

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Навчально-науковий інститут післядипломної освіти

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

кафедра психології

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

«ДОПУЩЕНО ДО ЗАХИСТУ»

Завідувач кафедри психології

А.І.Яблонський

“ ” грудня 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

УДК: 005.32:005.966](477-074)

на тему: **ПСИХОЛОГІЯ КАР'ЄРИ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ
ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ»**

Керівник:

д. пед. н., професор

Терентьєва Наталія Олександрівна

(вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Рецензент:

д. пед. н., професор

Яшник Світлана Валеріївна

(посада, вчене звання, науковий ступінь, П.І.Б.)

Виконала:

студентка VI курсу групи 664 МЗ

Загоруйко Тетяна Андріївна

(П.І.Б.)

Спеціальності: Психологія»

(шифр і назва спеціальності)

ОПП:

Психологія»

Миколаїв – 2024 рік

(повне найменування вищого навчального закладу)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

А.И. Яблонський

“ ” 2024 року

Загоруйко Тетяні Андріївні

(прізвище, ім'я, по батькові)

- керівник роботи: Терентьєва Наталія Олександрівна, д.пед.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «26» вересня 2024 року № 249/1.

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) «21 листопада 2024 року»
3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вступ, основна частина, висновок, список використаних джерел та літератури, додатки (якщо є).
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) згідно з планом кваліфікаційної роботи магістра.
5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)
Непланується

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	Терентьєва Н.О.		
Розділ 1	Терентьєва Н.О.		
Розділ 2	Терентьєва Н.О.		
Розділ 3	Терентьєва Н.О.		
Висновки	Терентьєва Н.О.		

7. Дата видачі завдання 10.09.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2024	
2.	Розділ 1. Теоретичні основи вивчення психологічних аспектів кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території	жовтень 2024	
3.	Розділ 2. Психологічні аспекти розвитку лідерських компетенцій у зареєстрованих безробітних деокупованої території України	жовтень 2024	
4.	Розділ 3. Дослідження впливу психологічного стану на кар'єру та працевлаштування зареєстрованих безробітних деокупованої території	жовтень 2024	
5.	Висновки	листопад 2024	
6.	Передкваліфікаційна практика	02.09.-15.09.24	
7.	Оформлення списку використаних джерел та літератури, додатків	листопад 2024	
8.	Попередній захист	21.11.2024	
9.	Рецензія на кваліфікаційну роботу	14.11.2024	
10	Захист дипломної роботи	19.12.2024	

Студент

(підпис)

Загоруйко Т.А.

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Терентьєва Н.О.

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Загоруйко Т.А. Психологія кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території України. Кваліфікаційна робота на здобуття другого ступеня вищої освіти (магістр) зі спеціальності 053 – «Психологія». Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2024.

У дипломній роботі здійснено теоретичне узагальнення проблеми психологічних аспектів кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території України.

З'ясовано вплив соціально-економічних умов на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних деокупованої території та проведено аналіз психологічних аспектів.

Виокремлено важливі лідерські якості у процесі кар'єрного розвитку в Україні та досліджено вплив психологічного клімату на формування лідерських компетенцій в Україні. Розглянуто розвиток особистісних ресурсів та самопізнання для підвищення лідерського потенціалу в Україні.

Вивчено організацію та методи дослідження психологічного стану на кар'єри зареєстрованих безробітних. Проведено аналіз результатів дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних, деокупованої території України на кар'єрний розвиток та корекційна робота щодо розвитку траєкторії кар'єри.

Ключові слова: *кар'єра, безробітні, деокупація, Україна, психологічний стан, розвиток.*

ABSTRACT

Zagoruyko T.A. Psychology of the career of registered unemployed people in the de-occupied territory of Ukraine. Qualification work for obtaining the second degree of higher education (master's degree) in the specialty 053 – «Psychology». Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

The diploma work provides a theoretical generalization of the problem of psychological aspects of the career of registered unemployed people in the de-occupied territory of Ukraine.

The influence of socio-economic conditions on the career development of registered unemployed people in the de-occupied territory is clarified and an analysis of psychological aspects is conducted.

Important leadership qualities in the process of career development in Ukraine are identified and the influence of the psychological climate on the formation of leadership competencies in Ukraine is investigated. The development of personal resources and self-knowledge to increase leadership potential in Ukraine is considered.

The organization and methods of research on the psychological state of the registered unemployed are studied. The results of the study of the influence of the psychological state of the registered unemployed people in the de-occupied territory of Ukraine on career development and corrective work on the development of the career trajectory are analyzed.

