

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ»
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ
Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ
завідувач кафедри ПП та М
Юлія ГЕРАСИМЕНКО

(підпис)

« 12 » травня 2025 р.
(дата)

**«ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ У
ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ»**

Кваліфікаційна робота
на здобуття освітнього ступеня «магістр»

Галузь знань: 05 Соціальні та поведінкові науки
Спеціальність: 053 Психологія
Освітньо-професійна програма «Психологія»

Здобувач вищої освіти
групи ПС-23-12-зМ

ЯЦЕНКО Володимир Володимирович (підпис)

Науковий керівник:
кандидат педагогічних наук,
доцент

ЛЕЩЕНКО Олена Геннадіївна (підпис)

Біла Церква 2025

Протокол аналізу звіту подібності

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання щодо роботи:

Автор: Яценко Володимир Володимирович, група ПС-23-12-ЗМ

Назва: Особливості формування життестійкості у фахівців державної служби зайнятості

Керівник: Лещенко Олена Геннадіївна

Підрозділ: кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Коефіцієнт подібності 1: 13.1%

Мікропробіли: 27

Заміна букв: 0

Інтервали: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

☒ Запозичення, виявлені в роботі є законними і не є плагіатом. Рівень подібності не перевищує допустимої межі. Таким чином робота незалежна і приймається.

☐ Запозичення не є плагіатом, але перевищено граничне значення рівня подібностей. Таким чином робота повертається на доопрацювання.

☐ Виявлено запозичення і плагіат або навмисні текстові спотворення (маніпуляції), як передбачувані спроби укриття плагіату, які роблять роботу невідповідною вимогам законодавства (Ст. 26. ЗУ Про фахову передвищу освіту, пункт 3.1, Ст. 42. ЗУ Про освіту) та вимог НАЗЯВО (Критерій 5), а також кодексу етики і процедур. Таким чином робота не приймається.

Висновок:

Кваліфікаційна робота Яценка В.В. має високий рівень оригінальності академічного тексту, містить результати власних досліджень, використання ідей, результатів і текстів інших авторів виконано на відповідне джерело.

Дата 10.05.2025р.

Відповідальний за антиплагіатну технічну експертизу у Білоцерківському інституті неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти»
НАПН України:

Підпис



БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

Рівень вищої освіти магістр

Спеціальність 053 Психологія, освітня програма Психологія



ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

д.е.н., професорка. Герасименко Ю.С.

« 3 » січня 2025 року

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЕВІ ОСВІТИ

Яценку Володимирі Володимировичу

1. Тема роботи Особливості формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості

керівник роботи Лещенко Олена Геннадіївна, к.пед.н., доцент

Затверджені наказом БІНПО від «03» січня 2025 року № 01-06/03

2. Строк подання студентом роботи «29» квітня 2025 р.

3. Вихідні дані до роботи: наукові праці українських і зарубіжних авторів, фахові статті, методики психодіагностики, результати діагностики, програми практики, онлайн-ресурси.

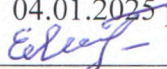
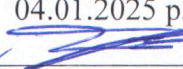
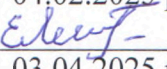
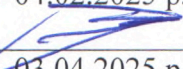
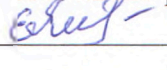
4. Перелік питань, які потрібно розробити:

Кваліфікаційна робота магістра складається з основної частини і додаткової. Основна частина містить такі структурні елементи: вступ, сутність (3 розділи – теоретичний, емпіричний, експериментальний), загальні висновки, список використаних джерел, додатки.

1 Розділ – Теоретичні основи формування життєстійкості особистості – складається з 3 підрозділів: 1.1. Сутність та зміст поняття «життєстійкість особистості»; 1.2. Вікові та соціальні особливості життєстійкості особистості; 1.3. Формування життєстійкості у фахівців служби зайнятості.

2 Розділ – Дослідження життєстійкості у фахівців служби зайнятості – складається з 3 підрозділів: 2.1. Методика діагностики життєстійкості у фахівців служби зайнятості; 2.2. Результати емпіричного дослідження життєстійкості у фахівців служби зайнятості; 2.3. Рекомендації щодо формування життєстійкості у фахівців служби зайнятості. 3 Розділ – Програма формування життєстійкості у фахівців служби зайнятості – складається з 3 підрозділів: 3.1. Специфіка організації процесу формування життєстійкості у фахівців служби зайнятості; 3.2. Програма формування життєстійкості у фахівців служби зайнятості; 3.3. Результати дослідження.

5. Консультанти розділів роботи

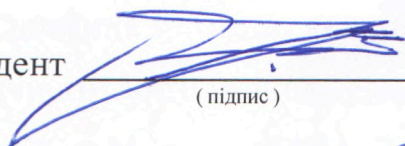
Розділ	Прізвище, ініціали та посада Консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1	Лещенко О.Г., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	04.01.2025 р. 	04.01.2025 р. 
2	Лещенко О.Г., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	04.02.2025 р. 	04.02.2025 р. 
3	Лещенко О.Г., доцент кафедри педагогіки, психології та менеджменту БІНПО	03.04.2025 р. 	03.04.2025 р. 

6. Дата видачі завдання 04.01.2025 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Узгодження теми, складання змісту	січень	виконано
2	Вивчення літературних джерел	січень	виконано
3	Збирання матеріалу на підприємстві	січень	виконано
4	Обробка матеріалу	лютий	виконано
5	Виконання розділу 1	лютий	виконано
6	Виконання розділу 2	лютий	виконано
7	Виконання розділу 3	березень	виконано
8	Формулювання висновків	березень	виконано
9	Оформлення роботи, одержання відгуку та рецензії перевірка на плагіат.	квітень	виконано
10	Подання роботи на кафедру	квітень	виконано

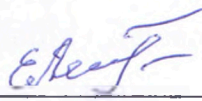
Студент



(підпис)

Володимир ЯЦЕНКО

Керівник роботи



(підпис)

Олена ЛЕЩЕНКО

ДЗВО «УНІВЕРСИТЕТ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТИ» НАПН УКРАЇНИ
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ ІНСТИТУТ НЕПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ
ОСВІТИ

Кафедра педагогіки, психології та менеджменту

ВІДГУК

керівника на кваліфікаційну роботу магістра

**Яценка Володимира Володимировича, здобувача освіти
Білоцерківського інституту неперервної професійної освіти, групи
ПС-23-12-ЗМ**

**Тема кваліфікаційної роботи «Особливості формування
життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості»**

Актуальність теми обумовлена подіями війни росії проти України, коли ключовою особливістю особистості в сучасному суспільстві стає життєстійкість. Кожна людина має потенціал життєстійкості, який розвивається протягом життя, дозволяючи справлятися з екстремальними умовами і реагувати на різноманітні стимули та переживання.

До позитивних аспектів роботи слід віднести: системний аналіз сучасної наукової літератури щодо теми дослідження, що дозволив окреслити ключові поняття – «життєстійкість», її формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості; грамотне формулювання гіпотези, яка отримала підтвердження під час проведеного емпіричного дослідження; самостійно розроблена програма формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості та надання рекомендацій щодо формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Особливої уваги заслуговує практична частина роботи, яка включає обґрунтування методики, вибір психодіагностичних інструментів, якісну інтерпретацію результатів, а також детальний опис програми.

Автор демонструє глибоке розуміння соціально-психологічної проблематики, володіння методологічною культурою наукового дослідження та здатність застосовувати отримані результати в практиці роботи із фахівцями Державної служби зайнятості.

До незначних недоліків роботи можна віднести окремі стилістичні повтори та формальні неточності при оформленні списку використаних джерел, які не впливають суттєво на якість і цілісність дослідження.

Узагальнюючи, варто відзначити високий рівень самостійності, аналітичності, практичної значущості та відповідності академічним вимогам до магістерської кваліфікаційної роботи. Робота Яценко В.В. є завершеним, теоретично обґрунтованим та практично важливим дослідженням, що підтверджує її готовність до професійної діяльності.

Кваліфікаційна робота має чітку структуру, яка відповідає вимогам до даного виду робіт. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків та рекомендацій, списку використаних джерел та додатків.

За результатами перевірки за допомогою системи StrikePlagiarism оригінальність кваліфікаційної роботи становить 13,1%, що відповідає вимогам до кваліфікаційних робіт і підтверджує оригінальність тексту.

Кваліфікаційна робота виконана на достатньому науковому рівні. Робота має практичну цінність і може бути використана для вдосконалення підготовки психологів до роботи з фахівцями Державної служби зайнятості.

Отже, дана кваліфікаційна робота є завершеним самостійним науковим дослідженням і відповідає всім вимогам щодо підготовки таких робіт, а тому Яценко В.В. заслуговує на високу позитивну оцінку.

Керівник кваліфікаційної роботи магістра
кандидат педагогічних наук, доцент, доцент
кафедри педагогіки, психології та менеджменту
Білоцерківського інституту неперервної
професійної освіти ДЗВО «УМО»
НАПН УКРАЇНИ



Олена ЛЕЩЕНКО

дата «16» травня 2025 р.

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота: 112 стор, 1 рисунок, 5 таблиць, 4 додатки, 42 джерела.

Метою дослідження є теоретичному обґрунтуванні програми формування життєстійкості особистості у фахівців Державної служби зайнятості зайнятості.

Об'єкт дослідження: життєстійкість у фахівців Державної служби зайнятості.

Методи дослідження: аналіз наукової літератури з психології, систематизація, порівняння та узагальнення наукових джерел; ттест життєстійкості (ТЖС) С. Мадді; психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О. Гріньова), Опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга);

Актуальність дослідження зумовлена високим рівнем психоемоційного навантаження, яке зазнають фахівці Державної служби зайнятості, що призводить до професійного вигорання. Кожна людина має потенціал життєстійкості, який розвивається протягом життя, дозволяючи справлятися з екстремальними умовами і реагувати на різноманітні негативні стимули та переживання.

Під час виконання роботи було розглянуто теоретичні основи формування життєстійкості особистості, проведено емпіричне дослідження життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості. За результатами дослідження була розроблена програма формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Отримані результати можуть бути використані психологами формування життєстійкості особистості у фахівців служби зайнятості.

Ключові слова: життєстійкість, фахівці Державної служби зайнятості, формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

ABSTRACT

Thesis for the Master's Degree: 112 pp, 1 fig., 5 tab., 4 appendices, 42 sources.

The purpose of the study is to theoretically substantiate the program for the formation of personal resilience among specialists of the Employment Center.

Object of the study: resilience among specialists of the Employment Center.

Research methods: analysis of scientific literature on psychology, systematization, comparison and generalization of scientific sources; resilience test (TRS) S. Maddy; psychodiagnostic method "Author's Life Choice" (author O. Grinev), Questionnaire "Self-Assessment of Resilience" (modification of the Forverg questionnaire);

The relevance of the study is due to the high level of psycho-emotional stress experienced by specialists of the Employment Center, which leads to professional burnout. Each person has a resilience potential that develops throughout life, allowing them to cope with extreme conditions and respond to various negative stimuli and experiences.

During the work, the theoretical foundations of the formation of individual resilience were considered, an empirical study of resilience among specialists of the Employment Center was conducted. Based on the results of the study, a program for the formation of resilience among specialists of the Employment Center was developed.

The results obtained can be used by psychologists for the formation of individual resilience among specialists of the Employment Center.

Keywords: resilience, specialists of the Employment Center, formation of resilience among specialists of the Employment Center.

АНОТАЦІЯ

У магістерській роботі визначено теоретичні основи формування життєстійкості особистості, розкрито сутність та зміст поняття «життєстійкість особистості» та вікові та соціальні особливості життєстійкості особистості; досліджено особливості формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості. У ході практичного дослідження було реалізовано групові заняття з фахівцями Державної служби зайнятості.

Розроблена програма формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості може бути інтегрована в діяльність подібних Служб. Рекомендації, сформульовані на основі дослідження, можуть бути застосовані психологами для відновлення внутрішніх ресурсів та психологічного благополуччя спеціалістів Державної служби зайнятості.

ANNOTATION

The master's thesis defines the theoretical foundations of the formation of individual resilience, reveals the essence and content of the concept of "personal resilience" and the age and social features of individual resilience; explores the features of the formation of resilience in specialists of the Employment Center. In the course of practical research, group classes were implemented with specialists of the Employment Center. The developed program for the formation of resilience in specialists of the Employment Center can be integrated into the activities of such Centers. Recommendations formulated on the basis of the research can be applied by psychologists to restore internal resources and psychological well-being of specialists of the Employment Center.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	12
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ	16
1.1. Сутність та зміст поняття «життєстійкість особистості»	16
1.2. Вікові та соціальні особливості життєстійкості особистості.....	22
1.3. Формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.....	30
Висновки до першого розділу.....	36
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ У ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	39
2.1. Методика діагностики життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.....	39
2.2. Результати емпіричного дослідження життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості	42
2.3. Рекомендації щодо формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості	46
Висновки до другого розділу.....	48
РОЗДІЛ 3. ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ У ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ	50
3.1. Специфіка організації процесу формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості	50
3.2. Програма формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.....	54
3.3. Результати дослідження.....	74
Висновки до третього розділу.....	78
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ.....	82
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	88
ДОДАТКИ.....	94

ВСТУП

У зв'язку з війною росії проти України, ключовою особливістю особистості в сучасному суспільстві стає життєстійкість. Це складне поняття, що відображає здатність витримувати труднощі та проблеми і базується на взаємодії особистості з оточуючим світом (включення, вплив та виклик). Кожна людина має потенціал життєстійкості, який розвивається протягом життя, дозволяючи справлятися з екстремальними умовами і реагувати на різноманітні стимули та переживання. Життєстійкість допомагає особистості зрозуміти себе, свої бажання і розвиватися. Важливим стає розуміння як реагувати на стресори, як відновити свої ресурси, як спілкуватися та взаємодіяти в умовах війни. Формування життєстійкості є ключовим для самовдосконалення особистості, що допомагає справлятися з проблемами, знаходити креативні рішення, критично мислити та використовувати власний досвід. Юридична база формування життєстійкості включає Конституцію України, Закон України «Про освіту», Наказ Міністерства освіти і науки України № 509 та інші нормативно-правові акти, які забезпечують права людини на підтримку та розвиток.

Створення життєстійкості особистості є актуальним завданням сьогодні, бо обумовлено ухваленням Постанови Кабінету Міністрів України «Про реалізацію пілотного проекту із запровадження комплексної психосоціальної послуги з формування життєстійкості» (від 3 жовтня 2023 року). Ця ініціатива має на меті підтримати психічне здоров'я громадян України під керівництвом Міністерства соціальної політики. Головна ціль проекту полягає у зменшенні рівня стресу та тривожності серед українців, навчанні надавати першу психологічну допомогу рідним особам, особливо дітям та старшим членам сім'ї, а також у навчанні стресостійкості та запобіганні психологічним травмам. Зокрема, буде акцентовано увагу на сім'ях військових та ветеранів, а також на сім'ях з малими дітьми, які

страждають від наслідків війни. Команди психологів та соціальних працівників спрямовані для роботи, перш за все, з цільовими групами, такими як сім'ї військовослужбовців, ветеранів, особи з інвалідністю, батьки дітей з інвалідністю та всі, хто потребує підтримки.

Наукові дослідження, проведені такими вченими як С. Мадді, С. Кобейса, С. Кравчук, Т. Ларіна та інші, акцентують увагу на ролі життєстійкості в житті особистості. Проте, незважаючи на законодавчу базу та наукові дослідження, формування життєстійкості залишається актуальним завданням, оскільки це важлива якість кожної особистості та фахівця, які активно вбирають цінності, норми та моделі поведінки, що впливають на їх особистісний розвиток.

Методологічну основу роботи становлять праці вчених, що займаються дослідженням вивченням ролі життєстійкості в житті особистості займались С. Мадді, Г. Мосс, Р. Делахайй, А. Гаїллард, а вивченням окремих її структурних аспектів – Р. Ганеллен, С. Кобаса. Серед українських дослідників, які вивчали життєстійкість можна виділити Н. Чепелеву, С. Кравчук, Л. Сердюк, О. Купреєву, О. Чиханцову. Проте, незважаючи на безліч різноманітних досліджень, питання життєстійкості особистості, її формування залишається актуальним.

Отже, проблема формування життєстійкості особистості є надзвичайно актуальною в сучасних умовах.

Об'єкт дослідження: життєстійкість у фахівців Державної служби зайнятості.

Предмет дослідження – зміст, форми та методи формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Мета роботи полягає у теоретичному обґрунтуванні програми формування життєстійкості особистості у фахівців Державної служби зайнятості.

Завдання:

– визначити сутність та зміст поняття «життєстійкість особистості»;

- розкрити вікові та соціальні особливості життєстійкості особистості;
- визначити особливості формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості;
- розробити методику дослідження життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості та рекомендації з її формування;
- експериментально перевірити програму формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Методи дослідження: теоретичні: вивчення й аналіз літератури, синтез, узагальнення, аналіз документів; емпіричні: тест життєстійкості (ТЖС) С. Мадді; психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О. Грінцова); опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т. Ларіної).

Гіпотеза дослідження: впровадження програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості з використанням таких напрямів роботи: ознайомлення з поняттям життєстійкості, її структурою, особистісними ресурсами та життєвими цілями; розвиток навичок ефективної комунікації, вмінь емоційної та м'язової саморегуляції; вдосконалення стратегій самопідтримки та планування; реалізація формування стресостійкості такими методами та формами: практичні вправи, дихальні техніки, рольові ігри, аутотренінг, кейс-метод, дискусії, мозковий штурм, релаксаційні техніки; тренінги, групові заняття, міні-лекції, практикуми – все це сприятиме підвищенню рівня життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Наукова новизна дослідження полягає у доповненні змісту формування життєстійкості у фахівців служби зайнятості та розробці програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Практичне значення дослідження полягає у створенні та апробації програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості, яка довела ефективність у практичному застосуванні.

Програма може бути інтегрована в діяльність інших служб задля відновлення психологічного благополуччя, ресурсного стану фахівців.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Сутність та зміст поняття «життєстійкість особистості»

Поняття «життєстійкість» означає вміння ефективно існувати всупереч життєвим перешкодам та труднощам.

Поняття «життєстійкості» було введено С. Кобейса та С. Мадді у другій половині XX століття, воно виникло на межі теоретичних поглядів екзистенціальної психології та прикладної психології стресу, його подолання.

Зокрема сутність та зміст цього поняття розкривається в здатності людини «зберігати баланс між пристосуванням до нових вимог та прагненням жити гармонійно, повноцінно» [33, с. 118].

Життєстійкість розглядається як внутрішній ресурс, що допомагає ефективно реагувати на стресову ситуацію, зберігати самоконтроль, оптимізм, спонукає до розвитку якостей зрілої особистості.

Так, на думку В. Предко, «важливими є психологічне значення життєстійкості у процесі освіти та навчальній діяльності, вивчення основних її механізмів, які допоможуть поліпшити академічну успішність та загальний психологічний розвиток особистості» [27, с. 186].

У дослідженнях С. Кобейса, Д. Кошаба та С. Мадді, життєстійкість позначалася терміном «hardiness». Дослідники визначили життєстійкість як «систему переконань про себе, світ та взаємини зі світом, яка містить три порівняно автономних компонента: залученість, контроль, прийняття ризику» [40, с. 40]. Вчені С. Кобейса, Д. Кошаба та С. Мадді наголошували, що саме ці компоненти життєстійкості перешкоджають виникненню напруги у стресових ситуаціях шляхом «стійкої копінг-поведінки (hardy coping) і сприйняття їх як менш значущих» [40, с.41].

Вчений С. Мадді більш детально розкрив компоненти життестійкості:

1. Залученість (commitment) – прийняття на себе безумовних зобов'язань, які ведуть до ідентифікації себе з наміром виконати дію і з її результатом. Залученість визначається як переконаність у тому, що залученість у те, що відбувається, дає максимальний шанс знайти щось варте і цікаве для особистості. Людина з розвиненим компонентом залученості отримує задоволення від власної діяльності. На противагу цьому, відсутність подібної переконаності породжує почуття покинутості та відчуття себе поза життям.

2. Контроль (control) являє собою впевненість у тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, навіть якщо успіх не гарантований і цей вплив не абсолютний. Людина з розвиненим компонентом контролю відчуває, що сама вибирає власний життєвий шлях і діяльність. Такі люди знижують значення трагічних подій, що зменшує психотравмувальний ефект. Вони впевнені, що будь-яку важку ситуацію можна перетворити так, що вона стане чимось корисною і буде узгоджуватися з їх життєвими планами.

3. Прийняття ризику, «виклик» (challenge) – переконаність людини у тому, що все, що з нею відбувається, сприяє її розвитку. Це реалізується за допомогою знань, отриманих внаслідок досвіду – неважливо, позитивного чи негативного. Небезпека сприймається як складне завдання, яке знаменує черговий життєвий поворот, що спонукає людину до безперервного зростання. Будь-яка подія сприймається як стимул для розвитку власних можливостей» [41, с. 266].

Поєднання цих трьох компонентів, на думку С. Мадді, забезпечує збереження здоров'я, оптимального рівня працездатності та активності у складних стресових умовах.

На думку В. Олефір, «hardiness» - це «риса особистості, установка на виживання, що дозволяє справлятися з дистресом ефективно і завжди у напрямі особистісного зростання» [24, с. 169].

С. Кузікова розглядає життестійкість як «систему переконань про себе, світ, відносини із світом. Життестійкість людини пов'язана із можливістю подолання різних стресів, підтримкою високого рівня фізичного і психологічного здоров'я, а також з оптимізмом, самоефективністю, суб'єктивною задоволеністю власним життям, здатністю до неперервного особистісного саморозвитку» [20, с. 410].

