партнера.

Інструкція: учасники отримують листочки із запитаннями та ходять у вільному русі, зустрічаючись, хто з ким хоче. Під час зустрічі кожен має право поставити два запитання і повинен на два запитання відповісти лише коротко. Суть вправи полягає в тому, щоб не влаштовуючи дискусій концентрувати увагу на партнері зі спілкування та відчутти за відповідями індивідуальні особливості людини.

Вправа «Асоціації у парах»

Мета: розвиток комунікативних навичок.

Інструкції: учасники сідають у парах навпроти один одного. Вони отримують завдання від ведучого: «Зараз під спокійну тиху музику зосередьтеся на людині навпроти Вас... Подумайте, які спогади, думки, образи він викликає у вашій пам'яті? Зараз, без розмов, Ви записуватимете на листочках у стовпчик все те, що нагадує Вам ця людина. Це можуть бути відомі люди, літературні персонажі, явища природи, неживі предмети, тварини, птахи і все те, що вам підкаже фантазія». Через 3 хв. учасники обмінюються листочками. Читають та розповідають партнеру, які асоціації сподобалися, які не дуже тощо.

Заняття №2

Вправа "Мої проблеми".

Мета: розвиток навичок самовпевненості та успішного подолання важких життєвих ситуацій.

Інструкція: учасникам пропонується згадати та записати випадки життєвих труднощів, з якими вони успішно впоралися та розповісти про них. Ця вправа створює в кожного учасника відчуття близькості та спільності того, що коїться з іншими учасниками й у можливостях подолання них.

Вправа «Хвилина мовчання»

Мета: розвиток навичок самовпевненості та почуття незалежності.

Інструкція: у групі вибирається «випробуваний». Його завдання сидячи

перед усією групою спокійно та доброзичливо протягом однієї хвилини переводити погляд з одного учасника групи на іншого, затримуючись на кожному настільки, наскільки цікаво розглядати його очі та обличчя. При цьому відстежувати свій душевно-психологічний стан і той же час думати про ту людину, на яку дивишся «Який він? Чим мені цікаве його обличчя? Що я бачу у ньому?». Завдання групи розглядати людину в центрі уваги, постаратися відчувати динаміку її психологічного стану. Якщо «випробуваний» не витримує уваги і сміється, ведучий повинен пояснити йому, що причина сміху криється в бажанні сховатися, у збентеженні та розрядці психологічної напруги.

При обговоренні завдання ведучого розкрити причину психологічної напруги, що виникає: всі ми залежимо від оцінки, думки інших людей. Найбільш схильні до впливу цієї залежності і найбільш невпевнено почуваються люди із заниженою самооцінкою. Для подолання необхідно спостерігати за собою, своїми думками та відчуттями, особливо у складних життєвих ситуаціях, а також підвищення самооцінки, тренування погляду у будь-яких доступних ситуаціях.

Заняття №3

Вправа "Я можу впевнено відповісти"

Мета: розвиток навичок впевненого спілкування та комунікативних навичок

Інструкція: кожному пропонується демонструвати у запропонованій гіпотетичній ситуації невпевнену, агресивну та впевнену відповіді. При виконанні вправи необхідно враховувати, що невербальна поведінка говорить про стан не менше, ніж вербальна.

Вправа «Дякую, мені це не потрібно!»

Мета: розвиток навичок впевненого спілкування та протистояння негативному впливу.

Інструкція: у цій рольовій грі учасники моделюють запропоновані ведучим та наявні в особистому досвіді ситуації, в яких під різними приводами пропонуються непотрібні речі. У процесі гри учасники відпрацьовують навички впевненої та ефективної поведінки, спрямованої на протистояння негативному впливу соціального оточення.

Вправа "Я не такий, як усі, і всі ми різні"

Мета: розвиток самовпевненості та самоприйняття.

Інструкція: учасникам пропонується протягом п'яти хвилин з допомогою кольорових олівців намалювати чи описати, що таке «радість».

Потім усі малюнки перемішуються та розглядаються учасниками. Ведучий звертає увагу на наявність відмінностей у розумінні та уявленні радості. Робиться висновок про те, як по-різному люди розуміють те саме. Потім кожному пропонується знайти в перемішаному листі свій. Проводиться обговорення легко

чи важко це зробити. Потім робиться висновок, що кожна людина неповторна, незамінна, що є підставою для відчуття своєї цінності.

Заняття № 4

Вправа «Стоп! Подумай! Дій!»

Мета: розвиток навичок конструктивного рішення та впевненої поведінки у важких життєвих ситуаціях.

Інструкції: учасники розбиваються на мікрогрупи по 3-4 особи. Кожна група отримує опис ситуації, три картки та листи для відповідей. Для кожної групи ситуації різні, але кожна є реальною небезпекою. Після того, як учасники ознайомились із ситуацією, вони беруть картку «Стоп!». На ній розкриваються почуття, переживання, бажання, які можуть виникнути у цій ситуації. Завдання учасників – обговорити ситуацію і ті переживання, які вона викликає і або погодитись з ними, або записати свої.

Потім береться друга картка "Подумай!". На ній записано три можливі реакції. Члени мікрогрупи повинні обговорити, чи підходять ці рішення до запропонованої ситуації, та за бажання дописати свої.

На останній картці написано одне слово "Дій!". На аркушах паперу учасники мають викласти кожен своє вирішення проблеми.

Після цього проводиться обговорення. Ведучий виділяє конструктивні рішення та звертає увагу учасників на значущість трьох запропонованих етапів «Стоп! Подумай! Дій!» для впевненої поведінки у важких та небезпечних ситуаціях.

Вправа «Тренінг нестандартних вчинків та подолання страху».

Мета: розвиток навичок впевненої поведінки та незалежності від чужої думки.

Інструкція: ведучий ставить питання: «У чому і як виявляється наша залежність від думки оточуючих? Від думки близьких людей? Від оцінки значимих нам людей? Як на практиці долати цю залежність? Які ви можете назвати методи, способи та прийоми?». Ведеться коротке обговорення варіантів відповідей. Потім ведучий повідомляється про існування «Тренінгу нестандартних вчинків», що

полягає у виконанні будь-яких дій, що привертають увагу, епатують, викликають подив навколишніх на вулиці, у транспорті. Сенса у тому, щоб подолати існуючий бар'єр, дозволити оточуючим думати про себе все, що завгодно. Впіймати цей стан незалежності від думки та оцінки інших людей. Учасникам пропонується обговорити плюси та можливі мінуси цього тренінгу.

Домашнє завдання: нестандартні вчинки, які не шкодять оточуючим.

Заняття № 5

Вправа «Основи саморегуляції»

Мета: навчання навичок саморегуляції, релаксації та розслаблення. Інструкція: однією з провідних якостей, що забезпечують життєстійкість юнаків та дівчат до важких життєвих ситуацій, є навички саморегуляції та самостійності, у тому числі самостійності мислення.

Техніки розслаблення можуть вивчатися власними силами і може бути складовою інших прийомів. Застосовуються як для підвищення стійкості до стресів, а й у цілях формування захисту чи відновлення душевного рівноваги.

Вправа «Аукціон»

Ціль: розвиток навичок саморегуляції.

Інструкція: на кшталт аукціону учасникам пропонується якомога більше способів, що допомагають впоратися з поганим настроєм. Усі методи, прийняті аукціоністом (провідним), записуються і обговорюються групою. За результатами обговорення складається рейтинг ефективних способів.

Вправа "Програма захисту від стресу"

Ціль: розвиток навичок захисту від стресу.

Інструкція: ведучий знайомить учасників із простою, але ефективною програмою захисту від стресу, що складається з 4 кроків:

1. Поспостерігайте за собою (зміни стану та настрою, що відбувається, коли ви втрачаєте самовладання).
2. Знайдіть способи зупинення себе (пауза у спілкуванні, догляд тощо).

3. Переведіть свою енергію на іншу форму діяльності: переберіть речі, полийте квіти, заваріть чай; поговоріть із симпатичними вам людьми на нейтральні теми; подивіться у вікно на небо, дерева, людей (про що вони думають); на 2-3 хвилини опустіть руки під холодну воду.

4. Серйозно подумайте про те, які моменти в житті допомагають вам зняти напругу, що вас найбільше тішить, ніж займаєтесь із захопленням?

Постарайтеся щодня приділяти небагато часу цим заняттям.

Заняття з розвитку рефлексії, тимчасової перспективи та здатності до цілепокладання

Заняття № 1

Вправа «Формулювання цілей»

Мета: розвиток навичок тимчасової перспективи та рефлексії.

Інструкція:

1. Учасникам пропонується, не ставлячи жодних обмежень, намалювати своє майбутнє життя – так, як вони хотіли б, щоб воно склалося. При цьому пропонується дотримуватися таких правил:

- формулювати свої мрії у позитивних термінах;
- бути гранично конкретними, намагатися скласти ясне уявлення про результат;
- формулювати такі цілі, досягнення яких залежить від них;
- спроектувавши у майбутнє наслідки сьогоднішніх цілей, подумати, чи не завдадуть вони шкоди іншим людям чи мені самому;

2. На наступному етапі слід переглянути складений раніше список та визначити, в якій тимчасовій сітці ви працюєте. Чи хочете Ви все те, про що писали, мати вже завтра або Ваші цілі стосуються віддаленого майбутнього. Важливо мати ясне уявлення про першій та останній кроки.

Вправа «Головні цілі та визначення часових кордонів»

Мета: розвиток навичок мети мети.