Keywords: *career, unemployed, de-occupation, Ukraine, psychological state, development.*

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ КАР'ЄРИ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ	7
1.1. Аналіз психологічних аспектів кар'єри та безробіття	7
1.2. Вплив соціально-економічних умов на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних деокупованої території.....	14
1.3. Психологічні аспекти кар'єрного консультування зареєстрованих безробітних деокупованої території.....	20
Висновки до першого розділу	26
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ.....	27
2.1. Важливість лідерських якостей у процесі кар'єрного розвитку в Україні....	27
2.2. Вплив психологічного клімату на формування лідерських компетенцій в Україні.....	33
2.3. Розвиток особистісних ресурсів та самопізнання для підвищення лідерського потенціалу в Україні.....	39
Висновки до другого розділу.....	45
РОЗДІЛ 3. ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ НА КАР'ЄРУ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ	47
3.1. Організація і методи дослідження психологічного стану на кар'єри зареєстрованих безробітних	47
3.2. Аналіз результатів дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних, деокупованої території України на кар'єрний розвиток	54

3.3. Проведення корекційної роботи щодо розвитку траєкторії кар'єри zareєстрованих безробітних деокупованої території	62
Висновки до третього розділу	74
ВИСНОВКИ	77
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	80
ДОДАТКИ	87

ВСТУП

Актуальність теми. Дослідження психології кар'єри зареєстрованих безробітних на деокупованій території має актуальність у сучасному контексті з кількох причин, зокрема й особистих. Автор понад 27 років працює у Херсонській обласній службі зайнятості за напрямом допомоги громадянам Херсонської області в пошуку бажаної роботи. Тому дуже часто стикається із розгубленням і відчаєм людей, які шукають роботу, з невизначеністю, яку саме роботу люди хочуть виконувати і з небажанням враховувати реальну потребу роботодавців у робочій силі. І саме зараз жителі Херсонщини потребують допомоги тому дана тема є актуальною для сьогодення.

Дослідження актуальне з декількох соціально-політичних причин. По-перше, деокупація територій може призвести до значного соціального напруження та економічної нестабільності, що в свою чергу збільшує кількість безробітних. Розуміння психологічних аспектів кар'єрного розвитку цієї групи людей може допомогти виявити особливості їхнього ставлення до праці, пошуку роботи та вплинути на ефективність програм і підходів до зайнятості.

По-друге, безробіття має значний вплив на психологічний стан людини, спричиняючи стрес, невпевненість та втрату самооцінки. У контексті деокупованих територій ці психологічні аспекти можуть бути підсилені через додаткові фактори, такі як політична нестабільність, відчуття втрати та нерозуміння майбутнього.

Дослідження в цій області може допомогти розробити програми психологічної підтримки та реабілітації для безробітних на деокупованих територіях, а також сприяти розвитку ефективних стратегій зайнятості та підвищенню мотивації до самореалізації через працю.

Психологічне дослідження кар'єрного розвитку зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях може також допомогти ідентифікувати та вивчити різні фактори, які впливають на їхню здатність до відновлення зайнятості та досягнення успіху у кар'єрі. Це включає в себе аналіз впливу

оточуючого середовища, доступних ресурсів для навчання та професійного розвитку, а також особистих особливостей та внутрішніх перешкод.

Робота також може розкрити важливі аспекти соціальної підтримки, яка може бути ключовою для успішного відновлення зайнятості безробітних осіб на деокупованих територіях. Розуміння психологічних механізмів, які стимулюють або стримують їхній кар'єрний розвиток, може допомогти впровадженню ефективних інтервенцій та програм, спрямованих на підтримку цієї вразливої групи населення.

Розуміння психологічних аспектів кар'єрного розвитку безробітних на деокупованих територіях може допомогти у формулюванні більш комплексних політичних та економічних стратегій для подолання безробіття та соціальної нерівності в цих регіонах. Всі ці аспекти свідчать про актуальність та значимість дослідження психології кар'єри зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях і причинило обрання теми «Психологія кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території України».

Мета роботи полягає в обґрунтуванні теоретичних аспектів кар'єрного розвитку зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях, аналізу результатів дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних, які зазнали психологічного впливу під час деокупації та розробці рекомендацій для активних програм, спрямованих на підтримку їхньої зайнятості та соціальної інтеграції.

Відповідно до мети були визначені такі **завдання**:

1. Визначити теоретичні основи вивчення психологічних аспектів кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території.
2. Дослідити психологічні аспекти розвитку лідерських компетенцій у зареєстрованих безробітних деокупованої території України.
3. Розкрити результати дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних, деокупованої території України на кар'єрний розвиток.