Дослідниця К. Маннапова вивчала життестійкість у системі поняття «життєздатність». Вона зазначила, що «життестійкість, з одного боку, впливає на оцінку ситуації: завдяки готовності активно діяти і впевненості у можливості впливати на ситуацію вона сприймається як менш травматична, а з іншого боку – сприяє активному подоланню труднощів шляхом продукування нової конструктивної поведінки» [22, с. 8].

Дослідниця О. Чиханцова розуміє життестійкість як «системне утворення, яке підкреслює установки, що мотивують особистість перетворювати стресові життєві події у нові можливості та є складовою самодетермінації особистості» [36].

Вчена М. Логінова під життестійкістю розуміє ключовий ресурс подолання, систему «переконань, здатність і готовність суб'єкта брати участь у ситуаціях підвищеної для нього складності, контролювати їх, управляти ними, уміти сприймати негативні події як досвід, успішно виходити з них» [39, с. 83].

Вчена О. Чихонцова розглядає такі компоненти життестійкості, що відрізняють людей з високим рівнем від людей з низьким рівнем життестійкості: «фізіологічний – позитивний вплив на імунітет організму; когнітивний – оцінка важкої життєвої ситуації як менш стресової; мотиваційний – прагнення до поведінки, орієнтованої на вирішення;

соціально-психологічний – пошук підтримки від інших людей; поведінковий – використання практик оздоровлення» [35, с. 80].

Дослідниця С. Шевченко узагальнила такі функції життєстійкості: 1) «активація властивостей психіки на виконання завдання; 2) оптимальне поєднання життєстійких смисложиттєвих орієнтацій, психофізіологічних характеристик та соціальних складових, спрямованих на адаптацію до складних умов; 3) побудова оптимальних стратегій опанування та їх використання; 4) саморегуляція; 5) адаптація до непередбачуваних змін з відчуттям власної цілі та контролю над тим, що відбувається у житті; 6) набуття резилентності під впливом складних особистісних обставин; 7) перетворення стресових подій на можливості для особистісного зростання; 8) підвищення або збереження на оптимальному рівні продуктивності праці, успішності діяльності, збалансованості; 9) готовність до самовизначення у складних життєвих ситуаціях, вихід на рівень трансадаптації (самодетермінації та самореалізації); 10) збагачення мудрістю» [39, с. 78]. Також вчена наголосила на метафункції життєстійкості, що полягає в «ефективному подоланні дистресу та в напрямі особистісного зростання» [39, с. 78].

Вчені І. Германський та С. Кондратюк [6, с. 129] виділили такі ознаки (прояви) життєстійкості: «фізична і нервово-психологічна витривалість, навички здорового способу життя; стресостійкість, володіння методиками аутотренінгу, релаксації; моральну стійкість; стійкий пізнавальний інтерес, навички рефлексії, аналізу та узагальнення; володіння комунікативними навичками; навички роботи із суперечливою інформацією; навички побутової, господарської та трудової діяльності» [6, с. 130].

Дослідник В. Дуб зазначив, що «життєстійкість особистості можна формувати у процесі виховання, стимулюючи самостійність, довільну активність, відповідальність, навчаючи студентів керувати власними

емоціями, поведінкою та умінням мобілізуватися у важких життєвих ситуаціях» [10, с. 66].

Закордонні дослідники, такі як М. Тірні й М. Лавелле навчали життєстійкості медсестер, а вчені С. Джудкінс та М. Інгрем «використовували підхід самостійної освіти у навчанні серед медсестер-менеджерів» [38, с. 20] – все це значно підвищило у них рівень життєстійкості. Це вказує на те, що ми можемо формувати життєстійкість в особистості на різних вікових етапах.

Формування життєстійкості, згідно з С. Мадді, проходить у дитинстві і частково в підлітковому віці, проте її можна розвивати також пізніше [38].

Вчений С. Мадді розробив модель формування життєстійкості, що містить припущення у тому, що ця якість особистості не є вродженою, а може формуватися протягом життя людини. Вчений виділяє дві основні мети у моделі формування життєстійкості: «1. Досягнення більш глибокого розуміння стресових обставин, шляхів подолання з ними, знаходження шляхів активного вирішення проблем. 2. Постійне використання зворотного зв'язку, за рахунок чого поглиблюється самосприйняття залученості, контролю і прийняття ризику» [41, с. 269].

Це стало підґрунтям для розроблення С. Мадді тренінгу з розвитку життєстійкості. У цьому тренінгу вчений представив три основні техніки:

1. «Техніка «Реконструкція ситуацій» має на меті «розвиток уяви та вирішення проблеми. Людиною визначаються ті ситуації, які сприймаються нею як стресові. Такі ситуації піддаються аналізу, як саме особистість їх вирішує, які способи обирає для цього вирішення та які ресурси використовує. Таким чином вона усвідомлює, що саме призводить до ефективного вирішення стресової ситуації та розуміє які ресурси та навички їй потрібно розвинути» [41, с. 269]. Результатом використання цієї техніки є розвиток особистісних навичок для створення нових ефективних стратегій вирішення стресової ситуації.

2. «Техніка Фокусування допомагає у разі неможливості прямої трансформації важкої ситуації передбачає пошук недостатньо усвідомлюваних емоційних реакцій, які перешкоджають прийняттю рішення). Ця техніка спрямована на емоційний інсайт, що сприяє трансформації стресових ситуацій в можливості, які можуть відкриватися перед людиною» [41, с. 269].

3. Техніка «Компенсаторне самовдосконалення» використовується при «наявності такої травмуючої ситуації яку неможливо змінити необхідно робити акцент на іншій ситуації, яка максимально пов'язана з травмуючою; таке переключення між ситуаціями спонукає людину приділяти увагу тому, що піддається зміні (так як неможливо контролювати все)» [41, с. 270].

Дослідник С. Мадді тренінг життестійкості поєднав із практикою здорового способу життя, що реалізувалось у його програмі підвищення життестійкості (Hardiness Enhancing Lifestyle Program, скорочено HELP). Основними напрямками програми він виділив такі: «навчання розслабленню (контролю дихання, розслабленню м'язів); навчання правильному харчуванню; навчання совладанню (використовуються техніки вирішення проблем та емоційного інсайту); використання соціальної підтримки (навчання навичкам спілкування); фізичні вправи (відомості про використання вправ з метою поліпшення здоров'я та ефективності діяльності)» [40, с. 269]. З метою результативного формування життестійкості у дитини дорослим необхідно стимулювати вирішення повсякденних завдань самою дитиною, надаючи допомогу тільки у важких ситуаціях. Прикладом для наслідування повинні стати сміливі, самодостатні дорослі, які самостійно керують своїм життям. Також важливим є створення необхідних умов для розвитку когнітивних, розумових здібностей та уяви [40, с. 587]. Для розвитку компонента залученості важливі прийняття, підтримка, любов і схвалення з боку батьків, компонента контролю – підтримка ініціативи дитини, її прагнень

впоратися зі складними завданнями на межах можливостей, компонента прийняття ризику – різноманіття вражень, мінливість та неоднорідність середовища [25, с. 6].

Отже, з огляду на вищесказане, за робоче ми взяли визначення «життестійкості» як систему переконань про себе, світ та взаємини зі світом, яка містить три порівняно автономних компонента: залученість, контроль, прийняття ризику. До ознак життестійкості належать такі: фізична та психологічна витривалість, навички здорового способу життя, стресостійкість, володіння техніками релаксації, аутотренінгу; моральна стійкість; стійкий пізнавальний інтерес, навички рефлексії; комунікативні навички; навички побутової та трудової діяльності. Основними напрямками програми формування життестійкості є такі: навчання розслабленню; навчання правильному харчуванню; навчання самовладанню, навичкам спілкування; фізичні вправи.

1.2. Вікові та соціальні особливості життестійкості особистості

Зміни в сучасному соціумі мають значущий вплив на людину. Так, згідно з дослідницею О. Чиханцовою, сучасний індивід повинен орієнтуватися в широкому соціальному просторі, проявляти гнучкість, різноманітність інтересів, прагнути до самовдосконалення та розуміти важливість теперішнього моменту в житті [37]. Ми вважаємо, що таким потенціалом може бути життєдіяльність особистості. Важливо зазначити, що життєдіяльність формується під впливом навколишнього середовища – спершу родичів, а потім ширшого соціального оточення [41; 42]. Однак важливо не поглинутися впливом соціуму, а зосередитися на власній сутності та відкритті свого істинного «Я».

Розвиток особистості як свідомого суб'єкта відбувається в соціальних умовах. На думку К. Маннапової, особистість представляє собою багаторівневу та багатофункціональну систему, що включає

психофізіологічний, психологічний та соціально-психологічний компоненти, тому життєдіяльність формується завдяки взаємодії індивіда та оточення протягом всього життя [22].

Згідно з дослідженнями С. Мадді, життєдіяльність не є вродженою, а набутою характеристикою. Її можна розвивати за допомогою спеціалізованих тренінгових програм, що включають ряд вправ для формування адаптивних копінг-стратегій та побудови ефективних міжособистісних відносин на основі підтримки та довіри [42]. Вчений зазначав, що життєдіяльність починає розвиватися у дитинстві і продовжується у підлітковому віці. Цей процес тісно пов'язаний із відносинами між дитиною та її батьками. При розгляді формування життєдіяльності у дитячому віці важливо підкреслити роль ключового дорослого. Цей дорослий створює сприятливе навколишнє середовище для активізації психологічних ресурсів дитини і виступає посередником між дитиною та соціальними цінностями, установками, нормами та формами взаємодії [42].

Розвиток всіх психічних функцій дитини сприяє формуванню адекватної самооцінки, що дозволяє їй використовувати різні стратегії подолання труднощів, тактики саморегуляції та розвивати комунікативні навички. У дитинстві та підлітковому віці дитячі цінності та поведінка часто порівнюються з цінностями та поведінкою їхньої сім'ї. Наприклад, для розвитку почуття залученості важливо отримувати підтримку, любов та підтвердження від батьків. Підтримка ініціатив дитини та її бажання вирішувати складні завдання сприяють розвитку контролю [35].

Як вже згадувалося, у дитинстві розвиток життєстійкості залежить від взаємин батьків із дітьми [35]. На думку М. Селігмана Підлітки, які відчувають стан «поток», мають вищу самооцінку та ступінь захопленості, швидко адаптуються до соціуму та досягають успіху [35].

У підлітковому та юнацькому віці основним є прагнення до емоційного розв'язання життєвих проблем. У випадку недостатнього

формування життєстійкості в цьому віці може виникнути відчуття безсилля, невпевненості в своїх діях, незадоволеність собою, навчальними здібностями та міжособистісними відносинами. Також можливі труднощі в соціально-побутовій сфері, відсутність перспектив кар'єрного росту, конфлікти в міжособистісних стосунках, що призводить до незадоволеності життям, підвищення рівня тривожності та невпевненості у майбутньому [31].

Формування особистості в юнацькому віці, що вважається оптимальним для створення життєстійкості та вміння стримувати стрес, пов'язане із підвищенням рівня самосвідомості, вимог до оточуючого світу та самого себе, а також формуванням стійкого відчуття «Я». Згідно з дослідницею О. Чиханцовою, адекватний рівень соціальної зрілості сприяє підтримці психосоматичного здоров'я, адаптації та задоволенню потреб молоді у зайнятті внутрішньої позиції дорослої особистості та самоідентифікації в соціокультурному контексті суспільства [35].

Слід підкреслити, згідно з К. Маннаповою, ключовим психологічним аспектом, який характеризує підлітковий вік, є різке зростання у формуванні концепції «Я», пов'язане з розвитком самосвідомості та відкриттям підлітком свого внутрішнього світу [22].

За словами Т. Титаренко, життєстійкість людини може розвиватися протягом всього життя або залишатися нерозвиненою. У дитячому віці життєстійкість формується під впливом батьків, які передають дітям свої цінності, наприклад, навички впорядкування відчуттів. У підлітковому та юнацькому віці особливе значення має вплив підлітково-юнацької субкультури, яка активно формує життєстійкість [33].

У зрілому віці ключовим фактором соціалізації стає професійне спілкування, яке сприяє розвитку навичок життєстійкості та формуванню відповідного способу життя. Від дорослих осіб очікується життєстійкість, яка виявляється в сімейних конфліктах, міжпоколінневих суперечностях, відносинах між чоловіком і дружиною, а також з родичами та сусідами. У

похилому віці життєстійка особа зосереджується на аналізі своїх досягнень і намагається реалізувати свої життєві плани якнайповніше.

За дослідженням О.Чиханцової, рівень життєстійкості її компонентів змінюється з віком: у молодих людей (< 35 років) цей рівень зазвичай вищий, ніж у старшій групі [35]. Реалістичне сприйняття світу є характерним як для раннього, так і для середнього віку. Молодь відрізняється більшою життєстійкістю, що свідчить про їхню психологічну стійкість та здатність долати труднощі [31].

Загалом, життя людини від народження до старості супроводжується змінами її фізіологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик. Соціальне оточення, потреби та основна діяльність визначають динаміку розвитку, вікову специфіку та основні психологічні аспекти на різних етапах життя. Нам важливо також розглянути прояви життєстійкості на різних етапах особистісного розвитку. На етапі раннього дитинства основним є адаптація та утримання життя дитини в умовах соціального оточення. Ключовими факторами розвитку життєстійкості є психофізіологічні властивості, психічна активність та емоційний стан. Обмеження у здоров'ї, неврози, психосоматичні розлади, гіперактивність та підвищена емоційність можуть негативно позначитися на розвитку життєстійкості у дітей [35].

Слід враховувати вплив несприятливих умов життя, таких як клімат, місце проживання, харчування, побутові умови та взаємини в сім'ї, на розвиток життєстійкості. Життєстійкість індивіда адаптується до світу дитинства, що постійно змінюється. Важливо зазначити, що у дошкільному віці основні ознаки життєстійкості проявляються в ігрових ситуаціях та спілкуванні з однолітками та дорослими. Це відображає здатність до підтримки сталого рівня активності, позитивного настрою, психічної стійкості в різних життєвих обставинах та іграх. Гра сприяє формуванню соціальних навичок, самооцінки, саморегуляції та

самоконтролю, а також активізує життєстійкі якості психіки, такі як воля, соціальна компетентність та комунікабельність.

У шкільному віці відбувається ключове формування психологічних аспектів, таких як почуття дорослості, самооцінка, потреба в самоствердженні та саморегуляції, сприйняття соціального оточення, а також активне подолання негативних впливів навколишнього середовища і життєвих труднощів. Це ініціює розвиток нормативної життєстійкості [35].

Серед факторів, що сприяють активізації життєстійкості, можна виділити різноманітні поведінкові відхилення, відсутність мотивації до навчання та елементи вивченої безпорадності. Дослідження С. Мадді показали стійкий зв'язок між рівнем життєстійкості та умовами раннього дитячого розвитку. Позитивно на формування життєздатних переконань впливають стресові ситуації в ранньому дитинстві (наприклад, матеріальні труднощі, розлучення батьків, часті переїзди), відчуття призначення в житті, а також виховання впевненості та підтримка високих стандартів. Негативно на розвиток життєстійкості у дитинстві впливають відсутність підтримки та заохочення від близьких, відсутність відчуття призначення в житті, обмежена участь у різних заходах та відчуженість від значущих дорослих [42].

Підсумовуючи, ми розуміємо важливість розвитку інтелектуальних навичок у дитячому віці, яка включає позитивний аналіз життєвих ситуацій, рольові ігри для програвання стресових ситуацій, розширення культурного кругозору, вміння встановлювати контакти, соціальну підтримку, вміння говорити «ні», адекватну реакцію на критику, навички ведення себе, самоприйняття, самоповаги, впевненості в собі та вольові зусилля.

Поведінковий аспект життєстійкості у підлітків в основному асоціюється з активно-агресивними методами самозахисту та захисту власних поглядів, що є типовим для підліткового періоду і важливим етапом соціалізації. На розвиток життєстійкості в ранній юності впливають

позитивне сприйняття життя, оптимізм, встановлення нових життєвих орієнтирів, а також моральне та соціально-професійне самовизначення. Криза соціально-професійного самовизначення виконує важливу роль у змістовному розвитку особистості. Відсутність конкретних планів на майбутнє може призвести до дезорганізації життєстійкості молоді. Формулювання прогнозів майбутнього сприяє розвиненому рівню життєстійкості, де прогнозування власного майбутнього виконує важливу роль.

У юнацькому віці відбуваються значущі соціально-психологічні зміни: до них відносяться особистісна зрілість, яка формується через подолання нових життєвих ситуацій, таких як соціально-економічна самостійність, професійна освіта, створення партнерських відносин, вступ у шлюб, формування сім'ї та батьківство. Розвиток життєстійкості в цьому віці може бути вплинутий кризою соціальних і професійних очікувань. Позитивний настрій, оптимізм, сприятливі життєві умови, перспективи кар'єрного росту і позитивні професійні перспективи сприяють розвитку адекватної самооцінки, позитивної самосвідомості та соціальної та професійної життєстійкості [35].

Найбільш продуктивним періодом становлення особистості є зрілий вік, коли ключову роль відіграють життєздатність та життєстійкість людини. Соціально-економічне становище, побутові умови, сімейні відносини, соціально-професійний статус та перспективи майбутнього залежать від здатності особистості подолати труднощі, невдачі та несприятливі обставини.

Соціальні та професійні проблеми, міжособистісні та внутрішньоособистісні конфлікти викликають психічну напругу, тривогу, стрес, емоційну нестійкість і змішаність соціально-професійної свідомості. Подолання цих проблем передбачає необхідність збереження своєї цілісності, підтримки життєвих орієнтацій, розвитку творчості, самоорганізації та саморегуляції у всіх аспектах життєдіяльності,

відсутності стресу, толерантності до невизначеності, контролю за собою та надмірної активності. Це все визначає життестійкість людини [35].

Варто підкреслити, що у літньому віці життєздатність головним чином впливає на почуття втрати професійної активності. Хоча деякі пенсіонери продовжують працювати, іноді з успіхом, більшість відчуває соціально-професійну неповноцінність. Особливу роль відіграє ставлення до свого здоров'я. Деякі продовжують працювати, інші знаходять себе в соціальних аспектах життя, а деякі борються зі своїм здоров'ям. Для пенсіонерів, які продовжують працювати, важливо зберігати життєздатність, адаптуватися до змін, підтримувати працездатність, покращувати професійну кваліфікацію та, у деяких випадках, змінювати свою професійну діяльність.

Старість як віковий період підводить підсумки ресурсів життестійкості, які гарантують самостійність і тривалість життя. Життестійкість є особливо важливою для людей з обмеженими можливостями здоров'я та для старших людей з хронічними захворюваннями. Для них важливо мобілізувати всі ресурси для підтримки життя, досвід управління життєвими проблемами, контроль емоційних станів та відчуття затребуваності серед родичів.

Вчений В. Ігнатко розглядає взаємозв'язок життестійкості та соціально-економічної ситуації. Вчений вважає, що економічні відносини проникають у всі сфери життя людини і є основою її життєдіяльності [13]. Рівень життестійкості особистості відображається через її емоційний стан, когнітивні та поведінкові патерни, впливаючи на якість та смисл її життя, незалежно від віку та соціального статусу. Життєва стійкість формується протягом життя людини, під впливом як зовнішніх факторів, таких як виховання, культура, освіта, так і внутрішніх психологічних та духовних особливостей [42]. Стабільна взаємодія дитини з оточуючим середовищем вимагає внутрішніх ресурсів для психологічної стійкості.

Ідея життєстійкості полягає в оптимальному реагуванні людини на виклики ускладнених життєвих обставин, починаючи з дитинства. Щоб адаптуватися до соціальних стресів і реалізувати свій потенціал, особливо підліткам необхідні навички рішення проблем і розвиток властивостей особистості, які допомагають у самореалізації [34].

Критичні етапи розвитку особистості вважаються ключовими для розуміння та розвитку життєстійкості. Життєстійкість, розглядається нами як готовність приймати виклики, контролювати та брати участь, є важливим мотиваційним фактором для здоров'язбережувальної поведінки. У кожному віковому етапі існують внутрішні ресурси, що допомагають ефективно впоратися з життєвими труднощами. Однак ці ресурси можуть залишатися невикористаними без відповідної уваги до їх виявлення та розвитку.

Вікові особливості в проявах життєстійкості пов'язані переважно з соціальними факторами, такими як сімейне виховання, вплив позитивних прикладів життєстійкості дорослих та освіта особистісних якостей.

Людина з розвиненою життєстійкістю сприймає досвід невдач як натуральну частину життя і вбачає в ньому можливість для особистісного росту. Цей досвід стає невід'ємною частиною її життєвої структури і розглядається як корисний. Відсутність життєстійкості призводить до того, що людина не може перебороти період залежності від батьків і залишається під впливом свого оточення. Така особа недостатньо зосереджена на саморозвитку та самовдосконаленні, що впливає на характер її соціальних відносин, які, як правило, базуються на взаємовигоді, а не на взаємоповазі та розумінні.

Отже, розвинена життєстійкість, здобута ще в дитинстві, є ключовою для формування стилю життя, який базується на усвідомленні та перетворенні свого позитивного та негативного досвіду. Щоб освідомити негативний досвід, необхідно його аналізувати та оцінювати, а потім переосмислювати і освоювати.

1.3. Формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості

У сучасних соціально-економічних умовах фахівці Державної служби зайнятості часто працюють у стані підвищеної психологічної напруги, що зумовлено як зовнішніми чинниками (нестабільність ринку праці, значна кількість клієнтів із кризовим досвідом), так і внутрішніми (професійне вигорання, емоційне виснаження, зниження мотивації). Одним із ключових психологічних ресурсів, що забезпечують ефективне функціонування таких фахівців у професійній діяльності, є життєстійкість – інтегративна властивість особистості, яка дозволяє зберігати адаптивність, внутрішню рівновагу, цілеспрямованість та активність попри стресові обставини.