Інструкція: тепер з усього, про що писали учасники, необхідно вибрати чотири найважливіші цілі цього року – те, що у разі реалізації принесе найбільше задоволення. Потрібно виписати ці цілі.

Учасникам пропонується написати, чому вони достеменно впевнені, що це для них так важливо. Виписані підстави відрізняють простий інтерес від суб'єктивної потреби, обов'язковості цього досягти. Якщо людина знає, чому щось таке важливе для неї, то вона знайде, як до цього прийти. Коли складено перелік із чотирьох основних ключових цілей, потрібно знову переглянути їх через призму сформульованих вище правил, тобто, уточнити: чи сформульована кожна мета у позитивних термінах; чи конкретно це формулювання; чи є чітке уявлення про результат; чи підконтрольне досягнення цієї мети людині; наскільки ціль етично чиста. За потреби вносяться зміни.

Заняття № 2

Вправа «Оцінка ресурсів та перешкод»

Мета: розвиток навичок мети мети та успішного вирішення важких життєвих ситуацій.

Інструкція: складається список необхідних для досягнення цілей ресурсів, які учасники вже мають. Учасники описують те, що вони вже є – це можуть бути риси характеру, друзі, які підтримують і можуть допомогти, фінансові ресурси, рівень освіти, енергія, час тощо. Для того, щоб сконструювати таке бачення майбутнього, яке б наповнювало силою та енергією, необхідно мати ясне уявлення про те, що людина має.

На цьому етапі учасникам пропонується згадати випадки з життя, коли вони відчували, що досягли успіху. Пропонується відповісти на питання, які з перерахованих вище ресурсів вони тоді використовували максимально ефективно. Необхідно згадати 3-5 таких випадків та записати їх.

Після цього необхідно описати, якою людиною учасники мали б бути, щоб досягти своєї мети. Потрібно заповнити записами про себе сторінку.

Вправа «Усвідомлення перешкод»

Мета: розвиток навичок рефлексії та цілепокладання.

Інструкція: учасникам пропонується у кількох тезах сформулювати, що перешкоджає мати все те, про що вони мріють, чого прагнуть зараз. Потрібно відповісти на питання про конкретні перешкоди та обмеження. У кожної людини є способи ставити собі обмеження, особисті стратегії, що ведуть до поразки, але якщо вони будуть усвідомлені, то вона може позбавитися цих обмежень.

Для кожної з чотирьох обраних цілей складається чернетка покрокового плану для її досягнення. Необхідно почати з кінцевого результату, а потім спланувати весь шлях аж до того, що можна зробити для цього сьогодні. У будь-якому варіанті покроковий план досягнення мети має включати сьогоднішній день.

Перелічені вправи дозволять учасникам зробити перший, але дуже важливий крок, усвідомити те, чого вони хочуть, писати цей процес, як у зрештою, і на початкових стадіях, визначити, які боку особистості допомагають, які заважають.

Заняття № 3

Вправа «Особисті стратегії успіху у важких життєвих ситуаціях»

Ціль: розробка власної стратегії досягнення успіху.

Інструкція: учасникам потрібно спробувати змоделювати когось, хто вже досяг того, чого ми прагнемо (ті, кого знають учасники чи відомі особи). Необхідно записати імена 3-5 людей і в кількох словах описати їх особисті якості поведінки, які призвели до успіху.

Після цього заплющити очі і уявити, що кожен із цих людей збирається дати Вам пораду. Записується основна ідея, що вони скажуть. Необхідно записати перше, що спаде на думку. Далі потрібно згадати випадок із життя, коли переживався абсолютний успіх. Заплющивши очі, уявляємо собі це гранично яскраво, звернути увагу на те, де міститься картинка, а також її розмір, точність і якість, на рухи, звуки, переживання, які її створюють. Потім необхідно подумати про цілі, які учасники записали та створити внутрішню картинку при досягненні цього результату. Подумки помістивши цю картинку в те ж місце, що й попередню, необхідно постаратися зробити її того ж розміру, яскравості, відзначаючи при цьому почуття, що виникають.

Вправа «Внутрішній план дня як перешкода чужому впливу»

Мета: розвиток навичок мети мети та самовпевненості.

Інструкція: необхідно подумки намалювати свій ідеальний день.

Це може бути як уявний малюнок, так і реальний, на якому можуть бути відображені: хто з Вами, чим Ви зайняті, коли і як прокинулися, що і як відбувається аж до самого вечора, що Ви відчуватимете, лягаючи в ліжко.

Учасники описують своє ідеальне оточення. У цьому необхідно акцентувати значення місця, не ставлячи жодних обмежень. Наприкінці виконання всіх вправ ведучий зазначає, що спочатку виконувати їх не дуже просто, але потім це стає легшим та цікавішим.

Важливим соціально-психологічним методом психокорекції тривожності та формування впевненості у собі є психологічні тренінги. Нами розроблено технологічну карту психокорекції тривожності та формування впевненості у собі як інструмент, що дозволяє забезпечити реалізацію ідеї в практиці (таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Технологічна карта психокорекції тривожності та формування впевненості у собі

	Ціль та задачі	Методичне забезпечення	Очікуючий результат
Мотиваційний компонент	<p>Мета: навчання прийомів саморегуляції, зниження тривожності.</p> <p>Завдання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подолання емоційної напруги - оволодіння стратегіями управління стресом 	<p>групова дискусія, метод аналізу ситуацій, рольові ігри</p>	<p>стійка мотивація досягнення, оволодіння прийомами саморегуляції</p>

Регуляційний компонент	Ціль: усвідомлення особистісних ресурсів. Завдання: - формування навичок саморегуляції - формування базових навичок ефективного спілкування - формування навичок впевненості у собі	аутогенне тренування психогімнастичні вправи рольові ігри технологія «Ключ» синхрогімнастика	формування саморегуляції, базових навичок спілкування
Емоційний компонент	Мета: розвиток навичок визначення свого емоційного стану Завдання: - зниження особистісної тривожності - формування стресостійкості	метод десенсибілізації дихальна гімнастика, методи арт-терапії технологія «Ключ»	зниження особистісної тривожності формування стресостійкості

3.2 Порівняльний аналіз показників жіттестійкості керівників до і після корекційної програми

Ми провели психологічні тренінги з такими напрямками, як "Ефективне спілкування", "Розвиток впевненості в собі" і "Тренінг саморегуляції". Основними завданнями цих психологічних тренінгів є:

1. Осмислення учасниками своїх повноважень та обмежень при взаємодії з партнером, спрямоване на усвідомлення ролей, які вони відіграють у взаємодії, а також реальних можливостей та обмежень, які впливають на їхню взаємодію.

2. Освоєння учасниками умінь та навичок, необхідних для професійного спілкування з партнером, орієнтоване на розвиток конкретних навичок комунікації, таких як слухання, висловлювання думок чітко та ввічливо, врегулювання конфліктів і побудова позитивних взаємовідносин.

3. Інтеріоризація умінь та навичок та адаптація до власних можливостей та індивідуально-психологічних особливостей, спрямована на внутрішнє освоєння та усвідомлення навичок комунікації, а також їхнє впровадження в особистий стиль взаємодії, враховуючи унікальність кожного учасника.

4. Генералізація навичок — це процес перенесення інтеріоризованих навичок, їх активного та усвідомленого використання у навчальному та особистому житті учасників, забезпечуючи їм можливість ефективно використовувати здобуті вміння в різних ситуаціях і контекстах.

5. Розвиток здатності вибирати вміння та навички, релевантні ситуаціям професійного спілкування та індивідуально-психологічним особливостям партнера, спрямований на навчання учасників визначати та вибирати відповідні засоби спілкування, що враховують конкретні обставини та особливості спілкування з кожним партнером.

Психокорекційна та розвиваюча робота, спрямована на підвищення особистісної ефективності менеджерів у професійних сферах, використовувала такі форми:

1) тренінги та вебінари:

- «Страх публічних виступів»;
- «Прокрастинація»;
- "Невидима грань";
- «Види внутрішньоособистісних конфліктів»;
- «Подолання самотності»;
- «Психологія стосунків у парі»;

2) марафони:

- «У пошуках призначення»;
- «Любов до себе».

Результати проведеного експерименту вказують на те, що після тренінгу показники залучення для керівників вищої та середньої ланки відповідають середньому рівню (38,2 та 35,4 бали відповідно), а у менеджерів нижчої ланки зазнали підвищення, досягши 36 балів. Тренінг сприяв особливо керівникам нижчої ланки, вдосконалюючи їхню життєву позицію та підвищуючи загальне світосприйняття та рівень самовладання.