4. Провести корекційну роботу щодо розвитку траєкторії кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території.

Об'єктом дослідження є кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних.

Предметом дослідження є особливості кар'єрного зростання зареєстрованих безробітних деокупованої території України.

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань обрано такі методи дослідження: *теоретичні* (теоретико-методологічний аналіз, класифікація та систематизація наукових джерел, порівняння та узагальнення даних теоретичних та експериментальних досліджень), *емпіричні* (методи опитування, тестування, констатувальний та формувальний експеримент), методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження); *методи математичної статистики*.

Наукова новизна полягає у адаптації існуючих теоретичних моделей психології кар'єри до специфічних умов деокупованих територій України, враховуючи унікальні соціально-економічні та культурні контексти; проведено системний аналіз впливу військових конфліктів та травматичного досвіду на кар'єрні орієнтації та вибір професії серед зареєстрованих безробітних; запропоновано інноваційні методи профорієнтації та психологічної підтримки, адаптовані до потреб людей, які пережили війни, що можуть бути впроваджені в практику соціальних служб; сфокусовано увагу на механізмах соціальної адаптації безробітних до нових умов праці, що сприяє глибшому розумінню факторів, які впливають на успішність інтеграції в ринок праці, з урахуванням не лише індивідуальних, а й соціальних та економічних факторів.

Практичне значення дослідження слугує основою для створення спеціалізованих програм соціальної та психологічної підтримки безробітних, що враховують їхні специфічні потреби та проблеми. Визначення факторів, що впливають на кар'єрні вибори, дозволить розробити ефективні методики профорієнтації, які допоможуть безробітним знайти роботу відповідно до їхніх інтересів, здібностей та умов ринку праці. Вивчення психологічних аспектів

кар'єри може допомогти підприємствам і організаціям розробити ефективні стратегії підбору та розвитку кадрів, що враховують психологічні особливості працівників. Дослідження може надати рекомендації для державних органів щодо формування політики зайнятості, орієнтуючись на психологічні потреби населення в контексті відновлення деокупованих територій.

Експериментальна база дослідження. Було проведено опитування безробітних, які проживають на деокупованій території України, у кількості 30 осіб з числа зареєстрованих безробітних Херсонської філії Херсонського обласного центру зайнятості, які безпосередньо проживають на деокупованій території Херсонської міської територіальної громади.

Апробація результатів дослідження здійснена на Науково-практичному семінарі з міжнародною участю «Науково-інформаційний супровід професійної підготовки фахівців в умовах невизначеності» (25 квітня 2024 року, м. Миколаїв).

Окремі положення магістерської роботи опубліковано в:

— Загоруйко Т. Стрес і психологічні наслідки безробіття на деокупованих територіях. Науково-інформаційний супровід професійної підготовки фахівців в умовах невизначеності: тези науково-практичного семінару з міжнародною участю (25 квітня 2024 року, м. Миколаїв). Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2024. С. 17 – 19.

— Терентьєва Н., Загоруйко Т. Вплив соціального статусу на можливості кар'єрного зростання. Перспективи та інновації науки. 2024. № 9 (43). С. 672 – 685. (фахове видання).

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається з вступу, трьох розділів, висновків до них, висновків, списку використаних джерел (78 найменування) та додатків. Загальний обсяг роботи складає 141 сторінки, з яких основного тексту – 80 сторінок.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ КАР'ЄРИ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ

1.1. Аналіз психологічних аспектів кар'єри та безробіття

Психологічні аспекти кар'єри та безробіття носять комплексний характер і є взаємопов'язаними. Безробіття може викликати різні емоційні реакції, такі як стрес, тривога, втрата самооцінки та депресія. Ці емоційні стани можуть впливати на мотивацію, продуктивність та загальний психічний стан людини [32, с. 38].

У той же час кар'єрний розвиток може бути джерелом задоволення, самореалізації та успіху для багатьох людей. Проте, успішний кар'єрний розвиток може залежати від різних факторів, таких як особисті вподобання, навички, можливості для професійного зростання та підтримка оточуючого середовища [11, с. 30].

Деякі люди можуть відчувати сенс невизначеності та невпевненості у своїй кар'єрі, навіть якщо вони зайняті, через відсутність відповідності їхніх цінностей та цілей. Також, структура робочого середовища та відносини з колегами можуть впливати на задоволення від роботи та загальний психічний стан [29, с. 145].