Сучасні соціально-економічні трансформації та політичні зміни, що відбуваються в українському суспільстві, значною мірою впливають на професійне самопочуття працівників державного управління. З огляду на те, що саме державні службовці безпосередньо залучені до імплементації реформ і суспільних перетворень, їхня діяльність характеризується високим рівнем психоемоційної напруженості. Як зазначають І. Ковальчук та О. Мельник, професійна діяльність державного службовця відзначається особливою соціальною значущістю, жорсткою нормативною регламентацією, а також підвищеними вимогами до особистісних та професійних якостей працівника [14, с. 12].

Специфіка роботи у сфері державної служби полягає у здійсненні управлінських функцій, які не пов'язані з безпосереднім створенням матеріальних благ, проте забезпечують ефективне функціонування суспільства в цілому. У цьому контексті, як підкреслює Н. Бельська, основним інструментом діяльності державного службовця виступає інформація, яку він аналізує, зберігає, передає та використовує в управлінських процесах як засіб впливу [3, с. 23]. Такий характер

діяльності висуває високі вимоги до рівня відповідальності, організації праці, професіоналізму та стресостійкості фахівців, що зумовлює підвищений ризик розвитку хронічного стресу, емоційного виснаження і, відповідно, професійного вигорання [38, с. 95].

Зростаюча наукова та практична зацікавленість проблемою професійного вигорання в державному секторі пояснюється тим, що дане явище не лише свідчить про внутрішній стан фахівця, а й виступає індикатором системних труднощів у сфері державного управління. Воно пов'язане з соціальною включеністю працівників, їх професійною ідентичністю, рівнем задоволеності діяльністю та ефективністю виконання функціональних обов'язків.

У контексті динамічних змін у суспільстві зростає потреба у вдосконаленні системи соціального управління, в межах якої державна служба відіграє ключову роль. Згідно з даними Державної служби України, підвищення ефективності функціонування органів влади безпосередньо пов'язане з якістю кадрового забезпечення, рівнем професійної підготовки та наявністю системи психоемоційного супроводу працівників. Ефективна кадрова політика повинна охоплювати не лише базовий рівень професійної освіти, а й цілеспрямовану роботу з емоційним станом персоналу, його мотивацією, задоволеністю працею та прагненням до професійного розвитку [13].

Функціонування державної служби значною мірою визначається ставленням до людського ресурсу як стратегічного чинника управлінської системи. У зв'язку з цим актуальною є потреба у створенні комплексної системи добору, підготовки, професійного розвитку та психологічної підтримки державних службовців, яка б відповідала сучасним викликам і сприяла зниженню рівня професійної дезадаптації та розвитку вигорання.

Ми виділили низку чинників, що впливають на життєстійкість фахівців: об'єктивні соціально-демографічні характеристики (вік, стать, освітній рівень, сімейний статус, професійний досвід), а також суб'єктивні

особистісні детермінанти: самооцінка, локус контролю, рівень нейротизму, схильність до фрустрації, агресивність, темпераментні особливості.

Підвищена увага до людського ресурсу в системі державного управління є складовою ширшого соціогуманітарного підходу до сталого розвитку, орієнтованого на збереження психологічного добробуту працівників. У міжнародній практиці це знаходить відображення у створенні ефективних механізмів управління, що передбачають відновлення ресурсу, профілактику вигорання як частину загальної стратегії підтримки персоналу.

С. Ігнатенко наголошує, що специфіка діяльності держслужбовця полягає у постійному функціонуванні в умовах суспільно-політичної нестабільності, реформ, адміністративних та технологічних змін, що підсилює навантаження на особистісну сферу фахівця та підвищує ризик деформації професійної ідентичності [21, с. 50].

Відповідно, ефективність функціонування державного управління значною мірою залежить від рівня професійної компетентності його представників. Саме вони є посередниками між владою та громадськістю, формуючи рівень довіри до інституцій. Недостатній рівень професіоналізму не лише знижує ефективність управління, а й негативно впливає на імідж державних структур у цілому.

Окремої уваги заслуговує проблема формування комунікативної компетентності державних службовців як одного з найважливіших чинників професійної ефективності. І. Михайлова зазначає, що система професійної підготовки має передбачати формування навичок публічної комунікації, ведення ділових перемовин, участі в дебатах, взаємодії з медіа та дипломатичними представництвами. Високий рівень розвитку комунікативної культури, емпатичність, гнучкість і рефлексивність виступають важливими чинниками формування позитивного іміджу державного службовця та забезпечення якості публічного адміністрування [36, с. 32].

У сучасних умовах суспільної трансформації нагальною стає потреба у комплексному підході до забезпечення професійної ефективності державних службовців. Цей підхід має включати не лише вдосконалення нормативно-правового регулювання, а й системну психологічну підтримку, розвиток соціальних та комунікативних компетенцій, а також впровадження програм з формування життєстійкості, профілактики синдрому професійного вигорання, що є критично важливим чинником стабільності та ефективності кадрової політики.

Важливу роль у прогнозуванні емоційного вигорання відіграє локус контролю. Дослідження засвідчують, що особи з екстернальним локусом контролю, які схильні приписувати відповідальність за життєві події зовнішнім обставинам, частіше демонструють вищий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації. Навпаки, інтернальний локус контролю, що базується на переконанні у власній відповідальності за наслідки діяльності, має захисний характер і знижує ймовірність розвитку вигорання.

Позитивну кореляцію виявлено також між рівнем агресивності й проявами емоційного виснаження. Аналогічна тенденція простежується у зв'язку між високим рівнем особистісної тривожності та інтенсивністю всіх компонентів синдрому вигорання, що підтверджує підвищену вразливість осіб з емоційно лабільним типом особистості.

У межах психодинамічного підходу до аналізу феномену вигорання значущими вважаються також характеристики темпераменту, зокрема сила та лабільність нервових процесів. Як зазначає В. Орел, особистісна витривалість, яка проявляється в здатності ефективно функціонувати у звичних умовах діяльності, адаптивно реагувати на зміни та зберігати працездатність, суттєво знижує ризик емоційного виснаження [31, с. 102].

Значну увагу в сучасних дослідженнях приділено п'ятифакторній моделі особистості (Big Five). Емпіричні дані свідчать про наявність сильного зв'язку між рівнем нейротизму та ключовими ознаками

професійного вигорання. Високий нейротизм обумовлює схильність до тривожності, емоційної нестійкості, що підвищує ризик розвитку деперсоналізації та зниження ефективності у професійній сфері. Водночас, низький рівень відкритості до нового досвіду, притаманний таким особам, обмежує адаптивні можливості та інноваційну активність.

Іншим важливим предиктором емоційного вигорання є задоволеність професійною діяльністю, яка включає в себе як емоційне ставлення до роботи, так і суб'єктивну оцінку її значущості, змістовності та перспектив розвитку. Високий рівень задоволеності діяльністю виступає буфером, що захищає від стресових впливів. Водночас, екзистенційна порожнеча, розчарування у результатах праці та втрата сенсу професійної діяльності є факторами, що пришвидшують вигорання.

У науковій літературі все частіше акцентується на тому, що усвідомлений, відповідальний та вільний вибір професійного шляху є однією з основних умов ефективного професійного становлення. Такий вибір не лише забезпечує відповідність між цінностями особистості та професійною діяльністю, а й формує внутрішній ресурс стійкості до професійних труднощів, що є важливим елементом профілактики синдрому емоційного вигорання.

Згідно з поглядами Н. Андрєєвої, синдром емоційного вигорання у фахівців тісно пов'язаний із почуттям власної гідності, яке відіграє ключову роль у формуванні внутрішньої мотивації та є основою для професійної самореалізації особистості. Дослідниця інтерпретує це почуття як поєднання впевненості в собі, самодостатності, усвідомлення значущості власної праці та задоволення від досягнутих результатів. Особливу увагу авторка приділяє тому, що формування почуття власної гідності значною мірою зумовлене якістю професійної взаємодії з безпосереднім керівництвом і колегами, що, у свою чергу, підтверджує соціально-психологічну природу механізмів розвитку емоційного вигорання [1, с. 69].

У дослідженні О. Шнайдер увага зосереджена на взаємозв'язку між орієнтацією на кар'єрне зростання та ризиком виникнення емоційного вигорання. Результати дослідження свідчать, що респонденти, які визначають кар'єру як провідну життєву цінність, частіше демонструють низький рівень задоволеності професійною діяльністю, що супроводжується підвищеним рівнем психоемоційної напруги. Це призводить до погіршення психофізичного стану та зниження адаптивних можливостей. Натомість особи, які отримують задоволення від самого процесу праці і мають реалістичні очікування щодо професійної реалізації, вирізняються вищим рівнем психологічного благополуччя та стійкістю до проявів емоційного виснаження [49, с. 146].

У контексті дослідження Л. О. Царенко було виявлено статистично значущий зв'язок між сімейним станом працівників та рівнем ризику розвитку синдрому емоційного вигорання. Зокрема, фахівці, які не перебувають у шлюбі, продемонстрували вищий рівень уразливості до проявів емоційного виснаження. Авторка пояснює це відсутністю стабільної емоційної підтримки, яка зазвичай забезпечується у межах родини. Враховуючи психотерапевтичний потенціал родинних стосунків, наявність міцних сімейних зв'язків може виконувати буферну функцію, пом'якшуючи вплив професійних стресорів і знижуючи ризик вигорання [46, с. 102].

Згідно з дослідженнями С. Мадді (S. Maddi), життєстійкість включає три основні компоненти: залученість (commitment), контроль (control) та виклик (challenge) [42]. У контексті професійної діяльності фахівців служби зайнятості це означає здатність залишатися включеним у виконання посадових обов'язків, сприймати зміни як можливості для зростання, а не загрози, та відчувати, що ситуація підлягає впливу і керуванню.

На думку українських науковців, життєстійкість тісно пов'язана із розвитком емоційної стабільності, сформованістю ціннісно-сміслової

сфери та наявністю підтримувального соціального середовища [3; 9]. Зокрема, І. М. Гриценко підкреслює, що життєстійкість виступає як психологічний буфер, що зменшує вплив хронічного стресу і знижує ризики професійного вигорання серед представників соціальних професій [3, с. 112].

Процес формування життєстійкості передбачає цілеспрямовану роботу над розвитком саморегуляції, рефлексії, когнітивної гнучкості та навичок конструктивної взаємодії з оточенням. Ефективними виявляються програми психопрофілактичного та психокорекційного спрямування, що включають тренінги розвитку стресостійкості, емоційного інтелекту, а також засоби роботи з внутрішніми ресурсами (методи самопідтримки, техніки візуалізації, тілесно-орієнтовані практики) [5; 10].

Отже, життєстійкість фахівця Державної служби зайнятості – це не лише запорука його особистого благополуччя, а й важливий чинник збереження ефективності професійної діяльності у складних соціальних умовах. Її розвиток має бути невід’ємною складовою системи підготовки та підтримки працівників соціальної сфери.

Висновки до першого розділу

Було розкрито поняття «життєстійкості» як система переконань про себе, світ та взаємини зі світом, яка містить три порівняно автономних компонента: залученість, контроль, прийняття ризику.

Було виділено основні функції життєстійкості:

- 1) активація властивостей психіки на виконання завдання;
- 2) оптимальне поєднання життєстійких смисложиттєвих орієнтацій, психофізіологічних характеристик та соціальних складових, спрямованих на адаптацію до складних умов;
- 3) побудова оптимальних стратегій опанування та їх використання;
- 4) саморегуляція;

- 5) адаптація до непередбачуваних змін з відчуттям власної цілі та контролю над тим, що відбувається у житті;
- 6) набуття резилентності під впливом складних особистісних обставин;
- 7) перетворення стресових подій на можливості для особистісного зростання;
- 8) підвищення або збереження на оптимальному рівні продуктивності праці, успішності діяльності, збалансованості;
- 9) готовність до самовизначення у складних життєвих ситуаціях, вихід на рівень трансадаптації (самодетермінації та самореалізації);
- 10) збагачення мудрістю;
- 11) метафункція життестійкості – ефективне подолання дистресу та в напрямі особистісного зростання.

Ознаки життестійкості: фізична і нервово-психологічна витривалість, навички здорового способу життя; стресостійкість, володіння методиками аутотренінгу, релаксації; моральну стійкість; стійкий пізнавальний інтерес, навички рефлексії, аналізу та узагальнення; володіння комунікативними навичками; навички роботи із суперечливою інформацією; навички побутової, господарської та трудової діяльності.

Основними напрямками програми формування життестійкості є такі: навчання розслабленню; навчання правильному харчуванню; навчання самовладанню, навичкам спілкування; фізичні вправи. Тренінг з розвитку життестійкості базується на трьох основних техніках: Техніка «Реконструкція ситуацій»; Техніка «Фокусування»; Техніка «Компенсаторне самовдосконалення».

Найбільш продуктивним періодом становлення особистості є зрілий вік, коли ключову роль відіграють життєздатність та життестійкість людини. Соціально-економічне становище, побутові умови, сімейні відносини, соціально-професійний статус та перспективи майбутнього залежать від здатності особистості подолати труднощі, невдачі та несприятливі обставини.

Процес формування життєстійкості передбачає цілеспрямовану роботу над розвитком саморегуляції, рефлексії, когнітивної гнучкості та навичок конструктивної взаємодії з оточенням. Ефективними виявляються програми психопрофілактичного та психокорекційного спрямування, що включають тренінги розвитку стресостійкості, емоційного інтелекту, а також засоби роботи з внутрішніми ресурсами (техніки візуалізації, тілесно-орієнтовані практики). Отже, життєстійкість виступає як психологічний буфер, що зменшує вплив хронічного стресу і знижує ризики професійного вигорання серед представників соціальних професій.

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ У ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

2.1. Методика діагностики життєстійкості особистості у фахівців Державної служби зайнятості

Для дослідження життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості ми розробили методику дослідження. Мета діагностики – визначити вихідний рівень життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Вибірку дослідження складала 52 фахівця Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості.

Досягнення цієї мети передбачало підбір таких методів: Тест життєстійкості (ТЖС) С. Мадді; Опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т. Ларіної); Психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О. Гріньова).

Тест життєстійкості (ТЖС) С. Мадді, спрямований на визначення «здатності особистості виступати самостійним суб'єктом життя, який вміє приймати самостійні рішення, ставити мету і досягати її чи, навпаки, намагатися бути як всі, плисти за течією, покладатися на випадок, що характеризує їхнє ставлення до життя, здатності обирати смисложиттєві цінності за субшкалами залученості (commitment – необхідність бути включеним у діяльність, а також бути учасником того, що відбувається, здатність піклуватися про інших, а також звертатися по допомогу), контролю (control – впевненість у тому, що докладені зусилля можуть змінити ситуацію навіть якщо основна мета не буде досягнута) і прийняття ризику (challenge дає змогу розглядати життя як спосіб отримання досвіду через активне засвоєння знань та їх використання на практиці, готовність

діяти на свій страх і ризик без якихось гарантій успіху)» [35, с. 356] (див. дод. А).

Аналіз отриманих результатів за методикою «Тест життєстійкості» (адаптація Д. О. Леонтьєва, опитувальника С. Мадді). Шкала «залученості» - важлива характеристика ставлення людини до себе, яка дає можливість відчувати себе достатньо цінними, значущими особистостями, щоб повністю включитися в розв'язання життєвих завдань, не звертаючи увагу на наявність стресогенних чинників.

Шкала «контролю» – це переконаність в тому, що боротьба дозволяє вплинути на результат того, що відбувається, навіть якщо цей вплив не абсолютний і успіх не гарантований. Середній рівень характеризує особистостей як таких, що мають розвинений компонент контролю у ситуації стресу, тоді вони продовжують боротьбу та шукають нові шляхи розв'язання проблем, а також відчують, що самі вибирають власну діяльність та свій життєвий шлях.

Високий рівень вираженості контролю дає змогу особистості контролювати ситуацію настільки, наскільки це необхідно, ставити важкодоступні цілі і прагнути їх реалізувати. Тобто, такі особистості відчують, що саме від них залежить їх життєва реалізація. Для особистості з низьким рівнем контролю характерне відчуття власної безпорадності.

Шкала «прийняття ризику» – переконаність людини у тому, що все, що з нею відбувається, сприяє її розвитку внаслідок знань, отриманих з досвіду, – неважливо, позитивного чи негативного. При високому рівні вираженості прийняття ризику у особистості невеликі перешкоди до мети, несподіванки викликають у неї інтерес до життя. Такі особистості охоче беруться втілювати навіть найсміливіші ідеї. За середнього рівня прийняття ризику особистість сповнена впевненості та оптимізму в більшості ситуацій, активно засвоює знання з отриманого досвіду, незалежно від того, позитивний він був або негативний. Респондентам з низьким рівнем

прийняття ризику притаманні мрії про розмірене спокійне життя, сум за минулим, відчуття того, що життя проходить повз, дратівливість з приводу різких змін.

Опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга) спрямований на визначення рівня осмисленості та сформованості особистісних складових життєстійкості, що проявляються у спілкуванні (див. додаток Б).

Низький рівень життєстійкості у особистості не дозволяє їй максимально ефективно справлятися з тиском, який чинить зовнішнє середовище, активно будувати особисті плани. При середньому рівні життєстійкості є характерною рисою особистості, яка більш упевнено буде себе почувати, стикаючись із життєвими труднощами, непередбачуваними складними обставинами. Високий рівень сформованості життєстійкості у особистості спонукає і спрямовує її на співробітництво з оточуючими, сприяє розвитку здатності самостійно знаходити шляхи розв'язання проблем.

Психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авторка О. Гріньова) має на меті дослідити психологічні особливості здатності особистості до здійснення авторського життєвого вибору.

За високого рівня здатності особистості до здійснення авторського життєвого вибору, вона прагне до здійснення автономного, найбільш оптимального для неї варіанту життєвих рішень; життєві цілі й плани переосмислюють як власні, такі, що мають для неї високу цінність, прагне до вільної й відповідальної реалізації ліній життєвого шляху.

Середній рівень сформованості життєстійкості особистості говорить про те, що спрямування її на організацію свого життя в теперішньому часі спричинює орієнтацію особистості на здійснення соціально стереотипних життєвих виборів, оскільки такі вибори «свідчать про те, що я все роблю правильно, як всі люди». Тобто, прогнозування особистістю успішності досягнення своїх життєвих цілей є недостатньо перспективним та гнучким.

Особистість з низьким рівнем життєстійкості при здійсненні життєвих виборів мало замислюється про їхню значущість для реалізації своїх смисло-життєвих орієнтацій, що може привести до низької цінності реалізації власних цілей, бажань, відмову від суб'єктної самодетермінації свого життя та недостатність життєпроекування в цілому.

Отже, діагностика рівня життєстійкості особистості дозволяє коригувати у неї тривожний емоційний стан, низьку стресостійкість, комунікативні бар'єри та непорозуміння, розвинути вміння планування, швидкого прийняття рішень тощо. Дослідження стресостійкості особистості сприяє організації та проведенню цілеспрямованої роботи з розробки програми формування життєстійкості, спрямованої на підвищення рівнів прояву цієї якості в особистості.

2.2 Результати емпіричного дослідження психоемоційної сфери фахівців Державної служби зайнятості

Отримані дані діагностичного дослідження засвідчили, що 37 фахівців Філії (72%) продемонстрували середній рівень вираженості залученості як компонента життєстійкості. Це свідчить про їх переконаність у тому, що активна участь у подіях власного життя дозволяє знаходити в ньому цінність і сенс. Респонденти з високим рівнем залученості (13%) отримують задоволення від професійної діяльності, вирізняються активною життєвою позицією, прагненням до самореалізації, відкритістю до нових соціальних контактів, залученістю до змін. Натомість низький рівень залученості (15%) асоціюється з почуттям відстороненості, песимістичними поглядами, відчуттям безглуздості зусиль, труднощами у встановленні міжособистісних стосунків.

Детальний кількісний розподіл результатів представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Рівні вираженості життєстійкості у фахівців
Державної служби зайнятості за шкалами

Рівень вираження життєстійкості за шкалами		Результат респондентів (52 фахівці)	
		Кількість	%
Шкала залученості	Високий	7	13
	Середній	37	72
	Низький	8	15
Шкала контролю	Високий	14	26
	Середній	35	67
	Низький	3	7
Шкала прийняття ризиків	Високий	29	55
	Середній	19	36
	Низький	4	9

За шкалою «контролю», яка відображає переконаність у здатності впливати на результати подій, 67% фахівців Державної служби зайнятості продемонстрували середній рівень. Це свідчить про сформованість навичок подолання стресу та усвідомлену відповідальність за власну діяльність. Високий рівень контролю (26%) притаманний тим, хто орієнтований на досягнення амбітних цілей, усвідомлює власну ефективність і суб'єктність у професійному житті. Низький рівень контролю (7%) виявляється через відчуття безпорадності, знижену віру у можливість змінювати ситуацію.

Шкала «прийняття ризику» інтерпретується як установка на розвиток через життєвий досвід – як позитивний, так і негативний. 55% учасників виявили високий рівень прийняття ризику, що свідчить про відкритість до нового, готовність до нестандартних рішень. 36% фахівців Державної служби зайнятості мають середній рівень, що вказує на стриманий оптимізм і прагнення до розвитку, залежно від ситуації. Низький рівень прийняття ризику (9%) відображає орієнтацію на стабільність, уникнення змін і схильність до тривожних реакцій на новизну.

Узагальнений аналіз результатів дає змогу зробити висновок, що високий рівень життєстійкості виявлено у 31% респондентів, що

характеризуються відкритістю, адекватною самооцінкою, позитивним баченням майбутнього. Середній рівень (58%) притаманний тим, хто здатний знаходити сенс у діяльності, підтримувати стабільну життєву активність. Низький рівень життєстійкості (11%) засвідчує схильність до тривожності, дезадаптивних форм реагування, знижену віру в особисту ефективність.