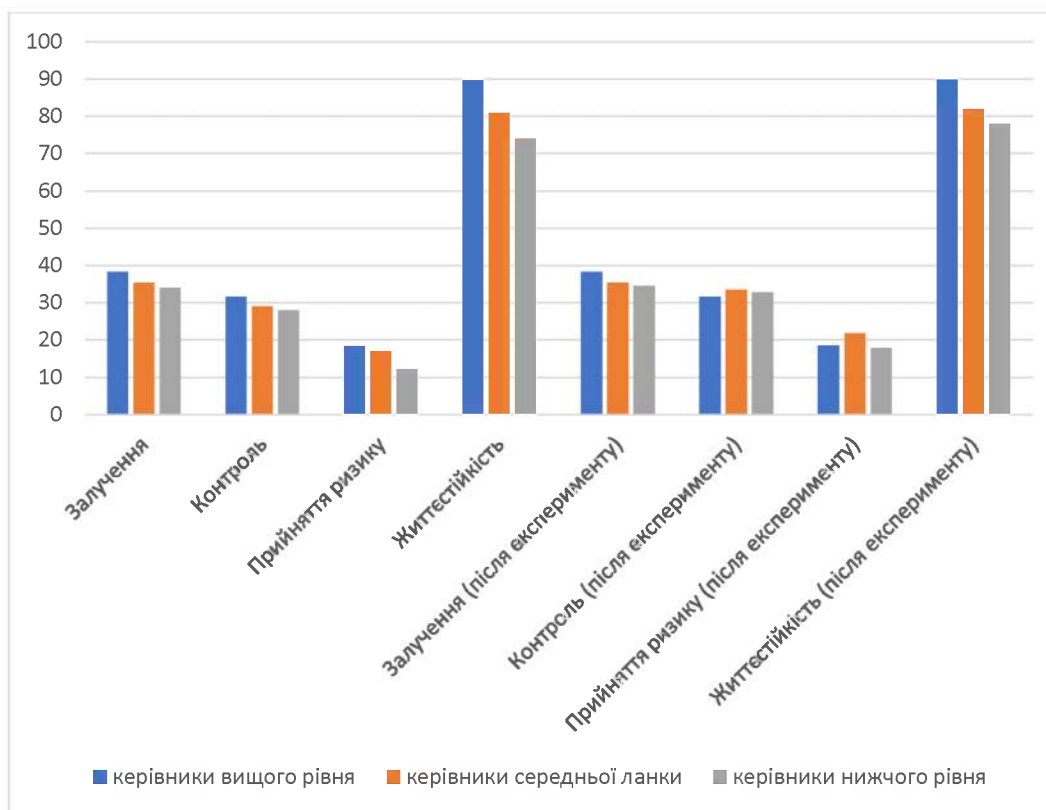


Рисунок 3.1 Порівняння показників показників життєстійкості у керівників різного рівня управління (%)

Повторна перевірка контролю вказує на наступне: показники контролю у менеджерів нижчої ланки підвищилися до 33,4% та 32,7%. Це свідчить про ефективність тренінгу, оскільки зростання цих показників вказує на поліпшення управлінських навичок та здатності керівників нижчого рівня контролювати та впливати на різні ситуації в їхній робочій області.

Додаткова інформація вказує на те, що ухвалення ризику менеджерами низької ланки виявилось навіть ефективнішим, ніж у менеджерів середньої ланки, із покращенням на 5,7 проти 4,9 відсоткових пунктів відповідно. Щодо середнього рівня життєстійкості, він залишається на задовільному рівні в обох групах, але в менеджерів низької ланки навіть зросла з 74% до 78%, що свідчить про певне покращення їхньої готовності до вирішення труднощів.

В рисунку 2.11 подані результати порівняльного аналізу частоти залученості менеджерів у групах, які брали участь у дослідженні, до та після проведення тренінгових занять.

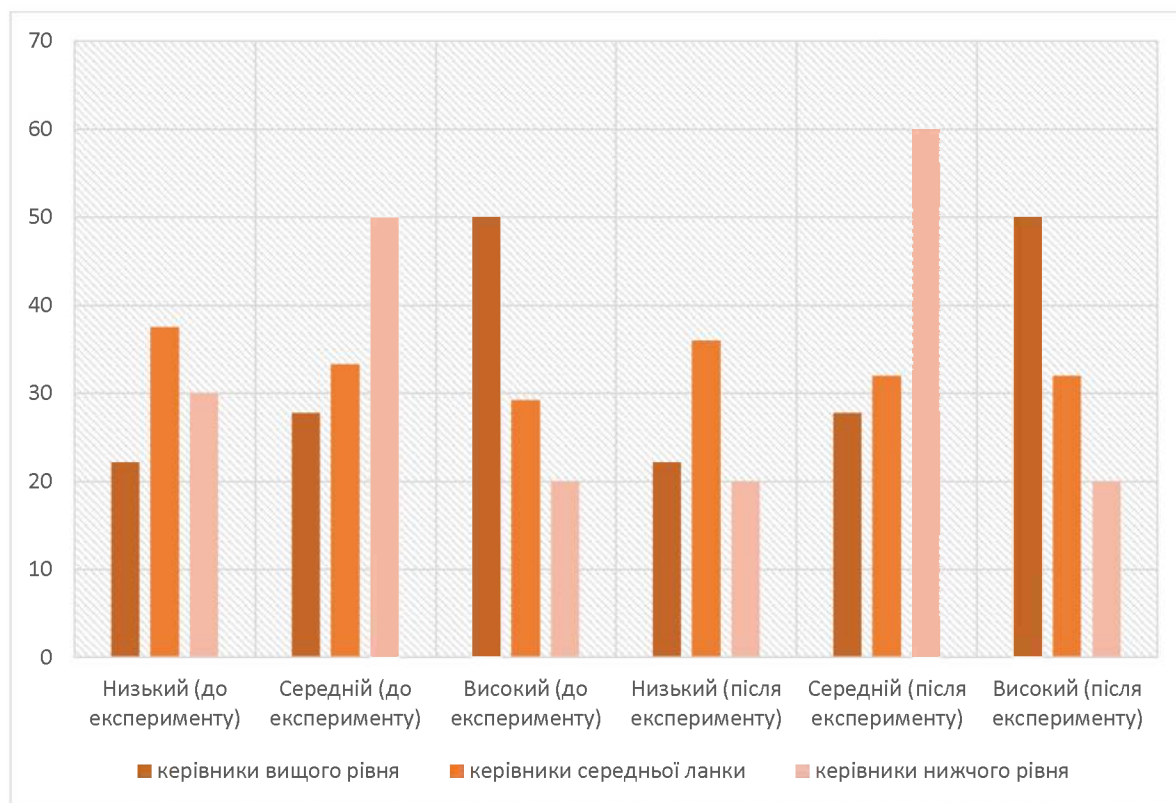


Рисунок 3.2 Відсотковий розподіл рівнів залучення у керівників різного рівня управління до та після експерименту (%)

Отримані результати свідчать про позитивну динаміку у менеджерів середньої та низької ланок управління. Зокрема, виявлено зменшення низького рівня залученості в менеджерів середньої та низької ланок з 37,5 до 36 і з 30 до 20 відповідно. Тренінгові вправи підтвердили, що ці менеджери можуть управляти самовладанням в стресових ситуаціях. Вони змогли переглянути свій погляд на життя та роботу, деякі навіть висунули гіпотезу, що можливо варто змінити місце роботи, оскільки вони навчились бачити цінність в інших аспектах і не віддавати усій вільній час роботі, яка до цього не приносила задоволення.

Це вказує на те, що жоден опитаний менеджер низької ланки не досяг високого рівня залучення. У той же час серед менеджерів середньої ланки помітно збільшилася кількість осіб, які досягли високого рівня залучення. Вони стверджують, що після тренінгових занять змогли переосмислити сенс свого місця

в житті та розуміють, яке місце в їхньому житті займає робота, відновивши баланс між цими аспектами.

Згідно з даними, представленими на рисунку 3.3, лише 5,6% менеджерів вищої ланки виявили впевненість в собі в групах порівняння. У групі менеджерів середньої ланки цей показник становив 33,3%, а серед менеджерів нижчої ланки - 25%

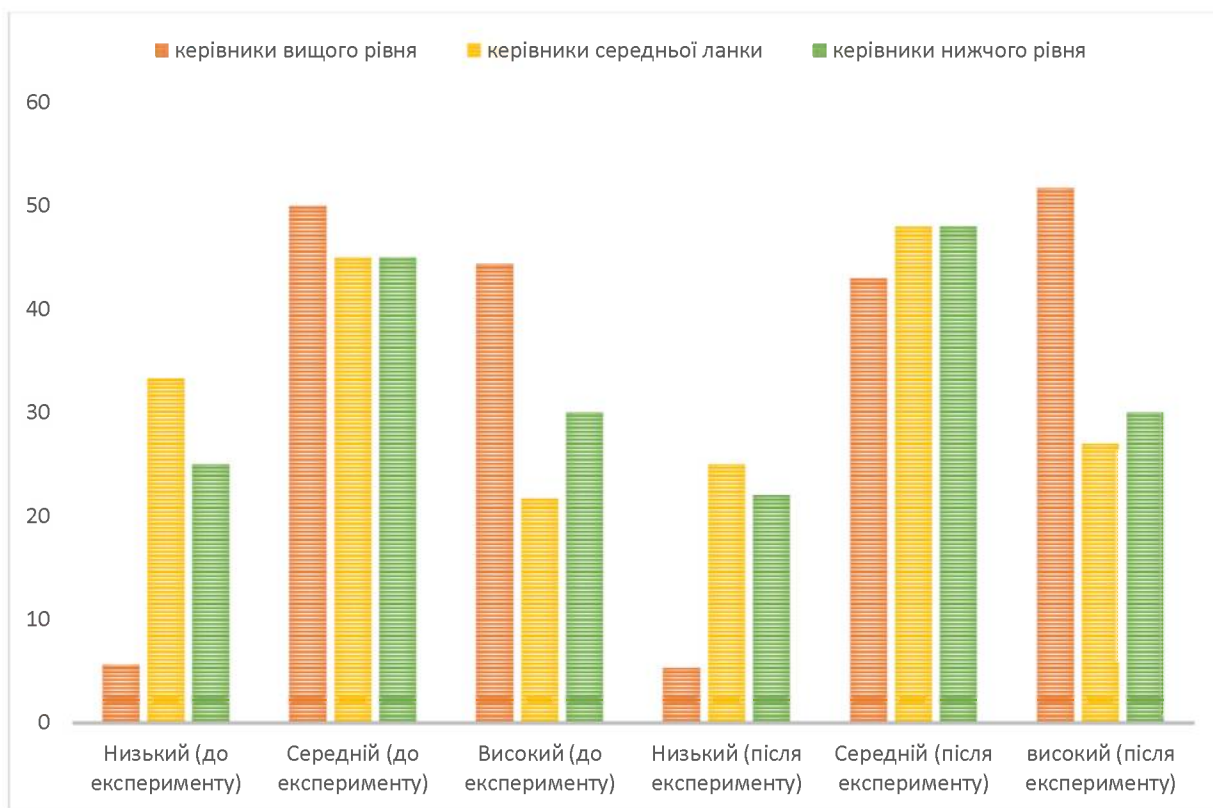


Рисунок 3.3 Відсотковий розподіл рівнів контролю у керівників різного рівня управління до та після експерименту (%)