Теоретичним підґрунтям у дослідженні проблеми безробіття можуть слугувати надбання світової економічної науки. Основні аспекти безробіття, причини його виникнення та шляхи регулювання досліджували ще: Дж.М. Кейнс, Т. Мальтус, А. Пігу, Д. Рікардо, А. Сміт, М. Фрідмен, Д. Хікс та інші. Серед українських вчених, які займалися проблемою безробіття: О. Гладун, О. Грішнова, Н. Жияк, С. Іваницька, Л.Карамушка, Л. Кулаковська, Т. Кулаковський, А. Мазаракі, С. Максименко, Г. Мамонова, О. Рудюк, О. Фесенко, Л. Червінська, В.Ярошенко та інші [57, с. 409].

Безробіття – це соціально-економічне явище, в результаті якого частина працездатного населення не може знайти роботи, стає відносно надлишковою,

поповнюючи резерв робочої сили, тобто це перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї. Безробітні у визначенні Міжнародної організації праці – це особи у віці 15-70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють три умови: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи впродовж двох наступних тижнів. До безробітних також належать особи, які навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але на даний момент ще не працюють [57, с. 409].

Безробіття характеризується такими показниками як кількість безробітних (абсолютний показник безробіття) і рівень безробіття (визначається відношенням кількості безробітних до кількості економічно активного населення).

До основних детермінант формування безробіття можна віднести: нестачу сукупного ефективного попиту; недостатню мобільність робочої сили; структурні зрушення в економіці; дискримінацію на ринку праці щодо жінок, молоді та національної меншості; демографічні зміни в чисельності та складі робочої сили; сезонні коливання в рівнях виробництва окремих галузей економіки [57, с. 409].

Проблеми безробіття в Україні вимагають від держави, регіональних органів управління завчасної розробки та реалізації соціальних гарантій у сфері зайнятості населення працездатного віку. Високий рівень безробіття – це проблема, яка потребує глибокого наукового аналізу та вироблення системи заходів, які можуть використовуватися для розробки і реалізації ефективної соціально-економічної політики, направленої на забезпечення продуктивної зайнятості економічно активного населення країни, зменшення рівня безробіття до мінімального соціально-допустимого рівня. Тобто, соціально-економічна політика – це заходи держави, спрямовані на пом'якшення нерівності в розподілі доходів, що є неминучою характерною рисою ринкової економіки. Вона спрямована на послаблення диференціації доходів і майна, пом'якшення

суперечностей між учасниками ринкової економіки і запобіганню соціальних конфліктів [57, с. 412].

Труднощі формування безробітними особистісного ставлення до професійної діяльності як складової цілісного життєвого самовизначення обумовлюють виникнення певних особистісних проблем. Особистісні проблеми, що властиві безробітним виявляються у: розбіжностях між мотивами та ціннісними орієнтаціями особистості безробітних; нездатності реалізувати свою суб'єктність в реальних ринкових умовах; стійкій нервово-психічній напрузі; внутрішньому конфлікту; нездатності подолати власними силами існуючі труднощі; почутті незадоволення собою, зниженні впевненості у власних силах; песимізмі щодо перспективи діяльності; неадекватному емоційному реагуванні на зміну умов діяльності; власній професійній невідповідності сучасним потребам ринку. Визначені особистісні проблеми безробітних найбільшою мірою впливають на подальший професійний шлях, на формування ставлення до рівня свого професійного потенціалу, на рівень самокритичності і здатність до прийняття ефективних професійних рішень [57, с. 413].

Найчастіше безробітні характеризуються наявністю таких видів потреб у допомозі, як: перебудова самосвідомості, психологічна реабілітація, психологічна мобілізація, усунення стану тривоги, підвищення стійкості до стресу, формування адекватної самооцінки, впевненості у власних силах. Нереалізованість цих потреб особистості безробітних ускладнює процес їх професійної перепідготовки. Адже ефективність перепідготовки значною мірою зумовлюється розумінням необхідності пошуку нових форм професійної самореалізації і усвідомленням себе як активного суб'єкта професійної діяльності та життя взагалі [57, с. 413].

У зв'язку з економічними проблемами, аналіз безробіття та ринку праці привертає увагу вчених різних спеціалізацій, зокрема економістів, соціологів та психологів. Сучасні дослідження фокусуються на причинах та наслідках безробіття, поведінці безробітних на ринку праці та їх особистісних характеристиках [5, с. 158].