Результати за опитувальником «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність у варіанті Т. Ларіної) показали, що лише 2% фахівців мають низький рівень осмисленості та сформованості життєстійкості, 5% – середній рівень, 24% – вважають життєстійкість характерною особистісною рисою, 63% – демонструють її активне проявлення, а 6% – виявили повністю сформовану життєстійкість.

Результати кількісного розподілу одержаних даних за балами наводимо у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Рівні вираженості життєстійкості у фахівців
Державної служби зайнятості за шкалами

Опитувальник «Самооцінка життєстійкості»		Результат респондентів (52 фахівці)	
набрані бали	рівні осмисленості та сформованості особистісних складових життєстійкості	Кількість фахівців	%
73–81	властивість притаманна повною мірою	3	6
55–72	активно проявляється життєстійкість	33	63
41–54	життєстійкість є характерною рисою	13	24
19–40	середній ступінь вираженості життєстійкості	3	5
9-18	низький рівень осмисленості та сформованості життєстійкості	1	2

Аналіз конкретних шкал показав, що у фахівців найменш вираженими є риси рішучості та оптимістичності, що може бути зумовлено впливом військового стану та загальної соціальної невизначеності. Частина респондентів виявила знижену емпатію (28,2%), пасивність у соціальних

взаємодіях (40,5%) та труднощі з мобілізацією у стресових умовах (32,6%). Також виявлено труднощі з плануванням діяльності (17,3%) та адаптивністю до змін (33%).

За результатами методики «Авторський життєвий вибір» (О. Гріньова), 63% фахівців продемонстрували високий рівень здатності до самостійного здійснення життєвих виборів, 28% – середній рівень, а 9% – низький, що свідчить про недостатню рефлексивність і сформованість особистісного проєктування. Результати представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Рівні розвитку здатності фахівців Державної службизайнятості до здійснення авторського життєвого вибору за шкалами

Рівень розвитку здатності до здійснення авторського життєвого вибору за шкалами		Результат респондентів (52 фахівці)	
		Кількість	%
Шкала Автономності	Високий	12	23
	Середній	32	62
	Низький	8	15
Шкала екзистенційної основи	Високий	10	20
	Середній	36	68
	Низький	6	12
Шкала ґрунтовності (обміркованості)	Високий	29	56
	Середній	19	37
	Низький	4	7
Шкала задоволеності вибором	Високий	23	45
	Середній	21	40
	Низький	8	15
Шкала життєстійкості в процесі життєвого вибору	Високий	18	34
	Середній	31	60
	Низький	3	6

Деталізовані показники за шкалами (автономність, екзистенційна основа, обміркованість, задоволеність вибором, життєстійкість у виборі) підтверджують наявність внутрішнього потенціалу до самореалізації, однак також вказують на потребу в розвитку саморефлексії, смисложиттєвих орієнтацій, психологічної гнучкості та стресостійкості. Узагальнення результатів у табл. 2.4.

Таблиця 2.4.

Рівень життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості, у %

Рівні	Низький	Середній	Високий
Життєстійкість	12	58	30

Отже, за результатами констатувального етапу дослідження, високий рівень життєстійкості мають 30% фахівців Державної служби зайнятості, середній – 58%, низький – 12%. Це свідчить про актуальність розробки та впровадження цілеспрямованої програми формування життєстійкості фахівців Державної служби зайнятості, що дозволить підвищити стресостійкість, покращити міжособистісну взаємодію, підвищити здатність до адаптації та підтримати професійну ефективність у складних соціальних умовах.

2.3 Рекомендації щодо формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості

На основі результатів діагностики життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості, розроблено рекомендації щодо її формування. Ці рекомендації враховують виявлені особливості та вказують на потребу в розвитку саморефлексії, смисложиттєвих орієнтацій, психологічної гнучкості та стресостійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

Формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості є важливим чинником забезпечення їх психологічного благополуччя, професійної ефективності та стійкості до впливу стресових чинників у сфері соціального обслуговування. Зважаючи на специфіку діяльності, яка часто супроводжується взаємодією з вразливими категоріями населення, високим емоційним навантаженням та необхідністю швидкого прийняття рішень, потреба в розвитку життєстійкості є надзвичайно актуальною.

1. Розвиток психологічної компетентності та саморегуляції

Життєстійкість значною мірою залежить від рівня розвитку емоційного інтелекту, здатності до саморефлексії та навичок саморегуляції. Рекомендується впровадження тренінгів, спрямованих на розвиток навичок усвідомлення й керування власним емоційним станом, зниження тривожності та підтримку мотивації. Як зазначає О. Бондарчук, важливим елементом профілактики емоційного виснаження є навчання фахівців методам когнітивно-поведінкової самопомоги, зокрема – формуванню адаптивних переконань, внутрішнього діалогу та технік відновлення ресурсів [4, с. 237].

2. Підтримка смисложиттєвих орієнтацій та професійної ідентичності

За В. Франклом, здатність особистості знаходити сенс навіть у складних обставинах є ключовою у збереженні внутрішньої цілісності та витривалості [39]. У цьому контексті доцільно впроваджувати інтервенції, що сприяють екзистенційному аналізу професійної діяльності фахівців, усвідомленню особистісної цінності власного внеску у справу допомоги іншим, формуванню почуття значущості своєї праці.

3. Розвиток адаптивного мислення та гнучкості

Згідно з С. Мадді, життєстійкі особистості сприймають зміни не як загрозу, а як виклик, можливість для розвитку. Тому доцільно включити до програм підвищення кваліфікації модулі з розвитку гнучкого мислення, опанування стратегій поведінки у невизначених умовах, вміння знаходити альтернативні рішення у складних ситуаціях [42].

4. Психологічний супровід і менторинг

Формування життєстійкості є ефективнішим у контексті підтримувального професійного середовища. Рекомендується впровадження системи супервізій, коучингових сесій та менторських програм, які дозволяють фахівцям ділитися досвідом, отримувати емоційну підтримку та відновлювати особистісні ресурси. Як зазначає І.

Гриценко, такі форми роботи сприяють не лише стабілізації емоційного стану, але й підвищенню професійної самооцінки, що опосередковано впливає на життєстійкість [3, с. 113].

5. Організаційна профілактика та кадровий менеджмент

Життєстійкість працівника також залежить від умов його праці. Керівництву підрозділів Державної служби зайнятості доцільно створювати організаційне середовище, спрямоване на мінімізацію професійних ризиків: оптимізацію навантаження, чітке розмежування повноважень, впровадження механізмів зворотного зв'язку, систем заохочення та професійного зростання. Наявність прозорості, справедливої системи мотивації та підтримки суттєво знижує ризик професійного вигорання.

6. Розвиток комунікативної та стресостійкої поведінки

Оскільки діяльність фахівців Державної служби зайнятості безпосередньо пов'язана з міжособистісною взаємодією, доцільно навчати ефективним моделям асертивної поведінки, конструктивного вирішення конфліктів, емпатичного слухання. Також до програми формування життєстійкості варто включити вправи на тілесно-орієнтовану релаксацію, дихальні практики, техніки усвідомленості (mindfulness), які позитивно впливають на емоційну стійкість.

Висновки до другого розділу

Для дослідження життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості було розроблено методику дослідження, що мала на меті – визначити вихідний рівень життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості. Вибірку дослідження складала 52 фахівця Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості.

Досягнення цієї мети передбачало підбір таких методів: Тест життєстійкості (ТЖС) С. Мадді; Опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т. Ларіної); Психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О. Грінцова).

За результатами констатувального етапу дослідження, було виявлено, що високий рівень життєстійкості мають 30% фахівців Філії, середній – 58%, низький – 12%. Це свідчить про актуальність розробки та впровадження цілеспрямованої програми формування життєстійкості фахівців Державної служби зайнятості, що дозволить підвищити стресостійкість, покращити міжособистісну взаємодію, підвищити здатність до адаптації та підтримати професійну ефективність у складних соціальних умовах.

Було запропоновано рекомендації щодо формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості: 1. Розвиток психологічної компетентності та саморегуляції. 2. Підтримка смисложиттєвих орієнтацій та професійної ідентичності. 3. Розвиток адаптивного мислення та гнучкості. 4. Психологічний супровід і менторинг. 5. Організаційна профілактика та кадровий менеджмент. 6. Розвиток комунікативної та стресостійкої поведінки

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ У ФАХІВЦІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Специфіка організації процесу формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості

Державна служба зайнятості в Україні є ключовою державною інституцією, що забезпечують реалізацію політики зайнятості населення, підтримку безробітних, сприяння працевлаштуванню, професійному навчанню та адаптації на ринку праці. Її діяльність охоплює широкий спектр послуг як для громадян, так і для роботодавців. Основними напрямками роботи Державної служби зайнятості є: реєстрація безробітних та надання статусу, підбір роботи, організація тимчасової та громадської зайнятості, проведення профорієнтаційної роботи, консультацій з питань професійного розвитку, а також реалізація програм сприяння самозайнятості.

За даними Державного центру зайнятості, лише у 2023 році послугами служби скористалися понад 1,3 млн громадян, з яких більше ніж 500 тис. осіб отримали статус безробітного, а понад 330 тис. були працевлаштовані за сприяння служби. Також було організовано понад 20 тис. профорієнтаційних заходів, до яких залучено десятки тисяч шукачів роботи.

Фахівці Державної служби зайнятості виконують посередницькі, консультативні, організаційні, інформаційні та управлінські функції. Вони щодня взаємодіють з представниками соціально вразливих груп населення, зокрема внутрішньо переміщеними особами, особами з інвалідністю, молоддю, людьми передпенсійного віку, а також з роботодавцями різних форм власності. У контексті нестабільного економічного середовища та високого рівня безробіття, така діяльність вимагає від працівників

високого рівня психологічної стійкості, стресостійкості, комунікативної компетентності та гнучкості мислення.

Виходячи з цього, підрозділи Державної служби зайнятості є не лише сервісними структурами, а й важливими соціальними агентами, діяльність яких безпосередньо впливає на добробут населення, рівень зайнятості та соціальну стабільність у державі. Професійна діяльність фахівців Державної служби потребує цілеспрямованої підготовки, безперервного навчання та психологічної підтримки.

Життестійкість фахівців Державної служби зайнятості є ключовою особистісною характеристикою, що забезпечує їхню здатність адаптуватися до змін, долати професійні виклики та зберігати внутрішню цілісність у складних соціальних умовах. Формування життестійкості у представників цієї професійної групи має низку особливостей, зумовлених як специфікою виконуваних функцій, так і високим рівнем психоемоційного навантаження.

Основними факторами, що визначають необхідність формування життестійкості, є: по-перше, тривалий контакт із соціально вразливими категоріями населення, що потребує витримки, емпатії та психологічної гнучкості; по-друге, відсутність негайних результатів у роботі, що часто призводить до зниження мотивації; по-третє, необхідність функціонувати в умовах адміністративного тиску та обмежених ресурсів, що створює ризики емоційного виснаження.

Ефективне формування життестійкості передбачає використання комплексного підходу, який охоплює розвиток навичок емоційної саморегуляції, зміцнення стійкої професійної ідентичності, опанування когнітивно-поведінкових стратегій подолання труднощів, а також актуалізацію особистісних ресурсів через рефлексивну діяльність і групову підтримку. Особливу увагу слід приділяти формуванню ціннісно-смыслових орієнтацій, адже саме усвідомлений сенс професійної

діяльності є тим чинником, що сприяє збереженню внутрішньої мотивації та стійкості до стресу.

Отже, формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості є важливою умовою їх психологічної витривалості, професійної результативності та емоційного благополуччя в умовах соціальної нестабільності та високої відповідальності за добробут клієнтів.

Підготовка до формування життєстійкості є важливим етапом, що передує безпосередньому впровадженню психологічних технік і тренінгових програм. Вона полягає в усвідомленні фахівцем природи власного стресу, джерел напруги та особистих реакцій на них. Цей процес включає кілька ключових компонентів:

1. Психологічна діагностика

Перед початком формувального етапу необхідно виявити: рівень загальної стресостійкості; індивідуальні реакції на стрес (тривожність, агресивність, уникання тощо); домінантні копінг-стратегії (адаптивні чи дезадаптивні); емоційне самопочуття, наявність ознак вигорання. Для цього використовуються психодіагностичні методики (наприклад, опитувальник Холмса-Раге, шкала стресостійкості С. Мадді, тест «Оцінка рівня тривожності» тощо).

2. Актуалізація індивідуальної потреби

Підготовка до формування стресостійкості повинна включати мотивацію фахівця до змін. Необхідно, щоб він: усвідомлював важливість збереження власного психічного здоров'я; розумів, як стрес впливає на ефективність професійної діяльності; бачив практичну цінність запропонованих технік.

3. Формування базового рівня обізнаності

Особа повинна мати мінімальний теоретичний багаж знань щодо: природи стресу та механізмів його дії; відмінності між еустресом і дистресом; наслідків хронічного стресу (вигорання, соматизація, зниження працездатності); принципів саморегуляції, адаптації, профілактики. Цей

блок зазвичай реалізується у вигляді міні-лекцій, інформаційних занять або мотиваційних тренінгів.

4. Самоспостереження та первинна рефлексія

Фахівці повинні мати змогу: відстежити власні стресові тригери; усвідомити типові моделі реагування на напруження; проаналізувати свої внутрішні ресурси та «зони вразливості». На цьому етапі доцільно застосовувати щоденники спостережень, опитувальники зворотного зв'язку, вправи на саморефлексію.

5. Готовність до практичного опанування технік

Фінальна складова підготовки – це створення емоційно безпечного простору, де фахівець готовий відкрито працювати над собою: пробувати нове, визнавати власні труднощі, розвивати внутрішні навички стресууправління.

Формування стресостійкості фахівців Державної служби зайнятості потребує системного підходу, який має включати:

- Психологічну просвіту, спрямовану на усвідомлення природи стресу, механізмів його впливу на організм та поведінку, а також на формування навичок самоспостереження й саморегуляції.
- Профілактичну та корекційну роботу, що охоплює впровадження програм профілактики професійного вигорання, груп психологічної підтримки, тренінгів емоційної стабільності.
- Формування емоційного інтелекту, зокрема здатності розпізнавати, розуміти та управляти власними емоціями, що значною мірою підвищує толерантність до стресу.
- Розвиток навичок адаптивного мислення, що дає змогу гнучко реагувати на зміни, знаходити альтернативні шляхи вирішення проблем, уникати катастрофізації ситуацій.
- Організаційні заходи, що передбачають створення сприятливого психологічного клімату в колективі, підтримку з боку керівництва,

зниження рівня бюрократичного тиску та сприяння професійному розвитку персоналу.

Застосування вищенаведених напрямів дозволяє не лише знизити рівень хронічного стресу серед фахівців, а й створити умови для збереження їхнього психологічного благополуччя. Таким чином, формування стресостійкості в системі зайнятості є стратегічним напрямом управління людськими ресурсами, що безпосередньо впливає на якість надання соціальних послуг, імідж державної служби та загальний рівень довіри громадян до інституцій зайнятості.

Отже, підготовка до формування стресостійкості – це не лише вхід у тему, а й фундамент, на якому базуватиметься подальша ефективна робота. Чим краще фахівець підготовлений на рівні усвідомлення, мотивації та знань, тим результативнішими будуть практичні заходи з розвитку його емоційної стабільності та адаптивності.

3.2. Програма формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості

У межах першого розділу було здійснено ґрунтовне дослідження питань формування життєстійкості, виокремлено її сутнісні та змістовні характеристики, що стало підґрунтям для розроблення програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості. Під час розробки програми ми спиралися на концептуальні засади, запропоновані С. Мадді, зокрема на три основні компоненти життєстійкості: включеність, контроль і прийняття ризику.

Метою програми є підвищення рівня життєстійкості фахівців Державної служби зайнятості як професійної групи, яка щоденно працює з вразливими категоріями населення, зокрема з внутрішньо переміщеними особами.

Завдання програми:

1. Сформувати уявлення про поняття життєстійкості, її структуру та основні психологічні характеристики; здійснити самоаналіз власних адаптаційних ресурсів.
2. Розвинути вміння ефективної комунікації у фахівців Державної служби зайнятості.
3. Сформувати навички емоційної та м'язової саморегуляції (зокрема, методи релаксації, техніки зниження тривожності, тестування негативних думок).
4. Ознайомити з методами підвищення життєстійкості: вміння бачити переваги та ризики життєвих ситуацій, бути присутнім у моменті «тут і зараз», приймати оптимальні рішення та прогнозувати їхні наслідки, формувати позитивне емоційне налаштування, мотивувати себе до досягнення цілей.

Зміст програми розкрито через чотири основні напрями:

1. Інформаційний блок: розкриття теоретичних засад життєстійкості, її компонентів, зв'язку з життєвими цілями та ресурсами.
2. Комунікативний блок: розвиток навичок ефективної взаємодії з клієнтами та колегами, подолання бар'єрів у спілкуванні.
3. Блок саморегуляції: освоєння технік емоційної стабілізації та психофізіологічної розрядки.
4. Блок особистісного розвитку: формування навичок внутрішнього лідерства, цілепокладання, стресостійкості.

Тривалість програми – 8 занять по 2 академічні години. Кожен блок розрахований на два заняття, що передбачають як теоретичний виклад матеріалу, так і практичні вправи, спрямовані на закріплення навичок і розвиток особистісних якостей, необхідних для підвищення життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості.

У процесі розробки програми (особливо щодо форм і методів роботи) було використано наукові підходи, розроблені К. Гавриловською,

Ю. Дем'янчук [5], а також досвід зарубіжних дослідників: Ш.Гувер, Дж. Бостік, Ш. Оренштайн, Н. Робінсон-Лінк [8], Г. Етінген [11], А. Овдієнко [24].

Зміст блоків програми:

Перший блок має на меті інформування та мотивацію.
Завдання:

- розкрити суть і значення життєстійкості в професійній діяльності;
- усвідомити потребу в її підвищенні;
- здійснити структурування індивідуальних ресурсів;
- провести рефлексивний аналіз життєвих стратегій.

Другий блок орієнтований на розвиток комунікативної компетентності.

Завдання:

- формувати навички встановлення контакту та продуктивного діалогу;
- виявити та подолати бар'єри у взаємодії;
- освоїти техніки активного слухання, конструктивної критики та емпатійного спілкування;
- навчитися формулювати особисті та професійні цілі в комунікаційному контексті.

Третій блок присвячено психоемоційній саморегуляції – цей компонент програми сприяє стабілізації емоційного фону та навчанню стратегіям управління власними реакціями на зовнішні подразники, особливо у складних професійних умовах роботи з кризовими клієнтами.

Завдання блоку програми:

- формування усвідомленості власних емоцій, почуттів та розвиток навичок управління ними;
- засвоєння технік емоційної та м'язової саморегуляції в умовах професійного навантаження;

- оволодіння методами релаксації, дихальними вправами та іншими інструментами для відновлення емоційного фону у складних робочих ситуаціях.

Метою четвертого блоку програми є формування в учасників – фахівців Служби зайнятості – стійких умінь та навичок, що забезпечують особистісну життєстійкість.

Основні завдання блоку:

- навчити учасників аналізувати переваги й ризики життєвих і професійних ситуацій;
- формувати вміння свідомого прийняття рішень з оцінкою їхньої перспективи на пів року, рік уперед;
- розвивати здатність мотивувати інших (клієнтів, колег) до досягнення цілей, реконструювати складні ситуації;
- формувати готовність до прийняття відповідальності за власні дії в професійній та життєвій сфері.

Методи, використані у програмі: психотехнічні вправи, дихальні практики, рольові ігри, аутотренування, кейс-метод, групові дискусії, метод «мозкового штурму», техніки релаксації та візуалізації.

Форми роботи: тренінг, інтерактивне заняття, міні-лекція. Застосування цих форм сприяє створенню інтерактивного простору для активного залучення учасників, підвищення рівня усвідомлення та практичного засвоєння знань і навичок, пов'язаних із життєстійкістю.

У результаті реалізації програми ми визначили знання та вміння, якими мають оволодіти фахівці Державної служби зайнятості.

Знання:

- про сутність і зміст поняття «життєстійкість» як психологічного ресурсу;
- про шляхи підвищення життєстійкості у професійному та особистісному контексті;
- усвідомлення власних ресурсів і бар'єрів;

- знання методів саморефлексії та психоемоційної стабілізації.

Уміння:

- встановлювати контакт із клієнтами та колегами, звертатися по допомогу;
- формулювати й досягати особисті та професійні цілі;
- розпізнавати й керувати власними емоціями та емоціями в робочих ситуаціях;
- застосовувати методи емоційної та м'язової саморегуляції, дихальні техніки;
- аналізувати життєві ситуації, приймати відповідальні рішення;
- мотивувати інших до досягнення цілей, адаптувати стратегії поведінки під конкретні обставини;
- брати на себе відповідальність за наслідки прийнятих рішень.

Програму було реалізовано протягом двох місяців, із розрахунку одне заняття на тиждень. Нижче наведено стислу характеристику основних заходів програми:

1. Тренінги життєстійкості – стали базовою формою роботи, побудовані на засадах емпатії, довіри та психологічної безпеки. Ми орієнтувалися на принципи, запропоновані Л. Сердюк і О. Купреєвою: актуальність стимулу, створення безпечного простору для особистісних змін, відкритість до нового досвіду, формування проблемно-смыслового поля та власної відповідальності [32].
2. Міні-лекції – містили стислу теоретичну інформацію про життєстійкість, що ставала базою для подальших практичних вправ.
3. Психотехнічні вправи – були спрямовані на розвиток самосвідомості, рефлексії, навичок позитивного самосприйняття та особистісної ефективності.
4. Сюжетно-рольові ігри – дозволяли учасникам опанувати моделі конструктивної поведінки в ситуаціях комунікації, конфлікту, вибору, прийняття рішень.