Після проведеної психологічної роботи з учасниками виявлено, що низький рівень контролю зменшився у всіх групах до 5,3 пункта, а саме 5,25 у менеджерів середньої ланки та 5,3 у менеджерів нижчої ланки. Це свідчить про вражаючий результат. Крім того, середні показники також змінилися, збільшившись на 43% у менеджерів вищого рівня і на 48% у інших менеджерів. Це спостереження відноситься до обох початкових та кінцевих етапів експерименту. Показники з низьким рівнем контролю значно покращилися в порівнянні з початковим етапом опитування. В усіх групах виявляється типова тенденція.

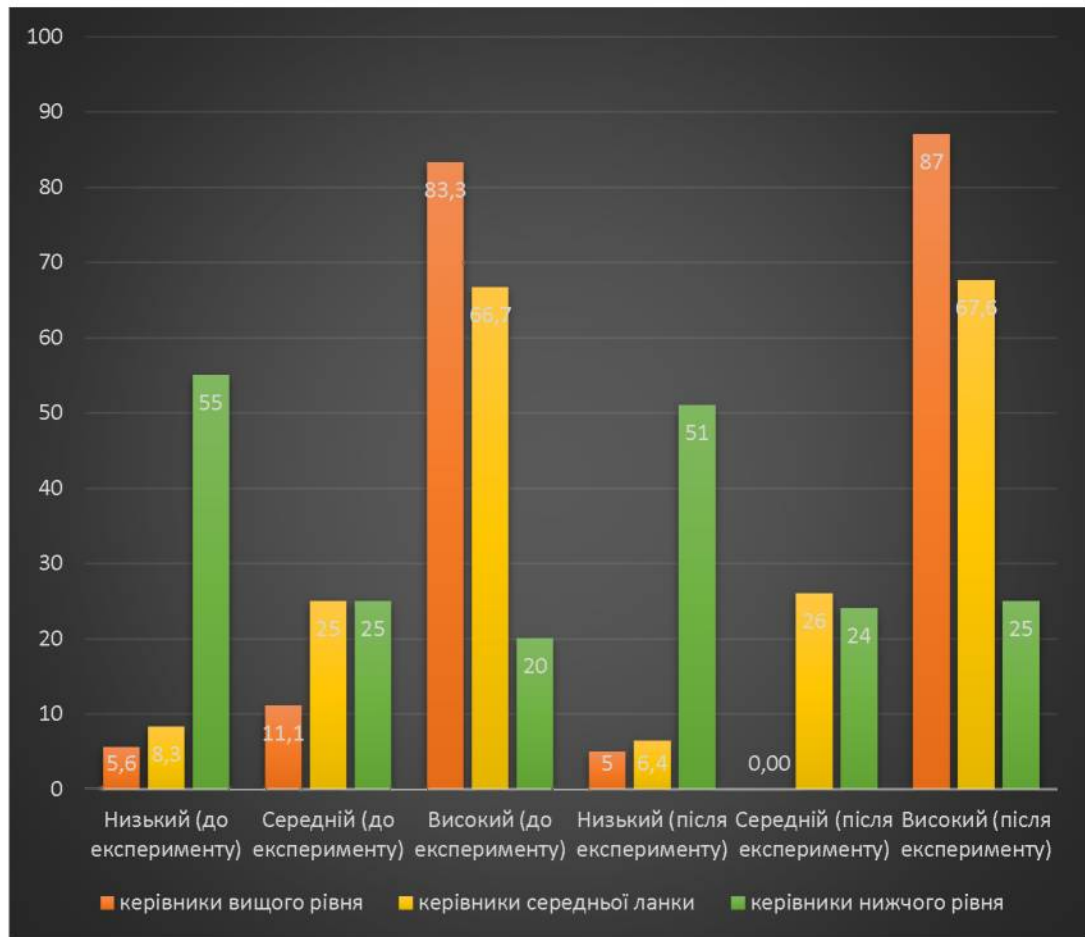


Рисунок 3.4 Відсотковий розподіл рівнів ухвалення ризику у керівників різного рівня управління (до та після експерименту) %)

Як видно з графіка 3.4, всього 5,6% менеджерів вищого рівня та 8,3% менеджерів середнього рівня виявили низький рівень прийняття ризику. Після проведеного експерименту ці показники складають 5% та 6,64% відповідно.

У менеджерів низького рівня піднявся високий показник до рівня 25, що є збільшенням порівняно з початковим рівнем, який становив 20.

Відповідно до даних, представлених на рисунку 3.5, рівень життєстійкості підвищився серед усіх менеджерів, особливо в групах менеджерів середньої та низької ланок.

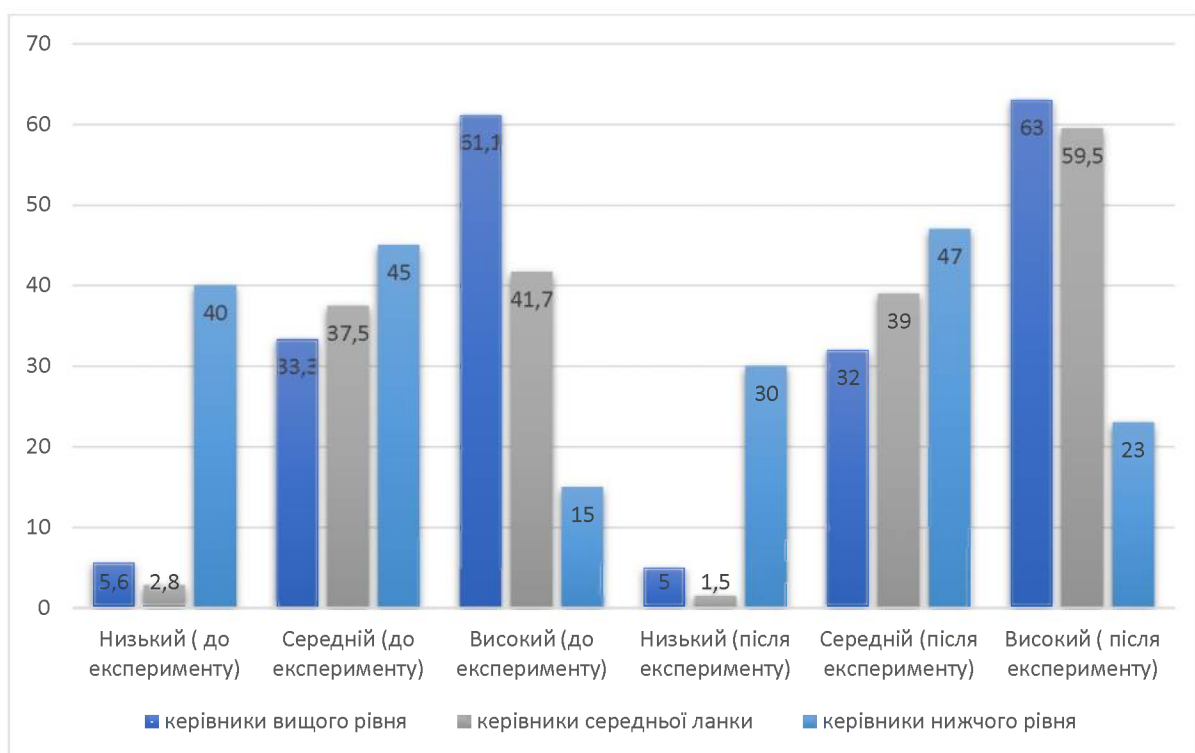


Рисунок 3.5. Відсотковий розподіл рівнів життєстійкості у керівників різного рівня управління (%)

Аналіз вказує на необхідність формування професійної резильєнтності в керівників бізнесу. Розробка та впровадження психологічного тренінгу може сприяти підвищенню рівня життєстійкості, кращому контролю стресових ситуацій та розвитку навичок самовладання. Важливо враховувати ефективність цих методів для менеджерів різних рівнів управління, щоб забезпечити готовність до адаптації та управління ризиками в сучасному бізнес-середовищі.

Когнітивний компонент спрямований на формування системи конкретних знань, когнітивних прийомів та інструментарію для ефективного управління кризовими ситуаціями у професійній діяльності. Практико-діяльнісний компонент взаємодіє з отриманими знаннями, дозволяючи інтерактивно тренувати резильєнтність у реальних сценаріях. Особистісно-рефлексивний компонент сприяє розкриттю власних особистісних ресурсів та якостей, необхідних для виявлення і подолання труднощів у професійному житті.