Теоретичні основи вивчення безробіття базуються на досягненнях світової економічної науки. Видатні економісти, такі як Дж.М. Кейнс, Т. Мальтус, А. Пігу, Д. Рікардо, А. Сміт, М. Фрідмен, Д. Хікс та інші, а також українські вчені, включаючи О. Гладуна, О. Грішнову, Н. Жилияка, С. Іваницьку, Л. Карамушку, Л. Кулаковську, Т. Кулаковського, А. Мазаракі, С. Максименка, Г. Мамонову, О. Рудюка, О. Фесенка, Л. Червінську, В. Ярошенка та інших, досліджували різні аспекти безробіття [10, с. 184].

Беззаперечно, макроекономічні фактори впливають на рівень безробіття в країні, що впливає на психологічний стан особистості. Однак індивідуальні психологічні особливості, які потрапили в негативну ситуацію, суб'єктивне сприйняття та відношення до неї, рівень соціальної підтримки, мотивація, поведінкові та професійні навички визначаються особистісним адаптаційним потенціалом. Це може допомогти пристосуватися до нових умов, здобути нову професію та подолати життєві труднощі. Навпаки, негативне сприйняття, відчуття безнадії та недовіри до себе та оточення можуть призвести до стресу, депресії та інших психічних проблем, а також загострення соматичних захворювань [29, с. 154].

Серед найвагоміших негативних соціально-економічних наслідків, зумовлених браком достатньої кількості робочих місць в Україні, слід назвати: посилення соціальної напруги, збільшення кількості психічних захворювань, посилення соціальної диференціації, загострення криміногенної ситуації, зниження трудової активності, скорочення податкових надходжень, зменшення ВВП (валового національного продукту), зниження життєвого рівня населення, зростання витрат на допомогу безробітним, тощо [14, с. 57].

Також до негативних наслідків безробіття можна віднести:

- погіршення соціально-психологічного клімату в колективі роботи;
- невизначеність щодо майбутнього;
- втрату кваліфікації через відсутність практики та навчання;
- невпевненість у власних силах і можливостях;
- безініціативність та втрата мотивації;

- збільшення кількості ситуацій, які можуть спонукати до вчинення злочинів;
- деградація особистості через відчуття безсилля та невпевненості у майбутньому [14, с. 57].

За ознакою потреби у психологічній допомозі безробітні можуть бути поділені на кілька груп [29, с. 154]:

1. Ті, хто має реалістичний професійний вибір і свідомо ставиться до навчання або працевлаштування. Ці особи потребують лише спрямування на відповідне перенавчання або робоче місце.

2. Ті, хто має нереалістичний професійний вибір або професійні невизначені і потребують профконсультаційної допомоги.

3. Ті, хто має неадекватну стратегію пошуку роботи через відсутність досвіду працевлаштування. Ці люди потребують тренування відповідних навичок.

4. Ті, чий неуспішний пошук роботи пов'язаний з психологічними проблемами, які не призводять до стійкого зниження рівня соціальної адаптації. Ця група потребує інтенсивного психологічного супроводу з метою підвищення адаптивних можливостей.

5. Ті, хто має пасивну стратегію працевлаштування та відсутню мотивацію працевлаштування у певний період свого життя, через вплив інших обставин. Ці особи потребують співбесіди з метою прояснення наявної мотивації.

6. Ті, чий неуспішний пошук роботи і неадекватна стратегія пов'язані зі значними порушеннями адаптивності, такими як нервово-психічні розлади або залежні стани. Ця категорія потребує ретельного психодіагностичного обстеження та направлення до відповідного спеціаліста [29, с. 154].

Третя та четверта категорії безробітних можуть отримати необхідну психологічну допомогу через групову роботу, оскільки взаємодія з однолітками може бути корисною для підтримки та зміцнення психічного стану. Тим часом, інші категорії можуть вимагати скоріше індивідуального психологічного

консультування, оскільки їхні потреби та проблеми можуть бути унікальними та вимагати індивідуального підходу [30, с. 129].

Використання психологічних методик і тестів не є обов'язковим для всіх безробітних. Наприклад, перша категорія може потребувати психофізіологічного обстеження лише у разі спрямування на спеціальності, де вимагається обов'язковий професійний відбір, такі як ті, що пов'язані з високим ризиком або відповідальністю. Для другої категорії бажано застосовувати профорієнтаційні методики. У шостій категорії потрібно проводити комплексне та ретельне дослідження порушень психічних процесів, функцій та особистісних розладів [29, с. 155].