5. Метод «мозкового штурму» – сприяв груповій генерації ідей, обговоренню альтернатив і пошуку рішень у професійно значущих ситуаціях.

6. Техніки релаксації та візуалізації – використовувалися для стабілізації емоційного стану, зниження тривожності, формування позитивних уявлень про майбутнє.

7. Кейс-метод – дозволяв аналізувати конкретні ситуації з практики фахівців Центру зайнятості, моделювати можливі шляхи вирішення проблем, визначати найоптимальніші з них.

Програма формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості за блоками.

Блок 1 – Підвищення обізнаності фахівців, мотивація до розвитку життєстійкості та усвідомлення власних ресурсів

Метою першого блоку програми є формування базового уявлення про сутність життєстійкості як особистісного ресурсу фахівця у сфері соціальної роботи, зокрема у взаємодії з клієнтами в кризових життєвих обставинах, а також створення внутрішньої мотивації до її розвитку. Заняття спрямовані на актуалізацію особистісних ресурсів, рефлексію власного досвіду, розвиток навичок емоційного усвідомлення та стабілізації.

Заняття 1

1. Знайомство учасників, створення атмосфери довіри
2. Метод «Мозковий штурм»: «Життєстійкість – це...»
3. Вправа «Тренування навички перебування в моменті»
4. Міні-лекція «Життєстійкість як професійно значуща якість фахівця»

5. Вправа «Експресивне написання»

6. Вправа «Аналіз переваг і недоліків життєвих ситуацій»

Зміст окремих вправ заняття:

Вправа «Тренування навички перебування в моменті»

Ця вправа сприяє розвитку усвідомленості, відновленню зв'язку з тілом та зниженню тривожності. Фахівцям пропонується в умовах підвищеного емоційного навантаження зупинитись та проговорити собі:

- 5 речей, які я бачу;
- 5 звуків, які я чую;
- 5 відчуттів, які я сприймаю через дотик;
- запахи, які я можу ідентифікувати у цей момент.

Такий метод дозволяє зосередити увагу на «тут і зараз», здійснити так зване «заземлення» й запобігти емоційному виснаженню [24].

Вправа «Експресивне написання»

Метою вправи є емоційне розвантаження, структуризація переживань, а також можливість переосмислити ситуацію через вербалізацію почуттів. Учасникам пропонується:

- обрати спокійне місце, де ніщо не відволікатиме;
- писати безперервно принаймні 20 хвилин;
- не зважати на граматику чи стилістику;
- зосередитись на особисто значущій ситуації;
- уникати тем, які наразі є надмірно травматичними;
- за бажанням, на четвертий день написати текст від імені іншого учасника цієї ситуації.

Ця вправа стимулює рефлексивне мислення, знижує емоційне напруження, сприяє розвитку когнітивної гнучкості та емпатії [24].

Заняття 2. Робота з внутрішніми обмеженнями, розвиток перспективного мислення та колективної життєстійкості

Метою заняття є розвиток навичок когнітивної гнучкості, зниження впливу деструктивних внутрішніх переконань, формування вміння приймати рішення з орієнтацією на довгострокову перспективу, а також усвідомлення потенціалу колективної життєстійкості як ресурсу професійного функціонування фахівців Державної служби зайнятості.

Вправа «Аналіз переваг і недоліків життєвих ситуацій»

Ця вправа має на меті сформувати в учасників розуміння подвійної природи будь-якої життєвої ситуації. Її основний меседж полягає в усвідомленні того, що кожна подія – навіть складна чи травматична – має не лише негативні, а й потенційно корисні аспекти. Учасники вчаться шукати смисли в негативному досвіді та розглядати труднощі як фактори особистісного зростання. Життєстійка людина сприймає складнощі не як катастрофу, а як джерело майбутньої обізнаності та сили [24].

Структура заняття:

1. Привітання, коротка рефлексія попереднього заняття
2. Вправа «Вимкнути внутрішнього критика»
3. Техніка «Тестування тривожних думок»
4. Вправа «Орієнтація на перспективу»
5. Техніка візуалізації «Дерево»
6. Вправа «Якби...» (авторська адаптація)

Вправа «Вимкнути внутрішнього критика»

Це техніка когнітивного дистанціювання від самообмежуючих думок. Під «внутрішнім критиком» мається на увазі внутрішній голос, який знецінює зусилля, викликає сумніви в компетентності та заважає досягненню мети. Фахівцям пропонується:

- зафіксувати типові критичні твердження, які виникають у складних ситуаціях;
- візуалізувати образ цього критика (як він виглядає, говорить, поводить ся);
- навчитися розпізнавати його «включення» та відсторонено ставитися до деструктивних переконань.

Цей метод допомагає відновити присутність у моменті, зменшує вплив тривожних думок та сприяє активізації особистісного ресурсу.

Техніка «Тестування тривожних думок» передбачає покрокове критичне осмислення думки, що викликає емоційний дискомфорт:

- Чи ця проблема є реальною чи лише гіпотетичною?

- Якщо гіпотетична – наскільки ймовірне її виникнення?
- Чи можу я вплинути на цю ситуацію?
- Чи має сенс продовжувати про це думати, чи це лише знижує якість мого життя?

Такі питання дозволяють швидко повернути людину до раціонального мислення, підвищити суб'єктивний контроль і знизити рівень емоційного напруження [24].

Вправа «Орієнтація на перспективу»

Мета вправи – розвиток здатності прогнозувати наслідки прийнятих рішень у довгостроковій перспективі. Учасникам пропонується:

- уявити власну постать у центрі складної ситуації;
- накреслити кілька шляхів її розв'язання з відповідними «плюсами» і «мінусами» кожного;
- провести роздільну лінію й візуалізувати, як вибір певного шляху вплине на життя через 6 місяців і через 2 роки.

Цей метод сприяє розвитку стратегічного мислення, а також усвідомлення причинно-наслідкових зв'язків у професійному й особистому житті [24].

Поняття «колективної життєстійкості»

У ході заняття учасники ознайомлюються з поняттям колективної життєстійкості – як здатності команди підтримувати взаємну ефективність у стресових умовах. Вона складається з:

- афективної довіри – емоційного переконання в безпеці взаємодії з колегами;
- когнітивної довіри – усвідомлення підстав, чому іншим можна довіряти.

У процесі обговорення учасники формують бачення чинників, що зміцнюють довіру й підтримку в професійному середовищі.

Вправа «Якби...» (автори: Л. Бесчастна; адаптація: К. Гавриловська, Ю. Дем'янчук)

Ця візуалізаційна вправа покликана активізувати внутрішню мотивацію до досягнення професійної або особистої цілі. Структура роботи:

1. Формулювання цілі.
2. Вибір прикладу успішної особистості з релевантним досвідом.
3. Візуалізація у вигляді двох дерев – «Я» та «авторитетна особа».
4. Уявлення, що ця людина діє на вашому місці: які стратегії вона б запропонувала?
5. Складання переліку порад, запитань і «неймовірних рішень» від імені цієї особи.
6. Формулювання 2–3 кроків, які учасник готовий зробити найближчими днями.
7. Окреслення наступної великої мети, яку фахівець би перед собою поставив після досягнення поточної.

Результат: техніка сприяє активізації ресурсного мислення, формуванню позитивного прогнозу, підвищенню емоційного настрою на успіх і відповідальності за власні рішення [5, с. 5–6].

Вправа-візуалізація «Дерево»

Мета: розвиток відчуття внутрішньої опори, психологічної стійкості, а також інтеграція тілесних і візуальних уявлень як засобу ресурсного налаштування фахівців Державної служби зайнятості.

Опис і процедура проведення: учасникам пропонується вільно пересуватися приміщенням і обрати для себе комфортне місце – поруч з іншими або на віддалі, біля вікна, стіни, тощо. Далі учасники заплющують очі й переходять у стан внутрішньої концентрації, уявляючи себе деревом.

Необхідно уявити своє внутрішнє дерево: відчутти його коріння, стовбур, гілки, листя. Учасники занурюються в образ, уявляючи, як від коренів піднімаються живильні соки, наповнюючи стовбур, гілки, кожен листочок, надаючи життєвої сили. Сонячні промені зігрівають крону, пестять листя, створюючи відчуття гармонії та захищеності.

Після завершення візуалізації учасникам пропонується створити художнє зображення свого дерева (малюнок), який, за бажанням, може бути презентований у групі. Це дозволяє закріпити внутрішній ресурсний образ на символічному рівні.

Інструкція для учасників: «Пройдіться кімнатою і виберіть місце, яке здається вам найбільш безпечним і комфортним. Станьте або сядьте зручно. Заплющте очі. Уявіть, що ви – дерево. Яке це дерево? Спробуйте відчувати себе ним: відчуйте глибоке коріння, яке міцно тримає вас у землі, уявіть, як живильні соки піднімаються від коріння до листя. Відчуйте, як вас огортає сонячне світло, як ви вбираєте енергію і силу. Тепер поступово поверніться до стану «тут і зараз» і, не відкриваючи очей, уявіть, як виглядає ваше дерево на папері. Намалюйте його й за бажанням поділіться образами з іншими».

Блок 2 – Розвиток комунікативної компетентності та подолання бар'єрів у спілкуванні фахівців Державної служби зайнятості

Цей блок програми має на меті формування в учасників навичок ефективної взаємодії, виявлення внутрішніх і зовнішніх бар'єрів у професійному спілкуванні, розвиток ресурсного мислення, що сприяє підвищенню життєстійкості в умовах психологічного навантаження.

Заняття 3

Структура заняття:

1. Привітання, актуалізація внутрішнього стану
2. Техніка «Страх як перешкода»
3. Вправа «Мої ресурси»
4. Техніка «Картезіанський квадрат»
5. Аутотренінг «Моделювання майбутнього»

Техніка «Страх як перешкода» (автор: О. Тараріна, модифікація: К. Гавриловська, Ю. Дем'янчук)

Мета: усвідомлення внутрішніх психологічних бар'єрів, які можуть заважати фахівцеві досягати особистісних або професійних цілей, та вироблення конструктивних стратегій їх подолання.

Необхідні матеріали: метафоричні асоціативні картки, папір, олівці або фарби, блок-схема.

Тривалість виконання: 20–30 хвилин

Покрокова інструкція:

1. Сформулюйте особистісно або професійно значущу мету.
2. Уявіть шлях досягнення цієї мети як процес переходу мостом з одного берега на інший.
3. Назвіть перешкоди чи небезпеки, які можуть виникнути на цьому шляху.
4. Біля кожної перешкоди запишіть емоцію, з якою вона у вас асоціюється.
5. Визначте, які реальні події або ситуації можуть викликати ці емоції.
6. Поділіть усі перешкоди на дві групи:
 - 1) ті, на які ви можете впливати;
 - 2) ті, що перебувають поза сферою вашого впливу.
7. Складіть перелік конкретних дій щодо перешкод з першої групи: як їх подолати або мінімізувати їхній вплив.
8. Вкажіть орієнтовні терміни реалізації кожної дії.
9. Запишіть 2–3 реальні кроки, які ви готові здійснити вже протягом найближчих трьох днів.

Результат:

Техніка сприяє підвищенню рівня усвідомленості у фахівців, активізації внутрішніх ресурсів, допомагає побачити реалістичні шляхи досягнення мети, зменшуючи вплив тривожності й страхів, що гальмують професійну активність [5, с. 83–90].

Вправа «Мої ресурси»

Мета: актуалізація та усвідомлення особистісних ресурсів як засобу підвищення впевненості у собі та посилення внутрішньої життєвої опори фахівців Державної служби зайнятості.

Хід виконання: учасникам пропонується поділити аркуш паперу на дві частини. У першій частині необхідно відповісти на запитання: «Чим я можу пишатися?» – тут фіксуються особисті якості, досягнення, риси характеру або навички, які вважаються власними сильними сторонами. У другій частині – «Як ці якості можуть допомогти мені в професійній діяльності або повсякденному житті?» – учасники наводять приклади того, як їхні сильні сторони сприяють виконанню службових обов'язків, взаємодії з клієнтами або подоланню складних життєвих ситуацій. За бажанням, результати можуть бути озвучені у групі. Це сприяє розвитку позитивного самосприйняття, підвищенню рівня довіри та мотивації.

Інформаційне повідомлення до вправи: фахівцям також пропонується ознайомлення з короткими техніками саморегуляції, які допомагають керувати емоційним станом у стресових ситуаціях. Зокрема:

- Уникати фокусування на невдачах.
- Активно пригадувати власні успіхи.
- Відновлювати у пам'яті ситуації впевненості та сили.
- Закріплювати відчуття внутрішньої свободи та самодостатності.
- Знаходити у минулому приклади ефективного подолання труднощів.

Техніка «Картезіанський квадрат»

(адаптація К. П. Гавриловської, Ю. Ю. Дем'янчук)

Мета: усвідомлене прийняття рішення у складних професійних або життєвих обставинах на основі раціонального аналізу вигод і втрат.

Матеріали: аркуш паперу, ручка, кольорові олівці, метафоричні асоціативні картки (за наявності).

Інструкція:

1. Сформулювати мету або проблему, яка потребує вирішення.
2. Розділити аркуш на чотири квадранти.
3. У кожному квадранті відповісти на наступні запитання:
 - 1 квадрант: Що я отримаю (бажане чи небажане), якщо не вирішу цю проблему?
 - 2 квадрант: Що я отримаю, якщо вирішу цю проблему?
 - 3 квадрант: Що я втрачу, якщо не вирішу цю проблему?
 - 4 квадрант: Що я втрачу, якщо її вирішу?
4. Кожну відповідь оцінити за шкалою від 0 до 10 за значущістю.
5. Порівняти підсумкові оцінки по кожному квадранту.
6. Представити зміст кожного квадранта образно, наприклад, у вигляді малюнків або за допомогою метафоричних карт.

Результат:

Ця техніка дозволяє побачити ситуацію в об'ємному форматі, проаналізувати різні наслідки вибору та сформулювати свідому мотивацію до дії [5, с. 7–8].

Аутотренінг «Моделювання майбутнього»

Мета: розвиток навичок емоційної саморегуляції за допомогою позитивної уяви та самонавіювання, що є ефективним у подоланні стресу та тривожності.

Зміст:

1. Формули самонавіювання – використовуються для швидкої стабілізації емоційного стану у стресових ситуаціях. Наприклад:
 - У ситуаціях хвилювання: «Я спокійна, впевнена, усе під контролем».
 - У періоди втоми або зниження мотивації: «Вперед! У мене все вийде!»
2. Моделювання бажаного майбутнього – уявне програвання ситуації, яка викликає напруження, з оптимістичним завершенням.

Приклад: у випадку страху публічного виступу – програвання виступу перед дзеркалом або членом родини, акцент на спокійній поведінці, відчутті впевненості.

3. Візуалізація образу успішної особистості – «вживання» у позитивний образ людини з бажаними якостями, з метою стимулювання особистісного зростання.

Результат: формування установки на саморозвиток, зменшення емоційної напруги, підвищення психологічної стійкості до складних ситуацій.

Заняття 4

Структура:

1. Привітання
2. Вправа «Успіх»
3. Вправа «Бар'єри і можливості їх подолання»
4. Вправа «Пошук ресурсів»
5. Аутотренінг «Хочу досягти»

Вправа «Успіх»

Мета: підвищити самооцінку та створити позитивну атмосферу у групі через взаємне визнання цінності кожного учасника.

Опис:

Учасники об'єднуються в пари, протягом 5 хвилин спілкуються та дізнаються один про одного більше. Потім кожен учасник презентує свого партнера перед групою, акцентуючи на його сильних якостях, досягненнях, внеску в загальну роботу. Завдання полягає не лише у знайомстві, а у демонстрації, що кожен є цінним учасником професійної команди.

Вправа «Бар'єри і можливості їх подолання»

Мета: стимулювати рефлексію щодо життєвих і професійних перешкод, які стоять на шляху досягнення важливих цілей.

Інструкція: Учасникам пропонується подумати та письмово відповісти на запитання: «Що саме заважає мені реалізувати мої життєві мрії чи професійні задуми?»

Це дозволяє структурувати усвідомлення бар'єрів і розпочати роботу над їхнім подоланням.

Вправа «Пошук ресурсів»

Мета: виявити внутрішні джерела сили, які допомагають долати труднощі, та навчитися трансформувати їх у дієві стратегії подолання проблем.

Формат: робота в парах або малих групах.

Запитання для обговорення:

- Чи є щось, що у вас добре виходить? Як це можна застосувати в іншій сфері життя?
- Яка ваша найкраща риса характеру? Як ви використовували її для вирішення труднощів?
- Хто, на вашу думку, міг би допомогти вам вирішити проблему? Як ви уявляєте його дії?

Аутотренінг: техніка «Хочу досягти»

Мета: сприяння емоційному самовираженню, актуалізації глибинних цінностей та особистісному зростанню фахівців Державної служби зайнятості шляхом роботи з уявними образами.

Хід виконання: учасникам пропонується уявити, що перед ними відкрилася можливість досягнути того, що раніше здавалося недосяжним. Завданням є передати у формі малюнка цю уявну, але глибоко значущу мету або подію.

Після завершення малювання психолог просить кожного учасника ототожнити себе з образом, що виник, і описати його від першої особи, використовуючи займенники «я», «у мене», «зі мною». Особлива увага приділяється емоційній передачі переживання через голос, інтонацію, відчуття тілесної реакції.

Обговорення здійснюється за допомогою таких запитань:

- Як ви відчуваєтесь у момент досягнення бажаного?
- Де це сталося, хто був поряд, які емоції виникали?
- Яким було ваше дихання, як відчувалось серце?
- Що відчували інші люди поруч із вами?
- Який запах чи звук асоціюється з цим досягненням?

Психологічний зміст: використання експресивного малювання, ототожнення з образом і відтворення сенсорних характеристик дозволяє фахівцям активізувати внутрішні ресурси, опрацювати власні прагнення, що сприяє емоційному розвантаженню та особистісному розвитку в умовах професійного навантаження.

Третій блок програми – розвиток навичок саморегуляції емоційного стану як умова професійної самореалізації

Заняття 5

Структура заняття:

1. Привітання, налаштування на роботу
2. Вправа «Мої емоції»
3. Арт-техніка «Малюнок на тему "Мій страх"»
4. Вправа «Мускулатура»
5. Техніка «Регуляція м'язового тону та рухової активності»
6. Техніка «Протистресове дихання»
7. Вправа «Ніготь великого пальця»

Вправа «Мої емоції»

(використання метафоричних асоціативних зображень – серія «Пори року»)

Мета: діагностика рівня емоційного самопочуття фахівців, актуалізація ресурсних станів, зменшення емоційної напруги.

Хід виконання:

Учасникам пропонується обрати із запропонованого набору карток ту, яка найбільше відповідає їхньому теперішньому емоційному стану, а

також пояснити вибір. Наступним кроком є вибір зображення, яке відповідає стану у типових стресових ситуаціях. Потім – картка, яка символізує бажаний стан у такій ситуації.

Учасники аналізують:

- Які емоції є ресурсними?
- У яких життєвих ситуаціях ви відчували подібне?
- Які тілесні або ментальні відчуття пов'язані з цими емоціями?

Інформаційний блок: тема обговорення – впевненість як елемент професійної ідентичності. Підкреслюється, що впевненість має як внутрішній компонент (емоційний стан), так і зовнішній (поведінкові прояви, імідж). Засвоєні у попередніх заняттях техніки релаксації та аутотренінгу є засобами досягнення внутрішньої стабільності. Зовнішня впевненість базується не лише на вигляді, а й на стилі поведінки: чітких жестах, упевненій мові, відкритій поставі. Ресурси впевненості – індивідуальні для кожного й мають бути усвідомлені для ефективного застосування в професійній діяльності.

Арт-техніка «Мій страх»

Мета: вербалізація внутрішніх тривог, їхня візуалізація та трансформація за допомогою креативних методів.

Процедура:

Учасники малюють образ свого найбільшого страху. Це може бути як конкретна фігура, так і абстрактна форма. Після цього кожен коротко описує, що саме він зобразив та з чим пов'язаний цей страх.

Наступний етап – трансформація малюнка: фахівці вносять у зображення зміни, які дозволяють образу втратити загрозливість, стати менш тривожним або навіть смішним. Це сприяє зміні ставлення до страху на когнітивному та емоційному рівнях.

Вправа «Мускулатура» (методика прогресивної м'язової релаксації)

Мета: формування навичок тілесної саморегуляції як способу зниження рівня тривоги та відновлення внутрішньої рівноваги.

Опис: учасники поступово напружують та розслабляють різні групи м'язів, звертаючи увагу на контраст між відчуттями. Активна увага фокусується на тілесному досвіді та словесному супроводі у формі самонавіювання:

«Я напружую... я розслабляю... я відчуваю легкість і спокій».

Психологічний ефект: через тілесне розслаблення відбувається зниження емоційної напруги, формування навичок самостереження і управління психофізіологічним станом, що є критично важливим для ефективної професійної діяльності фахівців, які працюють із вразливими категоріями населення.

Вправа «Управління тонусом м'язів і руховою активністю»

Мета: формування в учасників навичок швидкої тілесної та емоційної саморегуляції, зняття нервово-психічної напруги та відновлення психофізіологічних ресурсів організму.

Процедура виконання: фахівцям пропонується зручно сісти, закрити очі та здійснювати повільне, глибоке дихання. У ході вправи необхідно сконцентрувати внутрішню увагу на всьому тілі, починаючи з верхівки голови до пальців ніг. Завдання – ідентифікувати ділянки підвищеної м'язової напруги, що найчастіше локалізуються в області щелеп, шиї, потилиці, плечей, живота.

На вдиху учасникам пропонується свідомо напружити ці м'язи максимально сильно (до легкого тремтіння), відчути це напруження, а на видиху – різко скинути його, уявляючи, як напруга покидає тіло. Вправу рекомендовано повторити кілька разів для закріплення ефекту. Дана техніка дозволяє не лише відновити фізичну розслабленість, але й значною мірою зменшити емоційне напруження.