Висновки до Розділу 3

Емпіричне та теоретичне дослідження показало необхідність фокусу роботи із формуванням професійної мотивації та життєстійкості. Насамперед це передбачає роботу з професійними орієнтирами людини. Необхідний перехід зі стану "теоретичних знань" до "практичного застосування". Вважаємо для досягнення цієї мети необхідно використовувати групові методи роботи, зокрема груповий тренінг. Для досягнення мети було використанні наступні форми: лекцій, семінари, майстер-класи, тренінги, індивідуальні бесіди, створення буклетів та пам'яток. Нами було розроблено та проведено спеціальний психологічний тренінг для підвищення рівня життєстійкості, контролю стресової ситуації, самовладання. Запропонований нами тренінг базується на основах когнітивно-поведінкової терапії при цьому ми використовували широкий спектр методів: групова дискусія, робота в парах, індивідуальні завдання, дослідження випадків, «мозковий штурм». Під час підготовки теоретичної частини та корекційної програми ми дійшли висновку, що головним напрямом у розвитку толерантності є розвиток системи цінностей людини. Вони повинні перейти з суто теоретичного матеріалу до практичного. Наша корекційна програма спрямована на формування навичок спілкування, вміння контролювати та виявляти емоції.

Інтеграція вищеназваного психологічного тренінгу в роботу психологів є найбільш оптимальним способом підвищення рівня резильєнтності управлінців. Це допоможе майбутнім керівникам ефективно впоратися з кризовими ситуаціями та виходити з них, не зазнаючи значних особистісних та професійних втрат.

Таким чином гіпотеза дослідження підтвердилась – смисложиттєві орієнтації, як базові переконання та стратегії поведінки людини в складних життєвих ситуаціях являються основою життєстійкості як особистісного ресурсу людини і стають найбільш актуальними в складних життєвих ситуаціях.

ВИСНОВКИ

Життєстійкість особистості має позитивний вплив на її психологічне благополуччя, самореалізацію та готовність до побудови особистісної перспективи навіть в умовах важкостей. Цей параметр визначає здатність людини до зрілих форм саморегуляції, допомагаючи їй будувати повноцінне життя навіть у складних ситуаціях.

Життєстійкість є динамічним процесом, який розвивається та трансформується протягом усього життя людини. Вона ґрунтується на позитивному ставленні до себе та задоволенні від власної життєдіяльності, яке базується на ціннісно-смислових установках, зокрема на вмінні визначати та контролювати події у власному житті. Життєстійкість формується під впливом різних факторів, таких як типологічні особливості, вік, професія, соціальний статус. Вона проявляється у свідомій саморегуляції, здатності успішно подолати стресові ситуації та реалізувати власні життєві програми.

Так, виправдано відзначити, що життєстійкість включає в себе не лише аспекти поведінки, але й виявляється у різноманітних засобах реалізації повсякденного життя та можливих моментах життєвої невизначеності. Цей підхід дозволяє розглядати життєстійкість як настанову на виживання та загалом позитивний феномен, а не тільки як копінг-стратегію. В такому контексті, можна припустити, що життєстійкість тісно пов'язана з процесом адаптації особистості до змін у середовищі.

Взаємозв'язок між самореалізацією, життєстійкістю та психологічним благополуччям особистості визначає ключовий аспект її функціонування. Особистісний розвиток та досягнення потенціалу, які визначають самореалізацію, сприяють психологічному благополуччю. В той же час, життєстійкість допомагає зберігати стійкість та адаптуватися до стресових ситуацій, що позитивно впливає на емоційне та психічне здоров'я особистості. Ці аспекти взаємодіють та створюють комплексну систему для забезпечення загального благополуччя особистості.

Життєстійкість тісно пов'язана з ключовими індивідуальними аспектами, такими як особисті цілі та цінності, самоствалення, стиль поведінки, установки та переконання щодо світу та власного місця в соціальному середовищі.

Для визначення сучасних складних життєвих ситуацій виділяють п'ять типів, що враховують різні сфери особистого життя та діяльності: проблеми взаємин і соціальної взаємодії; ускладнення особистісного розвитку; ситуації, пов'язані з поточною діяльністю та виконанням обов'язків; загрози для здоров'я і життя; проблеми соціальної адаптації.

Стратегія життя «двоскладності»: планування майбутнього (1 рівень, ідеальний); здійснення життя за цим планом, іноді зовсім не за планом (2 рівень, реалізація). Динаміка цих 2-х складових стратегії по відношенню до суспільства в цілому була описана філософами, схеми людської діяльності взагалі розглядаються і як елементи конструювання соціального буття, і як елементи структур соціального відтворення: ця «якась» штучна »форма (тобто стратегія) переростає в природний еволюційний рух суспільства »: коли суспільство стабільне, стратегія не виступає в якості проблеми, утворює «природний» фундамент структури суспільства, якщо ж суспільство в кризі, стратегія соціальних змін стає проблемою, спеціально створюється, тобто стає «штучною», і це життєво необхідно.

Психологи і соціологи теж говорять про два рівні життєвих стратегій: кризові моменти, в які різко зростає інтелектуальна напруга пошуку шляхів побудови майбутнього, тобто моменти, періоди побудови стратегії (наприклад, після закінчення школи - у окремої людини); і деякі установки виявляються в житті, в повсякденній поведінці суб'єктів стихійно.

Стратегія життя з'являється і формується під одночасним і взаємним впливом різних внутрішніх (індивідуальних властивостей суб'єкта) і зовнішніх (вплив середовища) чинників. У ній відображаються відношення між домаганнями суб'єкта і ступенем їх реалізації, ступінь адаптації до соціально-економічної ситуації, очікування майбутнього, самооцінка, становище суб'єкта в суспільстві. В свою чергу, реалізуючись, життєві стратегії змінюють існуючий стан речей. Через

механізми ідентифікації (і не тільки) індивідуальні стратегії перетворюються в стратегії спільнот, які формують суспільні умови існування самих індивідів.

Особистісні ресурси слід розглядати як систему здібностей людини до подолання життєвих труднощів; дослідження взаємодії в системі «людина - життєве середовище» в контексті проблеми особистісного потенціалу людини актуалізується вивчення становлення особистісних ресурсів і механізмів їх використання у важких життєвих умовах.

На етапі констатуючого експерименту виявлено низький рівень резильєнтності у менеджерів, що підкреслило необхідність систематичної роботи над її розвитком. Апробація нашого розробленого тренінгу проводилася в природних умовах під час професійної підготовки. Всі опитані брали участь в навчанні, що включало спеціальний модуль для формування резильєнтності.

На завершальному етапі експерименту проведено остаточний аналіз рівня сформованості стресостійкості, життєстійкості, контролю над стресовими ситуаціями та рівня самовладання. Внаслідок впровадження нашого розробленого модуля виявлено, що рівень сформованості резильєнтності, який свідчить про готовність до подолання можливих кризових ситуацій у професійній сфері, значно підвищився в порівнянні з початковим етапом опитування. Це свідчить про ефективність цілеспрямованого психологічного впливу.

Вважаємо, що включення розробленого нами психологічного тренінгу до практики психологів є найбільш оптимальним підходом для підвищення рівня резильєнтності у керівників. Цей тренінг може допомогти майбутнім лідерам ефективно впоратися з кризовими ситуаціями та виходити з них, зберігаючи свою особистісну та професійну стійкість.

Таким чином гіпотеза дослідження підтвердилась – смисложиттєві орієнтації, як базові переконання та стратегії поведінки людини в складних життєвих ситуаціях являються основою життєстійкості як особистісного ресурсу людини і стають найбільш актуальними в складних життєвих ситуаціях.

СПИСОК ВИКОРИСТНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаменко Л. Актуальні підходи до проблеми дослідження психічної резильєнтності. Вісник Національного університету оборони України. 2020. Вип. 5 (58). С. 5–13.
2. Балл Г. О. Сучасний гуманізм і освіта: Соціально - філософські та психолого-педагогічні аспекти. Рівне: «Листа-М», 2003. 128 с.
3. Барінова Н. В. Гендерний аспект сучасної освіти. Психологічні особливості становлення жіночої статевої ролі. // *Імідж сучасного педагога*. 2011. № 1. С. 60-62.
4. Білинська М.М., Корольчук О.Л. Терміни: Національна резильєнтність (стресостійкість). Публічне управління : термінол. словник / уклад. : В.С. Куйбіда, М.М. Білинська, О.М. Петроє та ін. ; за заг. ред. В.С. Куйбіди, М.М. Білинської, О.М. Петроє. Київ : НАДУ, 2018. С. 101.
5. Верхоглядова Н. І., Письменна О. Б. Класифікація ресурсів та її значення для управління ресурсозбереженням. *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. № 16. С. 27-31. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/16_2015/7.pdf
6. Геллерштайн Д. (2011). Як я можу стати витривалим // *Heal Your Brain*. Електронний ресурс. – <http://www.psychologyto-day.com/blog/heal-your-brain>.
7. Горський В. С. Історія української філософії. Київ: Наукова думка, 1996. 243 с.
8. Губко О.Т. Психологія українського народу: наук. дослідж.: в 4 кн. – Кн. 1: Психологічний склад праукраїнської народності Київ: ПВП «За друга», 2004. 400 с.
9. Гуцол К. В. Наративна компетентність у межах психологічної герменевтики. Сучасна освіта та інтеграційні процеси : збірник наукових праць міжнародної науково-методичної конференції, 22-23 листопада 2017 р., м. Краматорськ / під заг. ред. С. В. Ковалевського, д-ра техн. наук., проф. Краматорськ : ДГМА, 2017. С. 53–55. 2