Зниження життєвого рівня людини, втрата кваліфікації, вмінь і навичок, погіршення фізичного і психологічного здоров'я – це лише частина негативних наслідків, які виникають внаслідок безробіття. На тлі цих загрозливих тенденцій і соціально-економічних наслідків відбувається деградація людського розвитку [10, с. 184].

В сучасний час все більша частина українців, через відсутність роботи та відповідних доходів, не має можливості отримати доступ до якісного медичного обслуговування, створити умови для своїх дітей щодо отримання належної освіти та забезпечення їхнього майбутнього [10, с. 184].

Згідно з даними О. Корчової, для людей, які втратили роботу, характерні такі явища та стани [26, с. 134]:

1. Переживання стану депресії.
2. Зниження відчуття задоволеності життям.
3. Посилення відчуття самотності та соціальної ізоляції.
4. Втрата відчуття часу та відсутність розпорядку дня.
5. Наростання апатії та пасивності.
6. Переважання песимізму та фаталізму по відношенню до життя в цілому.
7. Втрата прагнення до впорядкування у своєму житті.
8. Підвищення збудливості та агресії [26, с. 134].

Є дослідження, які нейтрально описують психологічний стан безробітного. Наприклад, за результатами дослідження Г. Бойко, в період втрати та відсутності роботи відбуваються якісні зміни в уявленні про себе. Такі зміни можна розглядати як трансформації уявлення про себе, як особливої форми активності особистості, яка розвивається у період втрати та відсутності роботи [9, с. 11].

Разом з тим, при характеристиці психологічного стану безробітного, деякі дослідники вказують, що людина перебуває у стані стресу, а інші характеризують цей стан як кризовий. Наприклад, Л. Костенко зазначає, що безробіття можна розглядати як стресову ситуацію, яка викликає загрозу біологічному, соціальному та особистісному існуванню людини [27, с. 145].

Ще одним важливим фактором, який впливає на психологічний стан безробітного, є тривалість ситуації безробіття. За тривалістю безробіття зазвичай виділяють такі типи:

1. Короткострокове безробіття: відсутність роботи та її пошук триває від 1 до 3 місяців.
2. Середньострокове безробіття: відсутність роботи триває від 3 до 6 місяців.
3. Тривале безробіття: відсутність роботи триває більше 6 місяців [70, с. 50].

Таким чином, психологічний стан безробітного змінюється у відповідності з етапами розвитку ситуації безробіття. У ситуації безробіття відбувається зміна уявлення про себе, а також проблеми матеріального достатку стають на перший план. Різноманітні негативні форми психологічного стану, такі як недостатня віра в самого себе або зміни в оцінці своєї компетентності, можуть накопичуватися і призводити до стресу. У разі наявності у безробітного протиріч активується індивідуальна криза зайнятості [31, с. 49].

На характер психологічного стану безробітного, виникнення та перебіг стресу або кризи впливає низка факторів макро- та мікросередовища, індивідуальні особливості безробітного, а також тривалість ситуації безробіття. Ситуація безробіття може завершитися різними способами, такими як

знаходження нового робочого місця, початок підприємницької діяльності. Проте, у будь-якому випадку, безробіття впливає на життя та психологію безробітного та його оточення не тільки під час ситуації безробіття, але і після того, як ситуація була вирішена і людина, на перший погляд, вийшла з ситуації безробіття цілком в минулому [29, с. 154].

Таким чином, аналіз психологічних аспектів кар'єри та безробіття є важливою темою, що охоплює широкий спектр питань, пов'язаних з впливом професійної діяльності на психічне здоров'я та емоційний стан людини. Основними аспектами безробіття є психологічний вплив, який часто викликає відчуття тривоги, депресії та низької самооцінки. Відсутність роботи може призвести до соціальної ізоляції та відчуття безпорадності. Для багатьох людей професія є важливою складовою самосвідомості. Втрата роботи може підривати почуття ідентичності та цінності. Для подолання безробіття можна застосовувати психологічні стратегії. Такі як, копінг – стратегії – це розвиток ефективних стратегій подолання стресу, які можуть допомогти знизити негативні емоції, пов'язані з безробіттям [29, с. 154]. Соціальна підтримка від друзів, родини та професійних мереж може зменшити негативні наслідки безробіття. І звичайно, вміння адаптуватися до змін у кар'єрі є важливим для психологічного здоров'я. Освіта та нові навички можуть стати ключовими факторами у знайденні нової роботи.

Отже, у вирішенні особистісних проблем безробітних дуже важливою є надання їм адекватної психологічної допомоги шляхом розвитку в них у процесі професійної перепідготовки активності щодо рефлексії свого досвіду, формування відповідних цінностей і активної особистісної поведінки.