Техніка «Протистресове дихання»

Мета: розвиток здатності до саморегуляції емоційного стану шляхом контролю за дихальним ритмом.

Опис і хід виконання: дихання розглядається як природний інструмент впливу на психоемоційний стан людини. Контроль за частотою, глибиною та ритмом дихання сприяє зниженню рівня тривожності та мобілізації ресурсів.

Фахівцям пропонується виконувати цикл дихання за схемою:

- глибокий вдих через ніс (рахунок 1–2–3–4),
- затримка дихання (рахунок 1–2–3–4),
- повільний видих через рот (рахунок 1–2–3–4–5–6).

У процесі дихання важливо візуалізувати, що з кожним видихом з тіла вивільняється напруга, емоційне навантаження та втома. Регулярне використання цієї техніки сприяє формуванню сталого механізму психологічного захисту від стресу.

Вправа «Ніготь великого пальця» (метод антистресової релаксації)

Мета: опанування фахівцями швидкими прийомами саморегуляції у стресових умовах професійної діяльності.

Процедура:

Початок вправи – короткий підготовчий етап. На вдиху учасник уявляє й промовляє подумки:

- «Три... три... три...»
- «Два... два... два...»
- «Один... один... один...»

Це допомагає поступово зосередити увагу та підготувати психіку до глибшого рівня розслаблення.

Програмування на тілесний рефлекс: фахівцям пропонується створити індивідуальний «якір» – легкий дотик вказівним пальцем до нігтя великого пальця з одночасною установкою: «Кожного разу, коли я злегка натискаю на ніготь великого пальця, я миттєво переходжу в розслаблений і ресурсний стан свідомості та тіла».

Повільне послаблення натиску супроводжується уявним зануренням у ще глибший стан спокою. Процедуру повторюють тричі для закріплення ефекту. У майбутньому ця техніка може бути використана в будь-яких умовах – навіть без закриття очей і без порушення робочого процесу. Із кожною наступною практикою ефективність техніки зростає, дозволяючи фахівцеві швидко відновити внутрішній баланс. Продовження змісту занять у додатку Г.

Отже, запропонована нами програма формування життестійкості у фахівців Державної служби зайнятості є системною, структурованою та адаптованою до професійного середовища. Вона сприяє засвоєнню нових знань, формуванню необхідних навичок та розвитку особистісної стійкості, що, у свою чергу, позитивно впливає на якість професійної діяльності, емоційне благополуччя та ефективність взаємодії з клієнтами.

3.3. Результати дослідження

Повторне емпіричне дослідження життестійкості у фахівців Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості було проведено після завершення програми формування життестійкості з метою оцінки її ефективності. У дослідження використано ті ж методики, що й у первинному експерименті: тест життестійкості (ТЖС) С. Мадді; опитувальник «Самооцінка життестійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т. Ларіної); психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О. Гріньова). Результати порівнювалися з первинними даними для оцінки змін у психоемоційному стані, типологічних рисах і адаптивності.

Дослідження проходило на базі Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості.

З метою впровадження програми формування життєстійкості було здійснено розподіл фахівців Філії на контрольну та експериментальну групи. До контрольної групи увійшли 26 фахівців (16 жінок та 10 чоловіків), аналогічна кількість учасників була у складі експериментальної групи – 26 осіб (15 жінок та 11 чоловіків).

Після реалізації програми з розвитку життєстійкості в експериментальній групі було повторно проведено діагностичне дослідження життєстійкості як у контрольній, так і в експериментальній групах. Дослідження відбувалося у лютому 2025 року. На контрольному етапі використовувалась та сама методика, що й на констатувальному етапі, що дозволило здійснити коректне порівняння результатів до і після реалізації програми.

Аналіз результатів повторного опитування виявив якісні позитивні зміни у ставленні фахівців до феномену життєстійкості. Зокрема, у значної частини учасників експериментальної групи підвищилася обізнаність щодо поняття життєстійкості, її складових, шляхів її формування, а також щодо усвідомлення та активного використання власних психологічних ресурсів. Учасники продемонстрували кращу здатність до рефлексії, осмислення життєвих подій та власної поведінки в них. У процесі програми було відзначено зростання інтересу фахівців до тематики ефективної комунікації, емоційної саморегуляції, розуміння й опанування власних емоцій і почуттів, навичок планування та постановки цілей. Практичні компоненти програми включали техніки емоційної та м'язової релаксації, дихальні вправи, аналіз життєвих ситуацій, а також моделі прийняття рішень у стресових обставинах. У результаті впровадження програми було зафіксовано підвищення кількості фахівців із високим і середнім рівнем життєстійкості, а також зменшення частки осіб із низьким рівнем цього показника (табл 3.1).

Таблиця 3.1

**Результати контрольного експерименту щодо сформованості
життєстійкості у фахівців Центру зайнятості, у %**

Рівні/компоненти життєстійкості у фахівців Центру зайнятості	До експерименту		Після експерименту	
	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ
Високий	30	30	30	33
Середній	58	57	58	63
Низький	12	13	12	4

Згідно з таблицею 3.1 щодо сформованості життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості, можна зробити такі висновки:

- До експерименту у фахівців високий рівень життєстійкості був однаковим у контрольній (КГ) та експериментальній групах (ЕГ) – по 30%;
- Середній рівень становив 58% у КГ та 57% в ЕГ, що свідчить про близькі стартові позиції обох груп;
- Низький рівень спостерігався у 12% фахівців КГ і 13% в ЕГ, що дозволяє стверджувати про відносно однаковий вихідний рівень життєстійкості між групами.

Динаміка зміни щодо рівня життєстійкості в контрольній та експериментальній групі представлена на Рис. 3.1.

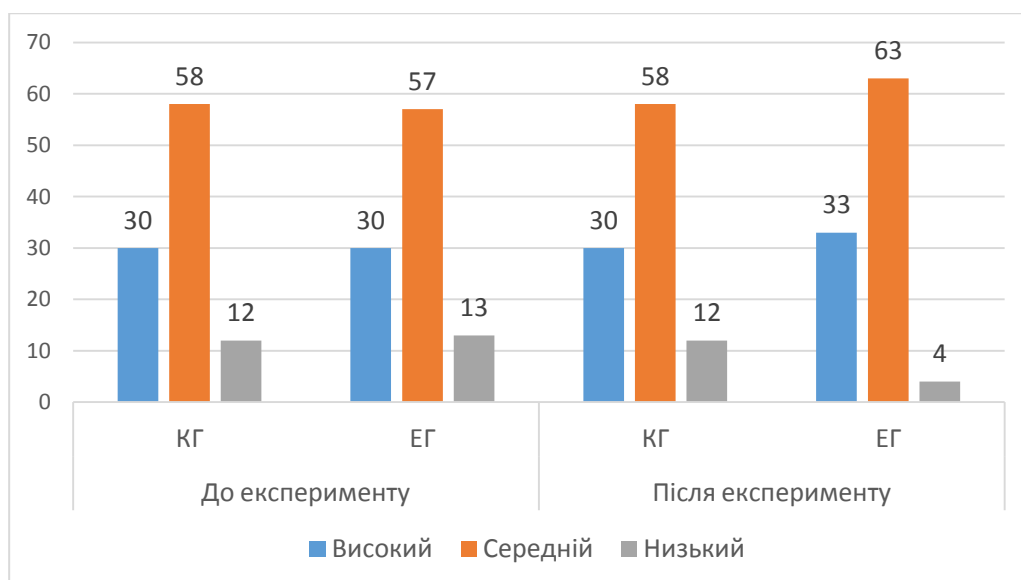


Рис. 3.1. Результати контрольного експерименту щодо сформованості життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості

Після експерименту, після впровадження програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості у контрольній групі (КГ) рівні залишились незмінними, що є показником відсутності зовнішнього впливу на формування життєстійкості. При цьому в експериментальній групі (ЕГ) спостерігається позитивна динаміка: високий рівень зріс з 30% до 33%; середній рівень підвищився з 57% до 63%; низький рівень суттєво знизився з 13% до 4%.

Отримані результати підтверджують ефективність впровадженої програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості, обраних форм і методів роботи. Незважаючи на порівняно коротку тривалість реалізації (до одного місяця), позитивна динаміка засвідчує доцільність подальшого впровадження подібних програм. Зростання частки фахівців із середнім і високим рівнем життєстійкості, а також суттєве зменшення кількості респондентів із низьким рівнем у експериментальній групі, є прямим свідченням позитивного впливу програми. Незмінність показників у контрольній групі додатково підкріплює достовірність отриманих результатів.

Отже, отримані емпіричні дані підтверджують, що цілеспрямована психокорекційна робота з формування життєстійкості фахівців Державної служби зайнятості є ефективною. Представлена динаміка є достатньо показовою, щоб оцінити вплив програми позитивно, проте подальші дослідження доцільно проводити на більш тривалому часовому відрізку, із залученням розширеної вибірки та уточненням методичних підходів до підвищення життєстійкості у професійному середовищі.

Висновки до третього розділу

Життєстійкість фахівців Державної служби зайнятості є ключовою особистісною характеристикою, що забезпечує їхню здатність адаптуватися до змін, долати професійні виклики та зберігати внутрішню цілісність у складних соціальних умовах. Основними факторами, що визначають необхідність формування життєстійкості, є: по-перше, тривалий контакт із соціально вразливими категоріями населення, що потребує витримки, емпатії та психологічної гнучкості; по-друге, відсутність негайних результатів у роботі, що часто призводить до зниження мотивації; по-третє, необхідність функціонувати в умовах адміністративного тиску та обмежених ресурсів, що створює ризики емоційного виснаження.

Ефективне формування життєстійкості передбачає використання комплексного підходу, який охоплює розвиток навичок емоційної саморегуляції, зміцнення стійкої професійної ідентичності, опанування когнітивно-поведінкових стратегій подолання труднощів, а також актуалізацію особистісних ресурсів через рефлексивну діяльність і групову підтримку. Особливу увагу слід приділяти формуванню ціннісно-смыслових орієнтацій, адже саме усвідомлений сенс професійної діяльності є тим чинником, що сприяє збереженню внутрішньої мотивації та стійкості до стресу.

Підготовка до формування життєстійкості є важливим етапом, що передує безпосередньому впровадженню психологічних технік і тренінгових програм. Вона полягає в усвідомленні фахівцем природи власного стресу, джерел напруги та особистих реакцій на них. Цей процес включає кілька ключових компонентів:

1. Психологічна діагностика.
2. Актуалізація індивідуальної потреби.
3. Формування базового рівня обізнаності
4. Самоспостереження та первинна рефлексія
5. Готовність до практичного опанування технік
6. Створення емоційно безпечного простору, де фахівець готовий відкрито працювати над собою: пробувати нове, визнавати власні труднощі, розвивати внутрішні навички управління стресом.

Формування стресостійкості фахівців Державної служби зайнятості потребує системного підходу, який має включати: психологічну просвіту, профілактичну та корекційну роботу, формування емоційного інтелекту, розвиток навичок адаптивного мислення, заходи щодо створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Метою програми є підвищення рівня життєстійкості фахівців Державної служби зайнятості як професійної групи, яка щоденно працює з вразливими категоріями населення, зокрема з внутрішньо переміщеними особами.

Завдання програми:

5. Сформулювати уявлення про поняття життєстійкості, її структуру та основні психологічні характеристики; здійснити самоаналіз власних адаптаційних ресурсів.
6. Розвинути вміння ефективної комунікації у фахівців Державної служби зайнятості.

7. Сформувати навички емоційної та м'язової саморегуляції (зокрема, методи релаксації, техніки зниження тривожності, тестування негативних думок).

8. Ознайомити з методами підвищення життєстійкості: вміння бачити переваги та ризики життєвих ситуацій, бути присутнім у моменті «тут і зараз», приймати оптимальні рішення та прогнозувати їхні наслідки, формувати позитивне емоційне налаштування, мотивувати себе до досягнення цілей.

Зміст програми розкрито через чотири основні напрями:

5. Інформаційний блок: розкриття теоретичних засад життєстійкості, її компонентів, зв'язку з життєвими цілями та ресурсами.

6. Комунікативний блок: розвиток навичок ефективної взаємодії з клієнтами та колегами, подолання бар'єрів у спілкуванні.

7. Блок саморегуляції: освоєння технік емоційної стабілізації та психофізіологічної розрядки.

8. Блок особистісного розвитку: формування навичок внутрішнього лідерства, цілепокладання, стресостійкості.

Тривалість програми – 8 занять по 2 академічні години. Методи, використані у програмі: психотехнічні вправи, дихальні практики, рольові ігри, аутотренування, кейс-метод, групові дискусії, метод «мозкового штурму», техніки релаксації та візуалізації.

Форми роботи: тренінг, інтерактивне заняття, міні-лекція. Застосування цих форм сприяє створенню інтерактивного простору для активного залучення учасників, підвищення рівня усвідомлення та практичного засвоєння знань і навичок, пов'язаних із життєстійкістю.

З метою впровадження програми формування життєстійкості було здійснено розподіл фахівців Державної служби зайнятості на контрольну та експериментальну групи. До контрольної групи увійшли 26 фахівців (16 жінок та 10 чоловіків), аналогічна кількість учасників була у складі експериментальної групи – 26 осіб (15 жінок та 11 чоловіків).

Після реалізації програми з розвитку життєстійкості в експериментальній групі було повторно проведено діагностичне дослідження життєстійкості як у контрольній, так і в експериментальній групах. Дослідження відбувалося у грудні 2024 року. На контрольному етапі використовувалась та сама методика, що й на констатувальному етапі, що дозволило здійснити коректне порівняння результатів до і після реалізації програми.

Аналіз результатів повторного опитування виявив якісні позитивні зміни у ставленні фахівців до феномену життєстійкості. Зокрема, у значної частини учасників експериментальної групи підвищилася обізнаність щодо поняття життєстійкості, її складових, шляхів її формування, а також щодо усвідомлення та активного використання власних психологічних ресурсів. Учасники продемонстрували кращу здатність до рефлексії, осмислення життєвих подій та власної поведінки в них. У процесі програми було відзначено зростання інтересу фахівців до тематики ефективної комунікації, емоційної саморегуляції, розуміння й опанування власних емоцій і почуттів, навичок планування та постановки цілей. Практичні компоненти програми включали техніки емоційної та м'язової релаксації, дихальні вправи, аналіз життєвих ситуацій, а також моделі прийняття рішень у стресових обставинах. У результаті впровадження програми було зафіксовано.

Після експерименту, після впровадження програми формування життєстійкості у фахівців Державної службизайнятості у контрольній групі (КГ) рівні залишились незмінними, що є показником відсутності зовнішнього впливу на формування життєстійкості. При цьому в експериментальній групі (ЕГ) спостерігається позитивна динаміка: високий рівень зріс з 30% до 33%; середній рівень підвищився з 57% до 63%; низький рівень суттєво знизився з 13% до 4%.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

У процесі дослідження було визначено змістовні характеристики ключових понять, зокрема поняття «життєстійкість», яке розглядається як система переконань особистості щодо себе, навколишнього світу та взаємодії з ним. У структурі життєстійкості виокремлюються три взаємопов'язані, але автономні компоненти: залученість, контроль та прийняття ризику. Ознаки (прояви) життєстійкості: фізична і нервово-психологічна витривалість, навички здорового способу життя; стресостійкість, володіння методиками аутотренінгу, релаксації; моральну стійкість; стійкий пізнавальний інтерес, навички рефлексії, аналізу та узагальнення; володіння комунікативними навичками; навички роботи із суперечливою інформацією; навички побутової, господарської та трудової діяльності.

Було виділено основні функції життєстійкості: 1) активація властивостей психіки на виконання завдання; 2) оптимальне поєднання життєстійких смисложиттєвих орієнтацій, психофізіологічних характеристик та соціальних складових, спрямованих на адаптацію до складних умов; 3) побудова оптимальних стратегій опанування та їх використання; 4) саморегуляція; 5) адаптація до непередбачуваних змін з відчуттям власної цілі та контролю над тим, що відбувається у житті; 6) набуття резилентності під впливом складних особистісних обставин; 7) перетворення стресових подій на можливості для особистісного зростання; 8) підвищення або збереження на оптимальному рівні продуктивності праці, успішності діяльності, збалансованості; 9) готовність до самовизначення у складних життєвих ситуаціях, вихід на рівень трансадаптації (самодетермінації та самореалізації); 10) збагачення мудрістю; 11) метафункція життєстійкості – ефективне подолання дистресу та в напрямі особистісного зростання.

Найбільш продуктивним періодом становлення особистості є зрілий вік, коли ключову роль відіграють життєздатність та життєстійкість людини. Соціально-економічне становище, побутові умови, сімейні відносини, соціально-професійний статус та перспективи майбутнього залежать від здатності особистості подолати труднощі, невдачі та несприятливі обставини.

Процес формування життєстійкості передбачає цілеспрямовану роботу над розвитком саморегуляції, рефлексії, когнітивної гнучкості та навичок конструктивної взаємодії з оточенням. Ефективними виявляються програми психопрофілактичного та психокорекційного спрямування, що включають тренінги розвитку стресостійкості, емоційного інтелекту, а також засоби роботи з внутрішніми ресурсами (методи самопідтримки, техніки візуалізації, тілесно-орієнтовані практики).

Було визначено специфіку психологічних особливостей фахівців Державної служби зайнятості як цільової групи, що дозволяє створити належні умови для формування життєстійкості. До таких особливостей належать: підвищений рівень відповідальності, емоційне навантаження, потреба в комунікативній гнучкості та вміння приймати рішення в умовах невизначеності.

Для дослідження життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості ми розробили методику дослідження, що включала такі методи: Тест життєстійкості (ТЖС) С. Мадді; Опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація опитувальника Форверга на контактність Т. Ларіної); Психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О. Гріньова).

Вибірку дослідження складали 52 фахівця Білоцерківської філії Київського обласного центру зайнятості.

За результатами констатувального етапу дослідження, високий рівень життєстійкості мають 30% фахівців Державної служби зайнятості, середній – 58%, низький – 12%. Це свідчить про актуальність розробки та

впровадження цілеспрямованої програми формування життєстійкості фахівців Державної служби зайнятості, що дозволить підвищити стресостійкість, покращити міжособистісну взаємодію, підвищити здатність до адаптації та підтримати професійну ефективність у складних соціальних умовах.

Було запропоновано рекомендації щодо формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості, що включають такі заходи: 1. Розвиток психологічної компетентності та саморегуляції. 2. Підтримка смисложиттєвих орієнтацій та професійної ідентичності. 3. Розвиток адаптивного мислення та гнучкості. 4. Психологічний супровід і менторинг. 5. Організаційна профілактика та кадровий менеджмент.

6. Розвиток комунікативної та стресостійкої поведінки.

Підготовка до формування життєстійкості є важливим етапом, що передує безпосередньому впровадженню психологічних технік і тренінгових програм. Вона полягає в усвідомленні фахівцем природи власного стресу, джерел напруги та особистих реакцій на них. Цей процес включає кілька ключових компонентів:

1. Психологічна діагностика.
2. Актуалізація індивідуальної потреби.
3. Формування базового рівня обізнаності
4. Самостереження та первинна рефлексія
5. Готовність до практичного опанування технік

6. Створення емоційно безпечного простору, де фахівець готовий відкрито працювати над собою: пробувати нове, визнавати власні труднощі, розвивати внутрішні навички управління стресом.

Завдання програми:

9. Сформулювати уявлення про поняття життєстійкості, її структуру та основні психологічні характеристики; здійснити самоаналіз власних адаптаційних ресурсів.

10. Розвинути вміння ефективної комунікації у фахівців Державної служби зайнятості.

11. Сформувати навички емоційної та м'язової саморегуляції (зокрема, методи релаксації, техніки зниження тривожності, тестування негативних думок).

12. Ознайомити з методами підвищення життєстійкості: вміння бачити переваги та ризики життєвих ситуацій, бути присутнім у моменті «тут і зараз», приймати оптимальні рішення та прогнозувати їхні наслідки, формувати позитивне емоційне налаштування, мотивувати себе до досягнення цілей.

Зміст програми розкрито через чотири основні напрями:

9. Інформаційний блок: розкриття теоретичних засад життєстійкості, її компонентів, зв'язку з життєвими цілями та ресурсами.

10. Комунікативний блок: розвиток навичок ефективної взаємодії з клієнтами та колегами, подолання бар'єрів у спілкуванні.

11. Блок саморегуляції: освоєння технік емоційної стабілізації та психофізіологічної розрядки.

12. Блок особистісного розвитку: формування навичок внутрішнього лідерства, цілепокладання, стресостійкості.

Тривалість програми – 8 занять по 2 академічні години. Методи, використані у програмі: психотехнічні вправи, дихальні практики, рольові ігри, аутотренування, кейс-метод, групові дискусії, метод «мозкового штурму», техніки релаксації та візуалізації.

Форми роботи: тренінг, інтерактивне заняття, міні-лекція. Застосування цих форм сприяє створенню інтерактивного простору для активного залучення учасників, підвищення рівня усвідомлення та практичного засвоєння знань і навичок, пов'язаних із життєстійкістю.

З метою впровадження програми формування життєстійкості було здійснено розподіл фахівців Державної служби зайнятості на контрольну та експериментальну групи. До контрольної групи увійшли 26 фахівців (16

жінок та 10 чоловіків), аналогічна кількість учасників була у складі експериментальної групи – 26 осіб (15 жінок та 11 чоловіків).

Після реалізації програми з розвитку життєстійкості в експериментальній групі було повторно проведено діагностичне дослідження життєстійкості як у контрольній, так і в експериментальній групах. Дослідження відбувалося у грудні 2024 року. На контрольному етапі використовувалась та сама методика, що й на констатувальному етапі, що дозволило здійснити коректне порівняння результатів до і після реалізації програми.