10. Запорожець Т.В. Нестабільність українського суспільства в умовах глобалізації: проблеми та сучасний стан. *Право та державне управління*. 2017. № 3 (28). С. 197–203. URL: http://www.pdu-journal.kpu.zp.ua/archive/3_2017/33.pdf.
11. Кісарчук З. Г., Омельченко Я. М., Лазос Г. П. Особливості стосунків «психотерапевт – клієнт» у сучасному соціокультурному середовищі : монографія / ред. З. Кісарчук. Київ : Вид. Дім «Слово», 2017. 225 с.
12. Корнієнко І.О. Особистісні цінності у структурі життєвого світу юнаків // *Збірник наукових праць : філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ : Вид-во ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника», 2013. Вип. 18. Ч. 1. С. 162–172.
13. Корольчук О. Л. Безпекові аспекти соціогуманітарної та економічної стабільності у формуванні національної резильєнтності в Україні / О. Л. Корольчук // *Право та державне управління : зб. наук. праць*, № 2. – Запоріжжя : Гельветика, 2021. - С. 114-118.
14. Корольчук О. Л. Характеристики резильєнтності системи охорони здоров'я: міжнародний досвід для України / О. Л. Корольчук // *Публічне управління і адміністрування в Україні*. – Київ : Гельветика, 2021. № 23. С. 35-41
15. Корольчук О.Л. Характеристики резильєнтності системи охорони здоров'я: міжнародний досвід для України. *Публічне управління і адміністрування в Україні*. 2021. № 23. С. 35–41. DOI: <https://doi.org/10.32843/pma2663-5240-2021.23.6>.
16. Кравчук С. Життєстійкість та психологічна пружність особистості юнацького віку як запобіжники негативним наслідкам воєнного конфлікту. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія “Психологічні науки”. 2019. Т. 1. С. 142–147. URL: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-1-23>.
17. Лабезна Л.П. Психологічний аналіз застосування копінг-стратегій у студентської молоді в умовах освітньої взаємодії / Л.П. Лабезна // *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Вип. 1. Т. 2. Херсон : Гельветика, 2017. – С. 155 – 160 (Серія «Психологічні науки»)

18. Лазос Г. П. . Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології: Консультативна психологія і психотерапія, 2018. 14. 26– 64.
19. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. 2018. Т. 3, № 14. С. 26–64.
20. Лазос Г. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. <http://www.apppsychology.org.ua>. URL: <http://www.apppsychology.org.ua/data/jrn/v3/i14/4.pdf>
21. Лазос Г.П. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2019. № 2-3 (17). С. 77–89. DOI: <https://doi.org/10.31108/2.2019.3.17.9>.
22. Левченко О.О. Соціально-психологічні моделі та механізми професійного становлення майбутніх фахівців у вищій школі: монографія / О.О. Левченко, В.В. Третяченко. –Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2011. – 240 с.
23. Лосієвська О.Г. Соціально-психологічні особливості адаптаційної поведінки / О.Г. Лосієвська // Materials digest of the 7th International Scientific and Practical Conference «Current problems of human society development», 21-28 July 2011. – Pedagogical and psychological sciences : All-Ukrainian Academic Union of specialists for professional assessment of scientific research and pedagogical activity. – London ; Odessa : InPress, 2011. – P. 68 – 70
24. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості. Київ. КММ, 2006. – 240 с.
25. Максименко С. Д. Структура особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. – 2007. – № 1. – С. 1–13.
26. Мартинюк І.О., Кухта М.П. Специфіка побудови життєвих стратегій та перспектив представниками різних вікових груп // Вісник Національного авіаційного університету. Соціологія. Політологія. Історія: зб. наук. праць. –Київ: НАУ, 2014. № 1. С. 36.

27. Мілютіна К. Л. Психологія зміни життєвої стратегії особистості / К. Л. Мілютіна; [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8F/Downloads/pspo_2013_38\(2\)_9.pdf](file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8F/Downloads/pspo_2013_38(2)_9.pdf)
28. Мілютіна К. Л. Психологія зміни життєвої стратегії особистості / К. Л. Мілютіна; URL: [file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8F/Downloads/pspo_2013_38\(2\)_9.pdf](file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8F/Downloads/pspo_2013_38(2)_9.pdf)
29. Моргун В. Ф. Основи психологічної діагностики / В. Ф. Моргун, І. Г. Тітов. – К.: ВД «Слово», 2009. – 464 с.
30. Нативні психотехнології / Чепелева Н. В, Смульсон М. Л., Шиловська О. М., Гуцол С. Ю. ; за заг. ред. Чепелевої Н. В. Київ : Главник, 2007. С. 144.
31. Наумова Н.Ф. Життєва стратегія людини у перехідному суспільстві // Соціологічний журнал. 1995. № 5. С. 4–13.
32. Носенко Е. Л. Новий підхід до дослідження «цінностей у дії»: переваги, досвід, застосування для вивчення чинників емоційного вигорання педагога / Е. Л. Носенко, Н. В. Грисенко // Збірник наукових праць К- ПНУ Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С.Костюка АПН України. – Київ, 1999. – С. 34 – 41.
33. Односталко О.С., Кіреєва З.О., Бірон Б.В. Психометричний аналіз адаптованої версії Шкали резильєнтності (cd-risc-10). Габітус. 2020. № 13. С. 110-117.
34. Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя : матеріали ІV Міжнародної науково-практичної конференції (22–23 лютого 2018 р.). Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка, 2018. 428 с.
35. Основи практичної психології: Підручник / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.
36. Пейчева О. Емпіричне дослідження соціально-психологічної компетентності студентів / О. Пейчева // Соціальна психологія. – 2005. – №6 (14). – С. 68-73.
37. Пирожков С.І., Божок Є.В., Хамітов Н.П. Національна стійкість (резильєнтність) країни: стратегія і тактика випередження гібридних загроз. Вісник

Національної академії наук України. 2021. №8. С. 74-82.
<https://doi.org/10.15407/vsn2021.08.074>

38. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості/стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах / С. Богданов та ін. ; ред.: В. Чернобровкін, В. Панок. Київ: Університетське видавництво ПУЛЬСАРИ, 2017. 204 с. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/11848/Bohdanov2017.pdf>

39. Психологічна енциклопедія / [авт.-упоряд. О. М. Степанов]. – К.: Академвидав, 2006. – 424 с.

40. Психологічні умови благополуччя персоналу організацій: тези I Міжнародної науково-практичної онлайн-конференції, 15–17 жовтня 2020 р. Львів: Національний університет «Львівська політехніка», 2020. 234 с.

41. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій. Посібник з проведення тренінгу. Адаптовано за виданням: Керівництво МПК з психічного здоров'я та психосоціальної підтримки в умовах надзвичайної ситуації. Київ: Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017. 216 с.

42. Роменець В. А. Історія психології 19 – 20 століття / В. А. Роменець. – К.: Вища школа, 1995. 64 с.

43. Розов В.І. Методи оцінки та самооцінки стресових станів / В.І. Розов // Практична психологія та соціальна робота. – 2007. – № 5. – С. 41 – 52.

44. Сергієнко Н. Професійна компетентність сучасного вчителя. URL: <http://tme.uomo.edu.ua/docs/5/11sercmt.pdf>

45. Серлюк Л.З. Психологічні особливості ціннісних орієнтацій студентської молоді URL: 209. Сердюк Л.З., Яблонська Т.Л., Пенькова О.І., Володарська Н.Д. [та ін.] Самотворення у розвитку особистості: науково-методичний посібник. Київ. Педагогічна думка. 2015. – 93 с

46. Словник - довідник для соціальних педагогів та соціальних працівників / [уклад. О. В. Безпалько, Р. Х. Вайнола, З. Г. Зайцева та ін.; за заг. ред. А. Ї. Капської, І. М. Пінчук, С. В. Толстоухової]. – К., 2000. – 260 с.

47. Сорока О., Калаур С. Підхід резилієнс у реабілітації соціальнодезадаптованих підлітків. *Social work and education*. 2019. Т. 6, № 1. С. 61–69. URL: <https://doi.org/10.25128/2520-6230.19.1.6>.

48. Титаренко Т. М., Злобіна О. Г., Лепіхова Л. А. Як будувати власне майбутнє: життєві завдання особистості: монографія. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2012. 512 с.

49. Третьяченко В.В. Управлінські команди: методологія та теорія формування і розвиток / В.В. Третьяченко. Луганськ : Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля, 2004. – 298 с.

50. Федотова Т. Резильєнтність як одна із метакомпетенцій розвитку майбутнього фахівця початкових класів. *Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка*. 2018. Т. 1, № 8. С. 159-164.

51. Хамініч О.М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки*. 2016. С. 160-165.

52. Хамініч О. М. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність?. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія “Психологічні науки”*. 2016. Т. 2, № 6. С. 160–165.

53. Хамініч О. Резильєнтність: життєстійкість, життєздатність або резильєнтність?. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2016. Т. 2, № 6. С. 160-165.