1.2. Вплив соціально-економічних умов на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних деокупованої території

В умовах деокупації, коли суспільство переживає період важких труднощів і нестабільності, питання безробіття стає одним із найгостріших. Особливо це стосується територій, які зазнали агресії та окупації. У таких умовах соціально-

економічні фактори негативно впливають на кар'єрний розвиток громадян, які зареєстровані як безробітні [8, с. 172].

Слід зазначити, що на деокупованих територіях руйнівний вплив військових конфліктів і окупації призвів до зруйнування інфраструктури та економіки регіону. Багато підприємств припинили свою діяльність, а звільнені працівники стали безробітними. Навіть ті, хто зберіг роботу, стикаються зі скороченням зарплат і зниженням рівня життя [2].

Звичайно, така ситуація сильно впливає на кар'єрний розвиток людей, які опинилися в стані безробіття. Зниження соціального захисту, недостатність ресурсів для професійного зростання, а також відсутність можливостей для навчання та перепідготовки - все це стає перешкодою на шляху до просування у кар'єрі [10, с. 185].

Додатковим фактором, який ускладнює ситуацію, є психологічний стрес, який виникає внаслідок втрати роботи та нестабільної ситуації в країні. Це може призвести до втрати віри в свої сили та низької мотивації до пошуку нових можливостей [10, с. 185].

Проте, незважаючи на всі труднощі, важливо зауважити, що навіть у таких складних умовах є шанси на кар'єрний розвиток. Зусилля місцевих урядів та міжнародних організацій у напрямку економічного відновлення регіону, а також програми підтримки для безробітних, надають можливості для отримання нових навичок та здобуття робочого місця [14, с. 57].

Також важливою є роль кожного безробітного у своєму кар'єрному розвитку. Вироблення позитивного мислення, навички самомотивації та активна участь в освітніх та професійних програмах можуть допомогти подолати труднощі і досягти успіху в кар'єрі [11, с. 30].

Процес кар'єрного розвитку безробітних на деокупованій території є складним і вимагає комплексного підходу з боку суспільства, уряду та кожного індивіда. Загальна економічна стабільність і соціальна підтримка є ключовими факторами у створенні сприятливих умов для здійснення кар'єрних амбіцій [2, с. 172].

Напрями, які можуть сприяти кар'єрному розвитку безробітних, передбачають [8]:

1. *Навчання і перепідготовка.* Програми навчання та перепідготовки, спрямовані на здобуття нових навичок та кваліфікацій, можуть забезпечити безробітним необхідні інструменти для конкурентоспроможного виходу на ринок праці.

2. *Підприємництво та самозайнятість.* Створення умов для розвитку малого бізнесу та підтримки самозайнятих осіб може стати альтернативою традиційному працевлаштуванню для безробітних.

3. *Психологічна підтримка.* Надання психологічної підтримки та консультування може допомогти безробітним подолати стрес і неспіхи, що часто супроводжують пошук роботи.

4. *Соціальна підтримка.* Забезпечення мінімального соціального захисту та доступу до основних життєвих потреб може допомогти безробітним сконцентруватися на пошуку роботи та кар'єрному розвитку, зменшуючи фінансовий тиск.

5. *Міжнародна співпраця.* Залучення міжнародних партнерів та організацій до процесу відновлення економіки та створення нових робочих місць може допомогти забезпечити стабільність і розвиток деокупованих територій [8].

Хоча шлях до кар'єрного розвитку для безробітних на деокупованій території може бути важким і повний викликів, але з коректними стратегіями, підтримкою та наполегливістю, ці люди можуть знайти успіх і зростання у своїй кар'єрі, сприяючи відновленню економіки та соціальної стабільності у своєму регіоні [2, с. 173].

Вплив соціально-економічних умов на кар'єрний розвиток безробітних на деокупованій території є значною перешкодою, але зусилля як громадян, так і держави, можуть сприяти створенню умов для професійного зростання та відновлення економічного добробуту у регіоні [2, с. 173].

У подальшому кар'єрному розвитку безробітних на деокупованій території важливо також враховувати потреби ринку праці та специфіку регіональних

можливостей. Розвиток інфраструктури, створення нових галузей економіки, розвиток туризму та інших сфер можуть відкривати нові можливості для зайнятості та кар'єрного росту [2, с. 173].

Крім того, необхідно активно залучати молодь до процесу кар'єрного планування та професійного розвитку, оскільки вони є майбутнім капіталом регіону. Інвестиції у освіту, стажування та практичні навчальні програми можуть допомогти молоді знайти своє місце на ринку праці та зробити свій внесок у розвиток громади [65].