Аналіз результатів повторного опитування виявив якісні позитивні зміни у ставленні фахівців до феномену життєстійкості. Зокрема, у значної частини учасників експериментальної групи підвищилася обізнаність щодо поняття життєстійкості, її складових, шляхів її формування, а також щодо усвідомлення та активного використання власних психологічних ресурсів. Учасники продемонстрували кращу здатність до рефлексії, осмислення життєвих подій та власної поведінки в них. У процесі програми було відзначено зростання інтересу фахівців до тематики ефективної комунікації, емоційної саморегуляції, розуміння й опанування власних емоцій і почуттів, навичок планування та постановки цілей. Практичні компоненти програми включали техніки емоційної та м'язової релаксації, дихальні вправи, аналіз життєвих ситуацій, а також моделі прийняття рішень у стресових обставинах. У результаті впровадження програми було зафіксовано.

Після експерименту, після впровадження програми формування життєстійкості у фахівців Державної служби зайнятості у контрольній групі (КГ) рівні залишились незмінними, що є показником відсутності зовнішнього впливу на формування життєстійкості. При цьому в експериментальній групі (ЕГ) спостерігається позитивна динаміка: високий рівень зріс з 30% до 33%; середній рівень підвищився з 57% до 63%; низький рівень суттєво знизився з 13% до 4%.

Це вказує на те, що учасники виявили вищий рівень обізнаності з питань структури життестійкості, шляхів її формування, усвідомлення власних ресурсів, саморефлексії. Значно покращилася їхня здатність до емоційного самоконтролю, використання технік релаксації та відновлення, планування власного життя та професійної діяльності, аналізу складних ситуацій і прийняття відповідальних рішень.

Отже, отримані результати демонструють як якісні, так і кількісні позитивні зміни в експериментальній групі, що свідчить про ефективність впровадженої програми. Статистична обробка результатів підтвердила досягнення мети, завдань дослідження, підтвердження гіпотези та довела доцільність подальшого поширення розробленого підходу в системі підвищення професійної стійкості фахівців Державної служби зайнятості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Басенко О. М. Психосоціальні передумови розвитку життєстійкості у підлітків в умовах воєнного конфлікту. *UKRAINIAN PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. № 2 (12). 2019. С. 27-48.
2. Бацилева О. В., Пузь І. В., Єрмішев О. В. Життєстійкість як внутрішній ресурс особистості та шляхи її підвищення під час професійного становлення. *Науковий журнал «Габітус»*. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій, 2021. Вип. 22. С. 52-56.
3. Бельська Н. Г. Інформаційна діяльність як предмет праці державного службовця. *Державне управління та місцеве самоврядування*, 2019. №3. С. 22–28.
4. Бондарева Т. С. Життєстійкість особистості в контексті способів долаття складних життєвих ситуацій. *Актуальні проблеми психології*. Т. III : Консультативна психологія і психотерапія. 2018. Вип. 14. С. 233-254.
5. Гавриловська К. П., Дем'янчук Ю. Ю. Формування життєстійкості особистості: арт-коучинговий підхід. *Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Київ-Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2019. Том VI: Психологія обдарованості. Вип.16. С. 5-6, 83-90.
6. Германський І.Ю., Кондратюк С.М. Теоретичні підходи до розуміння сутності життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна»*. Хмельницький, 2016. № 12. С. 129-132.
7. Групові форми роботи в системі психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (досвідупровадження) / авт. кол. В. В. Байдик, Ю. С. Бондарук, Ю. П. Гопкало, Т. Б.Гніда, І. О. Корнієнко, Н. В. Лунченко, Ю.

А. Луценко, Р. А. Мороз, І. І.Ткачук; заг. ред. В. Г. Панка, І. І. Ткачук. Київ : Ніка-Центр, 2020. 122 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/723324> (дата звернення 12.02.2024).

8. Гувер Ш., Бостік, Дж., Оренштайн Ш., Робінсон-Лінк Н. Підтримка під час перехідного періоду для груп новеньких учнів (STRONG). Еллікотт-Сіті, MD : Hoover Behavioral Health, Inc. 2019. 196 с.

9. Досвід надання допомоги дітям і сім'ям - жертвам військового конфлікту : практ. посіб. / І. О. Корнієнко, І. М. Лісовецька, Ю. А. Луценко, Д. Д. Романовська. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 152 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/709040> (дата звернення 30.01.2025).

10. Дуб В. Г. Життестійкість як умова самоздійснення студента мігранта *Проблеми гуманітарних наук*. Серія : Психологія. 2017. Вип. 41. С. 59-69.

11. Еттінген Г. «Перегляд позитивного мислення : на основі нової науки про мотивацію». Київ : Наш Формат, 2015. С. 147-152.

12. Заболотна Н.М., Мельник О. В., Косарук О. М. Тренінгові методики розвитку функціональних компетенцій у молоді: науково-методичне видання. Вінниця : ФОП Рогальська І.О., 2019. 124 с.

13. Ігнатко В. (2015). Політичний та соціокультурний сегменти життєвого простору людини. Нова парадигма. Вип. 128, 133-145. Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nopa_2015_128_15 (дата звернення 30.01.2025).

14. Ковровський Ю.Г. Тренінг «Профілактика професійного вигорання персоналу оперативно-рятувальної служби ДСНС України». *Актуальні проблеми психології. Т.12. Психологія творчості*. Вип. 20. С. 138–146.

15. Корекційно-розвивальна програма формування стійкості до стресу в дітей дошкільного віку та школярів «Безпечний простір» : навчально-методичний посіб. Київ : НаУКМА, ГЛІФ Медіа, 2017. 208 с.

URL: <https://lib.iitta.gov.ua/707671/1/KRP2017.pdf> (дата звернення 20.02.2025).

16. Кравчук. С.Л. Психологічні особливості життєстійкості особистості зв'язку з її цінностями самоактуалізації. *Проблеми сучасної психології. Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 2014. Вип. 25. С. 152-167.

17. Кравчук С. Л. Особливості життєстійкості як фактор психологічної пружності особистості юнацького віку в умовах воєнного конфлікту. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. Херсон : Херсонський державний університет, 2018. Том 1. Вип. 1. С. 99-105.

18. Кравчук С. Л. Особливості психологічної пружності та життєстійкості особистості як чинників запобігання негативним наслідкам воєнного конфлікту. Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал. Львів, 2018. Том 11. С. 156-164.

19. Кравчук С. Л. Психологічні особливості життєстійкості студентів та їх ставлення до активної участі в політичному житті суспільства в умовах воєнного конфлікту. Психологічні виміри культури, економіки, управління : науковий журнал. Львів, 2018. Том 12. С. 27-38.

20. Кузікова С. Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці: монографія. Сум. держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка. Суми : МакДен, 2012. 410 с.

21. Кузнецова Л. М. Життєстійкість як фактор успішної самореалізації сучасної студентської молоді. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Серія: Психологічні науки, 2014. Вип. 121. С. 182-187.

22. Маннапова К. Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія*. 2012. Вип. 44(1). С.143-150.

23. Овдієнко Анна. Як розвинути педагогічну, учнівську, колективну життєстійкість: вправи та методики. URL: <https://vseosvita.ua/news/yak-rozvynty-pedahohichnu-uchnivsku-kolektyvnu-zhyttiistiikist-vpravy-ta-metodyky-44425.html> (дата звернення 24.12.2024).

24. Олефір В. О. Взаємозв'язок життєстійкості, копінг-стратегій та психологічного благополуччя. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. Серія: Психологія, 2011. № 981, вип. 47. С. 168-172.

25. Організація соціально-психологічного супроводу дітей, сімей, які постраждали внаслідок військових конфліктів / авт. кол.: Герило Г.М., Гніда Т.Б., Корнієнко І.О., Луценко Ю.А. ; заг. ред. Ю.А. Луценко. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2018. 128 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/713128> (дата звернення 10.12.2024).

26. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості/стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах : навч.метод. посіб. / заг. ред.: Чернобровкін В. М., Панок В. Г. Київ : Унів. вид-во ПУЛЬСАРИ, 2017. 208 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/707663> (дата звернення 20.03.2025).

27. Петренко Л. В. Вигорання державних службовців: причини, наслідки, профілактика. *Наука і влада*, 2020. №4. С. 95–102.

28. Про методичні рекомендації «Перша психологічна допомога. Алгоритм дій» : Лист Міністерства освіти і науки України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vl387729-22#Text> (дата звернення 23.03.2025).

29. Про організацію соціально-психологічної допомоги працівниками психологічної служби : лист Українського науково-методичного центру практичної психології і соціальної роботи Національної академії педагогічних наук України від 14.03.2022 № 32. URL: <https://vinps.vn.ua/?p=2819> (дата звернення 23.03.2025).

30. Сердюк Л. З., Купрєєва О. І. Психологічні засади підвищення

життєстійкості особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України* Том XI: Психологія особистості. Психологічна допомога особистості. Київ, 2017. Вип. 15. С. 481-491.

31. Терещенко А. (2015). Вікові особливості життєстійкості та оптимізму особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*, 1(36). С. 373- 379.

32. Технології психосоціальної допомоги дітям і сім'ям, що опинились у складних життєвих обставинах внаслідок військових дій (з досвіду роботи) / авт. кол: В.В. Байдик, Ю. С. Бондарук, Ю. П. Гопкало, Т. Б. Гніда, І. О. Корнієнко, Н. В. Лунченко, Ю. А. Луценко, Р. А. Мороз, І. І. Ткачук; за наук. ред. В. Г. Панка, І. І. Ткачук. Київ : Ніка-Центр, 2021. 118 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/729191> (дата звернення 25.10.2024).

33. Титаренко Т. М., Ларіна Т. О. Життєстійкість особистості : соціальна необхідність та безпека : навч. посіб. Київ : Марич, 2009. 76 с.

34. Фролова Н. В. Психологічні особливості прояву життєстійкості в підлітковому віці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*, 64. 2018. С. 80-84.

35. Чиханцова О.А. Психологія становлення життєстійкості особистості. Дис. на здобуття наукового ступеня доктора психологічних наук – 19.00.01 загальна психологія, історія психології. Інститут психології імені Г. С. Костюка, НАПН України, Київ, 2021. 430 с.

36. Чиханцова О. Модель життєстійкості особистості. URL: https://lib.iitta.gov.ua/709130/2/%D0%A7%D0%B8%D1%85%D0%B0%D0%BD%D1%86%D0%BE%D0%B2%D0%B0_O.pdf (дата звернення 09.11.2022).

37. Чиханцова О. Життєстійкість як чинник збереження психічного здоров'я. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/132487781.pdf> (дата звернення 22.11.2024).

38. Чиханцова О. Життєстійкість та її зв'язок із цінностями особистості. *Проблеми сучасної психології*. Вип. 42, 2018. С. 211-231.
39. Шевченко С. В. Взаємозв'язок самодовіри та життєстійкості в контексті професійної підготовки майбутніх психологів. *Вісник післядипломної освіти*. Випуск 10(39) «Серія «Соціальні та поведінкові науки». С. 120-134. URL: <https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958> (дата звернення 23.03.2025).
40. Kobasa S.C. Stressful Life Events, Personality and Health: an Inquiry into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. P. 55.
41. Maddi S. R., Khoshaba D. M. Hardiness and Mental Health. *Journal of Personality Assessment*, 1994. Oct. Vol. 63. N 2. P. 265-274.
42. Maddi S. (2007). Relevance of Hardiness Assessment and Training to the Military Context. *Military Psychology*, 19(1), С. 61-70.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест життєстійкості Hardiness Survey С. Мадді (адаптація Д. О. Леонтьєва)

№	Питання	немає	скоріше ні ніж так	скоріше так ніж ні	да
1.	Я часто не впевнений в своїх рішеннях.				
2.	Іноді мені здається, що нікому немає до мене діла.				
3.	Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка.				
4.	Я постійно зайнятий, і мені це подобається.				
5.	Часто я віддаю перевагу «плисти за течією».				
6.	Я міняю свої плани в залежності від обставин.				
7.	Мене дратують події, через які я змушений змінювати свій розпорядок дня.				
8.	Непередбачені труднощі часом сильно стомлюють мене.				
9.	Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно.				
10.	Часом я так втомлююся, що вже ніщо не може зацікавити мене.				
11.	Часом 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 відчуваю себе абсолютно розбитою.				
15.	Я вважаю за краще ставити перед				

	собою важкодоступні цілі і досягати їх.				
16.	Іноді мене лякають думки про майбутнє.				
17.	Я завжди впевнений, що зможу втілити в життя те, що задумав.				
18.	Мені здається, я не живу повним життям, а тільки граю роль.				
19.	Мені здається, якби в минулому у мене було менше розчарувань і негараздів, мені було б зараз легше жити на світі.				
20.	Проблеми, що виникають часто здаються мені нерозв'язними.				
21.	Зазнавши поразки, я буду намагатися взяти реванш.				
22.	Я люблю знайомитися з новими людьми.				
23.	Коли хто-небудь 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 навколо.				
26.	Я часто шкодую про те, що вже зроблено.				
27.	Якщо проблема вимагає великих зусиль, я вважаю за краще відкласти її до кращих часів.				
28.	Мені важко зближуватися 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 проходить повз				

	мене.				
33.	Мої мрії рідко збуваються.				
34.	Несподіванки дарують мені інтерес до життя.				
35.	Часом мені здається, що всі мої зусилля марні.				
36.	Часом я мрію про спокійне розмірене життя.				
37.	Мені не вистачає завзятості закінчити розпочате.				
38.	Буває, життя здається мені нудною і безбарвною.				
39.	У мене немає можливості впливати на несподівані проблеми.				
40.	Навколишні мене недооцінюють.				
41.	Як правило, я працюю із задоволенням.				
42.	Іноді я відчуваю себе зайвим навіть в колі друзів.				
43.	Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто руки опускаються.				
44.	Друзі поважають мене за завзятість і непохитність.				
45.	Я охоче беруся втілювати нові ідеї.				

Для підрахунку балів відповідям на прямі пункти присвоюються бали від 0 до 3 («ні» – 0 балів, «імовірніше ні, ніж так» – 1 бал, «імовірніше так, ніж ні» – 2 бали, «так» – 3 бали), відповідям на зворотні пункти присвоюються бали від 3 до 0 (де «ні» – 3 бали, а «так» – 0 балів). Прямі і зворотні пункти для кожної шкали представлені у ключі до тесту. Підсумовуються бали окремих субшкал за прямими і зворотними пунктами, далі обчислюється загальний бал життестійкості шляхом підсумовування даних за трьома субшкалами. До тесту додаються середні і стандартні відхилення загального показника і субшкал, отримані результати порівнюються з нормативними показниками.

Загальний показник 0-61 балів свідчить про низький рівень життєстійкості, 62-99 балів – про середній, а 100-135 балів – про високий рівень життєстійкості.

Показник «залученості»: 0-29 балів свідчить про низький рівень вираженості компоненту, 30-46 балів – про середній, а 47-54 бали – про високий рівень.

Показник «контролю»: 0-20 балів – низький рівень вираженості компоненту, 21-38 балів – середній, 39-51 бал – високий.

Показник «прийняття ризику»: 0-8 балів – низький рівень вираженості компоненту, 9-18 балів – середній, 19-30 балів – високий.

Додаток Б

Опитувальник «Самооцінка життєстійкості» (модифікація
опитувальника Форверга на контактність Т. Ларіної)

Інструкція. Пропонується оцінити себе за 9-бальною шкалою, щоб таким чином з'ясувати, якою мірою Вам властиві представлені якості. Бал «5» означає, що Вам властива ця якість; Ви більше віддаєте, ніж отримуєте.

7	Терпіння. Я стійко, без нарікань витримую важкі життєві умови. Я мирюся із життєвими труднощами, сподіваючись на краще. Довго та спокійно витримую щось нудне, неприємне, небажане									
8	Оптимістичність. Я життєрадісний(- а), сподіваюся на краще. Мене не лякають несподіванки в майбутньому									
9	Мобільність. Я вміло і швидко дію за різних обставин. Швидко приступаю до виконання завдань задля досягнення мети. Я легко переключаюсь з однієї справи на іншу									

Ключі до опитувальника «Самооцінка життєстійкості»:

Перекладаємо отримані відповіді за 9-бальною шкалою. Підраховуємо кількість балів за кожним пунктом. Отримуємо рівні осмисленості та сформованості складових життєстійкості:

9-18 балів – низький рівень осмисленості та сформованості життєстійкості;

19-40 балів – середній ступінь вираженості життєстійкості;

41-54 бали – життєстійкість є характерною для Вас рисою;

55-72 бали – у Вас активно проявляється життєстійкість в орієнтації

на співробітництво, у здатності самостійно знаходити шляхи вирішення проблем.

73–81 бал – ця властивість притаманна Вам повною мірою. Ви готові до подолання життєвих труднощів, вирішення проблем, орієнтовані в майбутнє.

Додаток В

Психодіагностична методика «Авторський життєвий вибір» (авт. О.М.Гріньова)

Мета: «дослідити психологічні особливості здатності юнаків до здійснення авторського життєвого вибору. Інструкція: перед Вами перелік тверджень. Поміркуйте про своє життя та пригадайте найбільш важливі вибори, які Ви вже зробили в житті. Якщо запропоноване твердження є близьким до способу здійснення Вами ключових виборі Вашого життя, - оберіть відповідь «Так». Якщо така характеристика здійснення життєвих виборів Вам не властива - оберіть відповідь «Ні» [13].

Ім'я _____ Вік _____

Реєстраційний бланк

№ з/п	Твердження	Так	Ні
1.	Для мене важливо робити в житті власні вибори, а не прислухатися до думки інших людей, навіть найбільш близьких.		
2.	Для мене важливо будувати моє життя відповідно до моїх моральних принципів, навіть якщо вони йдуть врозріз з думкою більшості.		
3.	Приймаючи остаточне рішення у важливому для мене питанні, я керуюся правилом «7 разів відміряй - один відріж».		
4.	Якщо я в житті роблю важливий вибір, не прислухаючись до свого «Я», то потім почуваю себе дискомфортно.		
5.	У житті я не шукаю легких шляхів.		
6.	Здійснюючи важливий життєвий вибір, я в першу чергу прислухаюся до себе і думаю: чи «Дійсно це те, що треба мені»?		
7.	Якщо в житті я бачу несправедливість - я не мовчу і не роблю вигляд, що мене це не стосується.		
8.	Перед тим, як зробити важливий життєвий вибір, я багато разів зважую усі можливі рішення, оцінюю плюси і мінуси кожного з них.		
9.	Приймаючи важливі для мене життєві рішення, я глибоко переживаю їх.		
10.	У ситуації складного життєвого вибору з багатьох 515 альтернатив я виберу правильну,		

	навіть якщо цей вибір ускладнить моє життя.		
11.	У ситуації складного життєвого вибору, якщо порада близьких людей, що бажають мені добра, буде правильною - я прийму її.		
12.	У житті я прагну приймати такі рішення, які не шкодять іншим людям.		
13.	Найважливіші життєві рішення я роблю, довіряючи собі і своїй інтуїції - спонтанно, не роздумуючи довго.		
14.	Зробивши правильний для мене життєвий вибір, я переживаю позитивні емоції.		
15.	Якщо я розумію, що зробив неправильний життєвий вибір, то прагну «переграти» ситуацію, змінити своє життя.		
16.	У складних життєвих ситуаціях я згадую відомих, успішних людей зі схожою життєвою історією і прагну діяти так, як вони.		
17.	«Мета виправдовує засоби», а «переможців не судять». Якщо для досягнення моїх цілей треба буде «пройти по головах» - я зроблю це.		
18.	Після того, як у важкій життєвій ситуації я знайшов оптимальне для себе рішення, я ще раз добре його обдумаю.		
19.	Якщо мої близькі люди не згодні з моїм життєвим вибором, мене мучать докори сумління, навіть якщо я впевнений, що цей вибір - правильний		
20.	Краще не ризикувати, а робити в житті такі вибори, які найбільш імовірно гарантують досягнення успіху		

Ключ та інтерпретація:

- шкала автономності вибору - питання № 1 «Так», 6 «Так», 11 «Ні», 16 «Ні»;
- шкала смисложиттєвої й ціннісної основи вибору - питання № 2 «Так», 7 «Так», 12 «Так», 17 «Ні»; - шкала ґрунтовності (обміркованості) вибору - питання № 3 «Так», 8 «Так», 13 «Ні», 18 «Так»;
- шкала емоційної задоволеності вибором - питання № 4 «Так», 9 «Так», 14 «Так», 19 «Ні»;
- шкала життєстійкості в процесі життєвого вибору - питання № 5 «Так», 10 «Так», 15 «Так», 20 «Ні».

Співпадіння відповіді респондентів з ключем на кожне питання оцінюється в 1 бал. За результатами використання розробленої методики респонденти можуть набрати від 0 до 20 балів. Високому рівню здатності особистості до здійснення авторського життєвого вибору відповідає результат у 14-20 балів, середньому - 7- 13 балів, низькому - 0-6 балів.

Додаток Г

Заняття програми формування життєстійкості у фахівців Центру зайнятості

Заняття 6

Структура:

1. Привітання, налаштування на роботу
2. Вправа «Паперові кульки»
3. Техніка «Стрілоуловлювач»
4. Вправа «Перемикання емоцій»

Вправа «Паперові кульки»

Мета: формування навичок безпечного емоційного розрядження шляхом вербалізації та символічного вивільнення негативних емоцій.

Опис та методика проведення: фахівцям Державної служби зайнятості пропонується закрити очі та пригадати ситуацію, у якій вони відчували інтенсивні негативні емоції – злість, гнів, образу чи роздратування. Необхідно фокусуватися на тому внутрішньому стані, коли виникало бажання висловитися або здійснити імпульсивну дію. Після цього на аркуші паперу вільними, хаотичними лініями слід зобразити абстрактні «каракулі», що символізують ці негативні переживання.