54. Abbott J.A., Klein B., Hamilton C., Rosenthal A. (2009). The impact of online resilience training for sales managers on wellbeing and performance. *Journal of Applied Psychology*, 5(1):89-

55. Anderies J.M., Janssen M.A., Walker B.H. Grazing management, resilience, and the dynamics of a fire-driven rangeland system. *Ecosystems*. 2002. № 5. P. 23–44.

56. Anderies J.M., Ryan P., Walker B.H. Loss of resilience, crisis, and institutional change: lessons from an intensive agricultural system in southeastern Australia. *Ecosystems*. 2006. № 9. P. 865–78.

57. Balabanova D., Mills A., Conteh L. et al. Good Health At Low Cost 25 years on: lessons for the future of health systems strengthening. *Lancet*. 2013. № 381. P. 2118–33.
58. Bilynska M., Korolchuk O. The role of national resilience in public administration reforming. *Yearbook of Department “Administration and management*. 2018. Vol. 3. P. 24–45. URL: <https://administracija-iupravlenie.nbu.bg/bg/godishnici/arhiv-na-godishniknadepartament-administraciq-i-upravlenie/godishnik-na-departament-administraciq-i-upravlenie-t32018-issn-2603-297-x-online>.
59. Blanchet K et al. Governance and capacity to manage resilience of health systems: Towards a new conceptual framework. *International Journal of Health Policy and Management*. 2017. № 6 (8). P. 431–435.
60. Bonanno G. A. Loss, Trauma, and Human Resilience: Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events? *American Psychologist*. 2004. Vol. 59, Issue 1. P. 20-28.
61. Bugental J.F.T. *The Art of the Psychotherapist*. New York, 1987.
62. Connor K. M., Davidson J. R. T. Development of a new resilience scale: the ConnorDavidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003. Vol. 18. P. 71-82.
63. Dalcourt G. J. *Tolerance* // *New Catholic Encyclopedia*; second edition, 2003. – Vol. 14. – P. 11.
64. *Definitions of Community Resilience: An Analysis*. Community & Regional Resilience Institute. 2013. 14 p. URL: <https://s31207.pcdn.co/wp-content/uploads/2019/08/Definitions-of-community-resilience.pdf>.
65. Droit R. P. *Aes dues visages de la tolerance* // *La tolerance aujourd’hui* (Fnalises philosiphigues): Document de travail pour le XIX Congres mondial de philosophi (Moscou. 22-28 aout 1993). – Paris, UNESKO, 1993. – P. 11.
66. Fan Y., Lyu X. Exploring Two Decades of Research in Community Resilience: A Content Analysis Across the International Literature. *Psychology Research and Behavior Management*. 2021. No 14. P. 1643–1654.

67. Fletcher D., Sarkar M. Review of Psychological Resilience. *European Psychologist*. 2013, vol. 18 (1). P. 12-23. – 15 – 5.
68. Furnham A. Tolerance of ambiguity : a review of the concept, its measurement, and applications / A. Furnham, T. Ribchester // *Current Psychology : developmental, learning, personality, social*. – 1995. – № 14. – P. 179-199.
69. Gardner, H. *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books, 1983.
70. Gardner, H. *Multiple intelligences: the theory in practice*. New York: Basic Books, 1993. – 304 p.
71. Garnesey P. Religious toleration in classically antiquity // *Persecution and toleration...* / Padstow, T.J. Press atb. 1984. – P. 759.
72. Goleman, D. *Emotional Intelligence*. New York: Bantam books, 1995. – 352 p.
73. Guilford J. *The nature of human intelligence*. N.Y., 1968.
74. Hamilton D. L., Sherman I.W. 1994. *Stereotypes // Handbook of social cognition (2 nd ed.)*. Hillsdale, N.J.: Erlbaum.
75. Health-system resilience: reflections on the Ebola crisis in western Africa / M.P. Kieny, D.B. Evans, G. Schmets, S. Kadandale. *Bull World Health Organ*. 2014. № 92. P. 850.
76. Kaniasty K., Norris F.H. Longitudinal linkages between perceived social support and posttraumatic stress symptoms: sequential roles of social causation and social selection. *J Trauma Stress*. 2008. № 21. P. 274–81.
77. Kelly G. *The Psychology of Personal Constructs*. N.Y., 1955, vol. 1.
78. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*. 2000. Vol. 71, no. 3. P. 543–562. URL: <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00164>.
79. Luthar S. S., Cicchetti D., Becker B. The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*. 2000. Vol. 71. P. 543-562.

80. Masten A. S. Ordinary magic: resilience processes in development. *American psychologist*. 2001. Vol. 56, no. 3. P. 227–238. URL: <https://doi.org/10.1037/0003-066x.56.3.227>.
81. Maslow A. H. *Motivation and personality*. — N.Y., 1954.
82. Mayer, J. D. and Salovey, P. Emotional intelligence and the construction and regulation of feelings // *Applied and Preventive Psychology*. —1995. — V.4. — P. 197 – 208.
83. Mayer, J. D. and Geher, G. Emotional Intelligence and the Identification of Emotion // *Intelligence*. — 1996. — V.22. — P.89 – 113.
84. Mayer, J. D., and Salovey, P. The Intelligence of emotional intelligence // *Intelligence*. — 1993. — V.17. — N4. — P.433 – 442.
85. Miller K. E., Rasmussen A. War exposure, daily stressors, and mental health in conflict and post-conflict settings: bridging the divide between trauma-focused and psychosocial frameworks. *Social Science & Medicine*. 2010. Vol. 70, Issue 1. P. 7-16.
86. Mills A. Resilient and responsive health systems in a changing world. *Health Policy and Planning*. 2017. Vol. 32. P. 3. URL: https://academic.oup.com/heapol/article/32/suppl_3/iii1/4621481.
87. Olu O. Resilient Health System As Conceptual Framework for Strengthening Public Health Disaster Risk Management: An African Viewpoint. *Public Health*. 2017. № 5. P. 263. URL: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5625001/>.
88. Perkins D.D., Hughey J., Speer P.W. Community psychology perspectives on social capital theory and community development practice. *Community Dev*. 2002. № 33. P. 33–52.
89. Resilience as a multimodal dynamic process / A. Stainton et al. Early intervention in psychiatry. 2018. Vol. 13, no. 4. P. 725–732. URL: <https://doi.org/10.1111/eip.12726>.
90. Roebuck D. C., Reid K. How trainee therapists experience resilience: an interpretative phenomenological analysis. *Counselling and psychotherapy research*. 2019. Vol. 20, no. 3. P. 545–555. URL: <https://doi.org/10.1002/capr.12286>.

91. Rosenbach M. Tugenden oder Werte? Toleranz – Kardinaltugenden der Demokratie – <http://bebis.cidsnet.de/weierbildung-sps/allgemein/bausteine/erziehung.werte-erziehung/toleranz/htm>.
92. Schmieschek F. Schmieschek Fragebogen. 1970.
93. Schwartz, S. H. Universals in the structure and content of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. // In M. P. Zanna (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology*. – Orlando, FL: Academic. Vol.25, 1992. P. 1-65.
94. Schwartz, S. H. Are there universal aspects in the structure and contents of human values? // *Journal of Social Issues*, 1994, 50. P. 19-45.
95. Schwartz, S. H., & Bardi, A. Value hierarchies across cultures: Taking a similarity perspective // *Journal of Cross Cultural Psychology*, 2001, 32. P. 268-290.
96. Sigelman C. K., Toebben J.L. 1992 Tolerant reactions to advocates of disagreeable ideas in childhood and adolescence // *Merrill-Palmer Quarterly*. Vol.38. № 4. P. 542-557.
97. Stroessner S. J., Hamilton D.L., Mackie D.M. 1992. Affect and stereotyping: The effect of induced mood on distinctiveness-based illusory correlations // *J. Personaliti Soc. Psychol.* No.62. P. 564-576.
98. Tol W. et al. Promoting Mental Health and Psychosocial Well-Being in Children Affected by Political Violence: Part II - Expanding the Evidence Base. *Handbook of Resilience in Children of War*. New York : Springer, 2013. P. 29-38
99. Torrance E. P. Guiding creative talent – Englewood Cliffs, W. J.: Prentice-Hall, 1962. – 278 p.
100. Torrance E. P. Scientific views of creativity and factors affecting its growth. *Daedalus: Creativity and Learning*, 1965. – P. 663-679.
101. Wainryb C., Shaw L. A., Maianu C. 1998. Tolerance and Intolerance: Children's and Adolescents' Judgements of Dissenting Beliefs, Speech, Persons, and Conduct // *Child Development*. Vol.69. No.6. P.1541-1555.
102. Persons, and Conduct // *Child Development*. Vol.69. No.6. P.1541-1555.

103. Whiting K. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. weforum.org. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them>

ДОДАТКИ

Додаток А

Текст опитувальника життєстійкості (С. Мадді).

Дайте відповідь, будь ласка, на наступні питання, відзначаючи галочкою ту відповідь, яка найкраще відображає Вашу думку.

№	ПИТАННЯ	НІ	Скоріше	Скоріше	ТАК
			НІ ніж ТАК	ТАК ніж НІ	
1	Я часто не впевнений у власних рішеннях				
2	Іноді мені здається, що нікому немає до мене справи				
3	Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка				
4	Я постійно зайнятий і мені це подобається				
5	Часто я вважаю за краще «плисти» за течією				
6	Я змінюю свої плани в залежності від обставин				
7	Мене дратують події, через які я змушений змінювати свій порядок дня				
8	Непередбачені труднощі часом сильно втомлюють мене				
9	Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно				
10	Деколи я так втомлююся, що вже				

	ніщо не може мене зацікавити				
11	Деколи все, що я роблю, здається мені марним				
12	Я намагаюся бути в курсі всього, що відбувається навколо мене				
13	Краще синиця в руках, ніж журавель у небі				
14	Увечері я часто почувуюся зовсім розбитим				
15	Я вважаю за краще ставити перед собою труднодосяжні цілі і досягати їх				
16	Іноді мене лякають думки про майбутнє				
17	Я завжди впевнений, що зможу втілити у життя все, що задумав				
18	Мені здається, я не живу повним життям, а лише граю роль				
19	Мені здається, що якби в минулому я мав менше розчарувань і негараздів, мені було б зараз легше жити на світі.				
20	Виникаючі проблеми часто здаються мені нерозв'язними				
21	Зазнавши поразки, я намагатимусь взяти реванш				
22	Я люблю знайомитись з новими людьми				
23	Коли хтось скаржиться, що життя нудне, це означає, що він просто не вміє бачити цікаве				

24	Мені завжди є чим зайнятися				
25	Я завжди можу вплинути на результат того, що відбувається довкола				
26	Я часто жалкую про те, що вже зроблено				
27	Якщо проблема вимагає великих зусиль, я волію відкласти її до кращих часів				
28	Мені важко зближуватись з іншими людьми				
29	Як правило, оточуючі слухають мене уважно				
30	Якби я міг, я багато чого змінив би в минулому				
31	Я досить часто відкладаю на завтра те, що важко здійснити, або те, в чому я не впевнений				
32	Мені здається, життя минає мене				
33	Мої мрії рідко справджуються				
34	Несподіванки дарують мені інтерес до життя				
35	Іноді мені здається, що всі мої зусилля марні				
36	Часом я мрію про спокійне розмірене життя				
37	Мені не вистачає затишності закінчити розпочате				
38	Буває, життя здається мені нудним і безбарвним				

39	Я не маю можливості впливати на несподівані проблеми				
40	Навколишні мене недооцінюють				
41	Як правило, я працюю із задоволенням				
42	Іноді я почуваюся зайвим навіть у колі друзів				
43	Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто руки опускаються				
44	Друзі поважають мене за завзятість та непохитність				
45	Я охоче беруся втілювати нові ідеї				

Ключі шкал Тесту життєстійкості.

Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти надаються бали від 0 до 3:
«ні» - 0 балів, «скоріше ні, ніж так» -1 бал, «скоріше так, ніж ні» - 2 бали,
«так» - 3 бали.

Відповідям на зворотні пункти надаються бали від 3 до 0:

«ні» – 3 бали, ... «так» - 0 балів.

Потім бали за окремою субшкалою (залучення, контролю та прийняття ризику) за прямими і зворотними пунктами підсумовуються. Суми отримуємо за кожною субшкалою.

Далі обчислюється загальний бал життєстійкості - шляхом підсумовування даних за трьома субшкалами. Прямі та зворотні пункти для кожної шкали представлені нижче.

	Прямі пункти	Зворотні пункти
Залучення	4, 12, 22, 23, 24, 29, 41	2, 3, 10, 11, 14, 28, 32, 37, 38, 40, 42
Контроль	9, 15, 17, 21, 25, 44	1, 5, 6, 8, 16, 20, 27,

		31, 35, 39, 43
Приняття ризиків	34,45	7, 13, 18, 19, 26,
		30, 33, 36

Додаток Б

Тест самооцінки стресостійкості (с.Коухена та м.Вілліансона)

Інструкція. Прочитайте питання і виберіть відповідну відповідь.

1. Наскільки часто несподівані неприємності виводять вас із рівноваги?

Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2.

Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

2. Наскільки часто вам здається, що найважливіші речі у вашому житті виходять з-під вашого контролю?

Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2.

Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

3. Як часто ви відчуваєтеся «нервовим», пригніченим?

Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2.

Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

4. Як часто ви відчуваєте впевненість у своїй здатності впоратися зі своїми особистими проблемами?

Ніколи – 4. Майже ніколи – 3. Іноді – 2.

Досить часто – 1. Дуже часто – 0.

5. Як часто вам здається, що все йде саме так, як ви хочете? Ніколи – 4. Майже ніколи – 3. Іноді – 2.

Досить часто – 1. Дуже часто – 0.

6. Як часто ви можете контролювати роздратування?

Ніколи – 4. Майже ніколи – 3. Іноді – 2.

Досить часто – 1. Дуже часто – 0.

7. Наскільки часто у вас виникає почуття, що вам не впоратися з тим, чого вимагають?

Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2.

Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

8. Чи часто ви відчуваєте, що вам супроводжує успіх?

Ніколи – 4. Майже ніколи – 3. Іноді – 2.

Досить часто – 1. Дуже часто – 0.

9. Як часто ви злитесь з приводу речей, які ви не можете контролювати?

Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2.

Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

10. Чи часто ви думаєте, що накопичилося стільки труднощів, що їх неможливо подолати?

Ніколи – 0. Майже ніколи – 1. Іноді – 2.

Досить часто – 3. Дуже часто – 4.

Інтерпретація результатів тесту. Обробка результатів здійснюється шляхом підрахунку суми балів, набраних випробуванням з усіх питань тесту. Стресостійкість визначається за таблицею, наведеною нижче на підставі кількості балів набраних досліджуванним та його віку.

Критерії оцінки стресостійкості особистості

Оцінка стресостійкості	Вік			
	18-29	30-44	45-54	55-64
Відмінно	0,5	2,0	1,8	1,3
Добре	6,8	6,0	5,7	5,2
Задовільно	14,2	13,0	12,6	11,9
Погано	24,2	2,3	22,6	21,9
Дуже погано	34,2	33,0	23,3	31,8

Додаток В

Тематичне планування психологічної корекційної програми № 1
«Психологічна корекція саморегуляції»

Заняття	Зміст заняття
ЗАНЯТТЯ 1	<p>ЗАНЯТТЯ 1.</p> <p>Знайомство</p> <p>Вправа "Давайте познайомимося".</p> <p>Мета гри – посилити розвиток групової єдності.</p> <p>Вправа «Рукостискання».</p> <p>Мета вправи — покращення порозуміння у групі, а також розуміння учасником гри того, як його сприймають інші люди.</p> <p>Вправа "Негативні почуття".</p> <p>Мета вправи - обговорення травмуючих свідомість «поганих» почуттів щодо інших людей.</p>
ЗАНЯТТЯ 2.	<p>Вправа «Як ти відчуваєшся?».</p> <p>Мета вправи - розвиток уважності, емпатії, вміння відчувати настрій іншого.</p> <p>Вправа «Поділись успіхом».</p> <p>Мета вправи – підвищити самооцінку.</p>
ЗАНЯТТЯ 3.	<p>Вправа «Тижневий звіт»</p> <p>Мета гри – розвиток можливості аналізувати та регулювати своє повсякденне життя.</p> <p>Вправа 'Спасибі, що ти є', Вправа 'Який я є і яким я хочу бути?'</p>

	<p>Мета вправи - підвищити самооцінку, позбутися внутрішнього дискомфорту</p>
<p>ЗАНЯТТЯ 4.</p>	<p>Вправа Енергетика імені</p> <p>Мета вправи- підвищити рівень самооцінки</p> <p>Медитативна вправа 'Який я?'</p> <p>Мета - підвищити самооцінку, виявити позитивні якості</p>
<p>ЗАНЯТТЯ 5.</p>	<p>Вправа "Позитивні думки".</p> <p>Ціль вправи - розвиток усвідомлення сильних сторін своєї особистості.</p> <p>Вправа «Я у своїх очах, я в очах оточуючих».</p> <p>Мета вправи - Розвиток більш позитивного ставлення себе шляхом отримання зворотний зв'язок.</p>
<p>ЗАНЯТТЯ 6.</p>	<p>Вправа «Уява успіху».</p> <p>Мета вправи - розвинути вміння використовувати уяву поліпшення самосприйняття.</p> <p>Вправа «Поділись успіхом».</p> <p>Мета вправи – підвищити самооцінку.</p>
<p>ЗАНЯТТЯ 7.</p>	<p>вправа 'Компліменти'</p> <p>мета – підвищити рівень самооцінки</p> <p>Вправа 'Казкова історія'</p> <p>Ціль-подивитися на всі результати ситуацій з боку</p>
<p>ЗАНЯТТЯ 8.</p>	<p>Психологічне вправу 'Зони усвідомлення'</p> <p>Мета - адекватно сприймати навколишнє.</p> <p>Домашнє завдання-список цілей та позитивні якості</p>
<p>ЗАНЯТТЯ 9.</p>	<p>Аналіз домашнього завдання.</p>

	<p>Вправа «Уява успіху».</p> <p>Мета вправи - розвинути вміння використовувати уяву поліпшення самосприйняття.</p>
ЗАНЯТТЯ 10.	<p>Вправа "Слова, що описують мене".</p> <p>Мета вправи - розвиток самопізнання, надання допомоги у саморозвитку з використанням зворотного зв'язку.</p> <p>Підбиття підсумків про виконану спільну роботу.</p>
ЗАНЯТТЯ 11.	<p>Вправа «Слова, що завдають біль»</p> <p>Мета заняття</p> <p>Зменшити почуття самотності та унікальності своїх проблем за допомогою обговорення у групі своїх хворобливих спогадів; покращити уявлення про себе.</p> <p>Вправа «Добрі слова»</p> <p>Мета вправи — створення групи доброзичливого, емоційно теплого настрою.</p>