Далі учасники розривають аркуш на дрібні шматочки, зминають їх у кульки й з певним фізичним жестом (наприклад, кидком у стіну чи смітник) символічно «звільняються» від негативу. Такий підхід дозволяє реалізувати принцип емоційного катарсису та забезпечує фізіологічне вивільнення накопиченого напруження.

Техніка «Стрілоуловлювач»

Мета: розвиток навичок контролю за емоційними реакціями та формування стійкості до деструктивних соціальних подразників.

Опис: учасникам пропонується уявити комунікативну ситуацію, у якій на їхню адресу лунають критичні або образливі висловлювання (словесні «стріли»). Візуалізується «невидима сорочка», яка має здатність затримувати ці «стріли», пропускаючи лише ті повідомлення, які мають конструктивну або значущу інформацію.

Використання метафори «стрілоуловлювача» сприяє усвідомленню меж емоційної вразливості, формує здатність до раціонального сприйняття критики та розрізнення між емоційним впливом і логічною суттю висловлювання. Такий підхід підтримує саморефлексію та розвиток професійної стресостійкості.

Вправа «Переключення емоцій»

Мета: формування здатності до трансформації негативних емоцій у позитивні через якірні техніки саморегуляції.

Інструкція:

Фахівцям пропонується пригадати життєву ситуацію, яка викликала сильне позитивне емоційне переживання (почуття щастя, радості, натхнення). Необхідно візуалізувати цей момент, заглибитися у спогад, зафіксувати тілесні та емоційні відчуття. Потім – згадати іншу ситуацію, яка викликала негативні емоції, що потребують переосмислення. Завдання – перевести емоційний фокус із негативного на позитивне шляхом ментального «переключення» стану.

На піку позитивного переживання учасники створюють так званий «якір» – просту дію або символ (жест, предмет, музика), який зможе в подальшому викликати цей емоційний стан у стресовій ситуації. Ця техніка базується на принципах емоційного кодування, що дає можливість закріпити нову емоційну реакцію.

Самонавіювання «Спокійна впевненість»

Мета: підвищення рівня впевненості в собі, розвиток позитивного самосприйняття та внутрішньої стабільності.

Опис: фахівці Державної служби зайнятості закривають очі, займають зручну позицію, розслабляють м'язи та налаштовуються на внутрішній діалог. Психолог пропонує приклади фраз самонавіювання у теперішньому часі, спрямованих на позитивну афірмацію: «Я компетентний/компетентна і здатен/здатна впоратись із викликами», «Я унікальна/унікальний особистість, яка вміє діяти впевнено», «Моя енергія – в моїй рівновазі».

Після цього кожному учаснику пропонується сформулювати власні фрази-підтримки, які можна використовувати щоденно вранці та ввечері для стабілізації емоційного фону та підтримки внутрішньої мотивації.

Четвертий блок програми

Тематичний акцент: формування навичок антистресової релаксації, розвиток конструктивної мотивації, створення формули позитивного мислення, тренування впевненої поведінки.

Заняття 7

Програма заняття:

1. Вступне коло: «Налаштування на позитивний емоційний стан»
2. Вправа «Невпевнені, впевнені та агресивні відповіді»
3. Техніка «Доведення до абсурду»
4. Вправа-казка «Золотий ключик»
5. Релаксаційна вправа «Моє місце спокою»

Цей блок спрямований на практичне засвоєння моделей впевненої поведінки, формування навичок конструктивного реагування на конфліктні ситуації, а також на укорінення внутрішньої опори через техніки емоційного заспокоєння та візуалізації ресурсного стану.

Зміст заняття: Розвиток емоційної стабільності та впевненої поведінки

Елемент 1. Привітання. Вправа «Налаштування на певний емоційний стан»

Мета: зниження рівня особистісної тривожності, розвиток емоційної стабільності та впевненості у власних можливостях.

Хід виконання: фахівцям Центру зайнятості пропонується виконати вправу, спрямовану на візуалізацію емоційних станів через асоціативне мислення. Необхідно пов'язати тривожний, напружений стан із певними сенсорними образами: мелодією, кольором, пейзажем або жестом. Аналогічно – для стану спокою і розслабленості слід підібрати інші візуальні чи слухові асоціації, а для стану впевненості та рішучості – ще окремі.

За бажанням, учасникам пропонується замалювати кожен з трьох станів (тривожність – спокій – впевненість) в образній формі. Після цього відтворюється уявна послідовність: з тривожного стану учасник переходить до спокійного, а потім – до впевненого, повторюючи останній кілька разів. Завершується вправа колективним обговоренням отриманого досвіду, зміни відчуттів та образів.

Елемент 2. Вправа «Невпевнені, впевнені та агресивні відповіді», техніка «Доведення до абсурду»

Мета: розвиток навичок ефективної комунікації, формування моделі впевненої поведінки.

Методичний

опис:

Кожному учаснику пропонується відтворити три різні стилі поведінки (невпевнений, агресивний та впевнений) в умовах однієї змодельованої ситуації. Наприклад: «Під час виступу перед аудиторією колега ставить складне запитання, яке викликає внутрішній дискомфорт».

У першому варіанті учасник демонструє невпевнену відповідь, у другому – агресивну, а у третьому – впевнену. При цьому використовуються міміка, жести, зміна тону голосу. Завершується техніка елементом «доведення до абсурду» – учасник навмисне перебільшує прояви невпевненості чи агресії, що дозволяє усвідомити їхню неефективність і сформувати контраст із моделлю впевненої поведінки.

Елемент 3. Вправа-казка «Золотий ключик»

Мета: активізація внутрішнього потенціалу, формування відчуття впевненості та власної значущості.

Методичний зміст:

Використовується символічний сюжет про головного героя, який завдяки власним ресурсам досягає мети та долає перешкоди. Фахівцям пропонується асоціювати себе з головним персонажем і розкрити, які саме власні якості (наполегливість, винахідливість, емоційна стійкість тощо) допомагають у вирішенні складних професійних завдань. Така казкотерапевтична вправа формує позитивне самосприйняття, посилює мотивацію до самореалізації та долаття бар'єрів.

Елемент 4. Вправа з релаксації «Моє місце спокою»

Мета: формування навичок глибокої тілесної та психоемоційної релаксації, які можуть бути застосовані самостійно в умовах підвищеного стресу.

Хід проведення:

Фахівцям пропонується зайняти зручне положення (сидячи або лежачи), при бажанні – закрити очі. Далі слідує дихальна частина: глибокий вдих через ніс на рахунок «1-2-3», затримка, і повільний видих через рот «3-2-1».

Після цього учасники візуалізують у своїй уяві «місце спокою» – унікальний для кожного простір, де людина почувається в безпеці, затишку, гармонії. Це може бути реальне або уявне місце: берег водойми, кімната, поле, сад тощо. Учасники уявно додають до образу деталі: кольори, запахи, звуки, відчуття на шкірі (вітер, тепло), а також емоційний стан, який асоціюється з повним відновленням.

Після виконання вправи рекомендується обговорення пережитого досвіду: які образи виникали, які ресурси вдалося знайти, як змінювався емоційний стан. Дана вправа формує вміння самостійно керувати власним емоційним тлом та відновлювати внутрішню рівновагу.

Завершальна частина релаксаційної практики «Моє місце спокою»

Завершальний етап релаксаційної вправи передбачає усвідомлене занурення в уявне ресурсне середовище. Після візуалізації образу особистого «місця спокою», фахівцям Державної служби зайнятості пропонується зосередитись на деталях уявного простору: що саме вони бачать, які звуки чують, які запахи відчувають, який фізичний комфорт відчуває тіло в цьому середовищі. Психолог звертає увагу на важливість фіксації тілесних і психоемоційних реакцій у момент перебування в уявному просторі безпеки. Це формує відчуття стійкого ресурсу, до якого можна повертатися у станах напруги чи тривоги.

Інструкція містить послідовне ритмічне дихання (рахунок 1, 2, 3 – вдих; 3, 2, 1 – видих), що супроводжується закріпленням тілесного відчуття спокою. Учасникам дозволяється залишатися в цьому стані приблизно одну хвилину, після чого психолог повільно спрямовує їх до повернення в реальну обстановку, нагадуючи: «Це місце завжди доступне

вам у свідомості – достатньо згадати його образ, щоби стабілізувати внутрішній стан» [8, с. 58].

Заняття 8. Постановка особистісно-професійних цілей

1. Привітання.
2. Практика «Постановка цілей за моделлю SMART».
3. Вправа «БРПП» (Бажання – Результат – Перешкода – План).
4. Вправа-візуалізація «Небо».

Компонент 2. Вправа «Постановка цілей за моделлю SMART»

Мета: розвиток навичок постановки та реалізації професійних цілей за допомогою структурованого підходу SMART, який базується на таких принципах: специфічність (Specific), вимірюваність (Measurable), досяжність (Achievable), релевантність (Relevant), часові обмеження (Time-bound).

Методичний опис: під час заняття фахівці ознайомлюються з концептом SMART-цілей. Пояснення подається у формі діалогу та наочної демонстрації. Наприклад, замість розмитої мети «знайти хорошу роботу», формулюється конкретна SMART-ціль: «протягом трьох місяців пройти дві співбесіди та подати резюме на п'ять вакансій у сфері HR».

Кожна складова SMART детально розглядається:

- S – Specific / Специфічність. Що саме ви прагнете досягти? Мета повинна бути чітко сформульована: не «покращити навички», а, наприклад, «пройти онлайн-курс з управління персоналом».
- M – Measurable / Вимірюваність. Як можна переконатися, що ціль досягнута? Наприклад: «успішне завершення курсу, отримання сертифікату».
- A – Achievable / Досяжність. Чи реалістична ваша мета? Враховується поточний рівень підготовки, час та ресурси.
- R – Relevant / Значущість. Чи відповідає ця мета вашим професійним чи життєвим цінностям?

- Т – Time-bound / Обмеження у часі. До якого терміну має бути досягнута ціль? Наприклад, «до кінця кварталу».

Учасникам роздається робочий аркуш SMART-цілей, у якому вони практично прописують свої цілі, проходячи поетапно через кожен з п'яти пунктів. Після виконання – обговорення результатів у малих групах або в парах для підвищення усвідомленості та відповідальності за власні кроки у професійній реалізації.

Постановка цілей: значущість і часові рамки

Четверта складова моделі SMART передбачає необхідність визначення значущості поставленої мети. Це означає, що фахівцеві Державної служби зайнятості необхідно усвідомити особисту важливість і цінність цілі, а також її відповідність іншим актуальним завданням, що стоять перед ним у професійному чи особистісному розвитку. Постановка запитання: «Чи є ця ціль важливою саме для мене?», «Чи відповідає вона моїм потребам, цінностям, мотиваціям?», «Наскільки ця мета інтегрується з іншими моїми життєвими чи професійними цілями?» – дозволяє уникнути формального або поверхневого підходу до планування. Надто проста ціль не сприяє зростанню, тоді як надмірно складна може стати демотивуючим чинником. Значущість, таким чином, визначає глибину внутрішньої залученості до процесу її досягнення.

П'ята складова моделі SMART передбачає обмеження цілі в часі. Формулювання часових меж (конкретна дата початку та завершення, часові віхи або етапи) створює відчуття структури й відповідальності. Наявність часових меж допомагає зберігати фокус уваги, ефективно розподіляти зусилля, уникати прокрастинації та підвищує мотивацію до досягнення результату. Фахівцеві Державної служби зайнятості доцільно ставити перед собою запитання: «Коли я розпочну реалізацію цієї мети?», «У який термін я планую її досягти?». Наприклад, ціллю може бути: «Почати підготовку до проходження співбесіди вже сьогодні, виділяючи

по 30 хвилин щоденно протягом тижня, щоби бути готовим до подачі резюме до кінця місяця» [8, с. 89–90].

Вправа «БРПП»: бажання – результат – перешкода – план

Однією з ефективних технік формування особистісної життестійкості та підвищення мотивації до дії є вправа «БРПП», що є аббревіатурою від слів: Бажання, Результат, Перешкода, План. Зазначена вправа ґрунтується на психологічному підході ментального контрастування (mental contrasting), розробленого як метод оптимального поєднання візуалізації бажаного результату з реалістичним урахуванням потенційних внутрішніх бар'єрів.

Як свідчать результати експериментальних досліджень, ментальне контрастування сприяє підвищенню рівня мотивації у тих осіб, чия надія на успіх базується на попередньому досвіді. Іншими словами, техніка активізує внутрішню енергію тоді, коли особа має реальні передумови для досягнення поставленої мети. Водночас, вона захищає від зайвого витрачання ресурсів на малореалістичні цілі. Удосконалення методики за рахунок включення компонента планування призвело до створення чотирикрової вправи БРПП, придатної для застосування як в індивідуальній, так і в груповій роботі, у різних соціокультурних контекстах.

Послідовність виконання вправи БРПП:

1. Формулювання бажання або проблеми. Фахівцям Державної служби зайнятості пропонується обрати одне актуальне бажання або проблему, яку він вважає для себе важливою й такою, що потенційно може бути вирішена. Це має бути завдання, яке відповідає рівню його реальних можливостей.
2. Уявлення результату. Наступним кроком є формування яскравої візуалізації бажаного результату – події або стану, що настане у

разі досягнення цілі. Учасник має уявити, що він відчуває, бачить, чує, коли мета досягнута.

3. Виявлення внутрішньої перешкоди. Фахівець має замислитися над тим, яка саме внутрішня перешкода може завадити реалізації бажаного. Це може бути емоційна реакція, нав'язлива думка, імпульс, деструктивна звичка, упередження або інфантильна форма поведінки. Наприклад: страх бути відкинутим під час співбесіди, низька самооцінка, прокрастинація тощо. Як зазначає Г. Еттінген: «Перешкодою може бути емоція, невідпорна думка, імпульс, погана звичка, хапливе припущення або гонориста поведінка» [11, с. 148].

4. Розробка плану дій. На цьому етапі учасник формулює план подолання виявленої перешкоди. Йдеться про чітке визначення дії, яку слід виконати у разі появи перешкоди. План може мати форму умовної конструкції: «Якщо я відчую страх перед розмовою з роботодавцем, то спочатку зроблю вправу на саморегуляцію дихання, а потім проговорю основні тези свого резюме».

Вправа БРПП потребує близько 15–20 хвилин при першому виконанні, однак з досвідом час скорочується до декількох хвилин. Її перевагою є те, що вона сприяє:

- чіткому усвідомленню актуальних бажань;
- підвищенню рівня внутрішньої мотивації;
- зниженню стресової напруги;
- концентрації уваги на релевантних цілях;
- формуванню адаптивних стратегій поведінки.

Таким чином, вправа «БРПП» може розглядатися як дієвий інструмент в арсеналі соціально-психологічної підтримки фахівців Державної служби зайнятості, спрямований на розвиток професійної самостійності, відповідальності та стресостійкості.

Інструкція до виконання вправи БРПП (Бажання – Результат – Перешкода – План)

На початковому етапі учасникам – фахівцям Державної служби зайнятості – пропонується зосередитися на власному бажанні або проблемі, яка потребує вирішення. Рекомендується зайняти зручну позицію, зробити глибокий вдих та повільний видих, розслабитися. Після цього – подумати про одне конкретне бажання або проблему, що стосується особистого чи професійного життя, яку учасник вважає такою, що реально може бути розв’язана в обмежений проміжок часу. Це може бути завдання, здійснення якого можливе протягом року, місяця, тижня, доби або навіть за коротший термін за допомогою запропонованої методики БРПП.

Важливо зосередитися лише на одному бажанні або проблемі. Наступний етап передбачає рефлексію щодо очікуваного результату. З якими образами, подіями або почуттями асоціюється досягнення мети або вирішення проблеми? Учасникам пропонується якомога яскравіше уявити відповідні ситуації, дозволити собі вільний потік думок та образів, не поспішати. За бажанням, можна заплющити очі для глибшої візуалізації.

Після короткої паузи, яка сприяє зануренню в уявлення, учасникам пропонується перейти до першого етапу аналізу в межах БРПП – визначення перешкоди. Питання, які допомагають у цьому процесі: що саме заважає реалізувати бажане? Яка внутрішня перепона блокує досягнення мети? Це може бути думка, емоція, імпульс, звичка, автоматичне припущення або форма поведінки, яка протидіє очікуваному результату. Важливо бути щирим із собою і намагатися виявити дійсно критичну перешкоду. Спершу цей процес може здатися складним, однак його успішне проходження відкриває нові горизонти саморозуміння і часто дозволяє усвідомити те, що раніше залишалося поза увагою. Учасникам пропонується подумки «обійняти» виявлену перешкоду – прийняти її наявність без осуду – і зануритися в роздуми та уявлення щодо неї, знову за бажанням – із заплющеними очима.

Після чергової паузи учасники переходять до другого ключового етапу – формування плану. Яка дія або стратегія допоможе подолати або

обійти виявлену перешкоду? Потрібно визначити одну конкретну думку або дію, яка є найбільш доцільною та ефективною. Далі – спрогнозувати ситуацію, коли й де, найімовірніше, може з'явитися ця перешкода знову.

На основі цього учасникам пропонується сформулювати план у вигляді умовно-наслідкового висловлювання: «Якщо з'явиться перешкода Х (у певному контексті), то я зроблю Y». Така модель називається планом «якщо – то», і її варто повторити подумки кілька разів для кращого закріплення.

Зазначається, що результати застосування методики БРПП не завжди передбачувані. Як і більшість людей, фахівці можуть стикатися з труднощами у реалізації бажань навіть у випадках, коли ті здаються досяжними. Вправа БРПП допомагає залучити несвідомі ресурси особистості та активізувати зусилля для досягнення мети.

У представленому варіанті здійснюється ментальне опрацювання етапів методики. Альтернативно, усі кроки можуть бути виконані в письмовій формі.

Рекомендується повторювати вправу кілька разів, зокрема у вечірній час після робочого дня. Це сприяє закріпленню навички, яку можна назвати «звичкою БРПП». У разі, якщо методика є новою для учасника, бажано застосовувати її вранці – це допомагає підготуватися до майбутніх завдань і подій.

Наголошується на важливості дотримання послідовності кроків, точності у формулюваннях бажань, результатів та перешкод, а також уважного й свідомого ставлення до планування. Наприкінці курсу передбачається обговорення результатів застосування методики та її впливу на професійне й особистісне функціонування фахівців [11, с. 149].

Вправа-візуалізація «Небо», яка слугує засобом емоційного завершення практики та інтеграції пережитого досвіду.

Мета вправи: зниження рівня психоемоційної напруги, подолання втоми та стабілізація внутрішнього психічного стану фахівців Державної служби зайнятості.

Процедура проведення візуалізаційної вправи «Небо»: Учасникам пропонується зручно розміститися в сидячому положенні, максимально розслабити м'язи тіла, закрити очі та здійснити три глибоких вдихи і повільні видихи. Це слугує початковим етапом для налаштування на візуалізаційний процес.

Далі фахівцям пропонується уявити теплий, сонячний літній день. У внутрішній уяві необхідно змалювати картину: учасник лежить на зеленій траві, відчуває її м'якість, свіжість і природний аромат. Лежачи на спині, погляд спрямований угору – у небо, яке постає чистим, блакитним і безхмарним. Уявне споглядання неба сприяє ментальному розвантаженню.

У подальшому учасник уявляє, як над ним пролітає метелик. Його легкість та яскраво забарвлені крила викликають відчуття гармонії та краси. Фахівець спостерігає за рухом метелика, який поступово зникає з поля зору. Далі з'являється образ орла, який велично пливе повітряними потоками високо в небі. Увага спрямовується на цей політ, що дозволяє учаснику все глибше занурюватися в уявну просторову глибину неба.

Наступним елементом образної візуалізації є біла хмаринка, яка повільно пропливає у височині та поступово розчиняється у блакитному просторі. На цьому етапі учаснику пропонується відчути, що перед ним – лише безкрає небо, символ повної свободи і відсутності обмежень.

Кульмінаційним моментом вправи є інтеграція власного «Я» із образом неба – безформного, безтілесного, неосяжного. Учасник переживає стан тотального розширення власної присутності, символічного злиття з простором. Пропонується відчути, що не існує меж, що жодна зовнішня обставина не здатна обмежити внутрішню силу, прагнення до свободи та розвитку. Це сприяє виникненню внутрішнього почуття легкості, ясності, емоційної стабільності.

Завершується вправа рекомендацією відкрити очі у зручний момент, після того як учасник відчує внутрішню готовність до повернення в актуальну реальність.

Поради з підвищення рівня самооцінки фахівців Державної служби зайнятості: формування адекватної самооцінки є невіддільним аспектом психологічного благополуччя та професійної ефективності. У цьому контексті доречно звернутися до низки практичних порад:

1. Прийняття особистісної тілесності. У разі, якщо змінити певні зовнішні риси неможливо, варто акцентувати увагу на способах виражного самовираження за допомогою стилю одягу, зачіски, естетичного самодогляду тощо. Візуальна впевненість позитивно впливає на загальне самосприйняття.

2. Усвідомлення власної унікальності. Усвідомлення індивідуальності є першим кроком до формування позитивного образу себе. Порівняння з іншими поступається місцем глибшому прийняттю власного життєвого шляху та потенціалу.

3. Повага до себе як результат внутрішньої праці. Високу самооцінку не можна просто прийняти на віру – її слід здобути. Один зі шляхів – участь у діяльностях, які потребують зусиль і самодисципліни: заняття спортом, музикою, творчістю, навчанням. Успіх у цих сферах закладає відчуття компетентності та впевненості.

4. Розвиток особистісних здібностей. Постійне вдосконалення навичок у професійній чи творчій сфері, прагнення до досягнення результатів і здатність визнавати їх значущість є фундаментальними складовими високої самооцінки. Слід уникати тенденції применшувати свої досягнення, вважаючи їх випадковими або неважливими.