Кар'єрний розвиток безробітних на деокупованій території є складним і багатогранним процесом, який потребує спільних зусиль уряду, громадських організацій, бізнес-середовища та самого населення. Тільки завдяки спільним діям та взаємодії можна досягти стабільності, процвітання та підвищення якості життя на деокупованих територіях [14, с. 57].

Тема впливу соціально-економічних умов на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних у деокупованих територіях є важливою у контексті відновлення та реінтеграції цих регіонів після конфлікту.

Соціально-економічний вплив на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних у деокупованих територіях. Високий рівень безробіття в деокупованих територіях може бути наслідком кількох факторів, включаючи руйнування виробництв під час конфлікту, втрату ринків збуту та зменшення інвестицій. Відновлення економіки вимагає часу, і в період переходу між деокупацією та стабілізацією ринку праці безробіття може залишатися на високому рівні. Так відбувається вплив на рівень життя населення, знижуючи купівельну спроможність та підвищуючи соціальну напругу [41].

Інфляція може зменшувати реальний дохід населення, що ускладнює можливості для споживання та заощаджень. Це може також вплинути на готовність підприємств інвестувати у відновлення або розширення бізнесу, оскільки вони стають менш впевненими в стабільності ринку. Підвищення цін на товари та послуги може призводити до зростання бідності серед безробітних, оскільки вони не мають стабільного доходу.

Нестабільність ринку праці означає, що навіть при наявності вакантних позицій, підприємства можуть бути обережними у прийнятті нових працівників через непередбачуваність економічної ситуації. Тимчасові або нерегулярні роботи можуть стати нормою, що не дає людям змоги забезпечити фінансову стабільність [41].

Інфраструктура, така як дороги, транспортні мережі, електричні системи та комунікації, часто зазнає серйозних пошкоджень під час конфліктів. Це ускладнює доступ до робочих місць і обмежує мобільність населення. Високі витрати на відновлення інфраструктури можуть відволікати ресурси від інших важливих сфер, таких як освіта та охорона здоров'я [41].

Навіть у випадку відновлення економіки, кількість доступних робочих місць може залишатися обмеженою через зниження продуктивності або необхідність модернізації виробництва. В деяких випадках, якщо робочі місця розташовані далеко від місць проживання безробітних, це може ускладнити їхнє працевлаштування.

Без зовнішніх або внутрішніх інвестицій підприємства не можуть розширюватися або оновлювати технології, що також обмежує створення нових робочих місць. Інвестори можуть бути обережними у вкладенні грошей у регіони, які тільки що пройшли через конфлікти, через ризики, пов'язані з політичною та економічною нестабільністю [41].

Психологічні фактори, які впливають на кар'єрний розвиток [13]:

— Посттравматичний стресовий розлад (далі – ПТСР) – це психічний розлад, який може розвинути у людей, які пережили або стали свідками травматичних подій, таких як війна, насильство або природні катастрофи. Симптоми включають повторювані спогади про подію, уникання тригерів, емоційну німість і підвищену тривожність. ПТСР може ускладнити здатність людини адаптуватися до нових умов, зокрема до роботи. Люди з ПТСР можуть мати труднощі з концентрацією, спілкуванням із колегами та управлінням стресом на робочому місці, що може призводити до конфліктів і зниження продуктивності [13].

— Після пережитого конфлікту багато людей стикаються з підвищеним рівнем тривожності та депресивними симптомами. Це може вплинути на їхню готовність до працевлаштування, оскільки емоційний стан погіршує здатність шукати роботу і проходити співбесіди. Травматичний досвід може призвести до соціальної ізоляції, оскільки люди можуть уникати спілкування з іншими, що ще більше ускладнює процес реінтеграції у професійне середовище [13].

— Соціально-економічні труднощі, такі як високий рівень безробіття та фінансова нестабільність, можуть значно знизити мотивацію до пошуку роботи. Люди можуть відчувати безвихідь, що призводить до апатії та байдужості щодо можливостей працевлаштування. Низька мотивація та безробіття можуть стати частиною циклу бідності, де відсутність ресурсів веде до ще більшого зниження мотивації, створюючи порочне коло [77, с. 145].

— Втрата роботи та соціальний статус можуть вплинути на самооцінку особи. Безробітні можуть почуватися менш цінними, що негативно впливає на їхні спроби знайти нові можливості. Низька самооцінка може призвести до зниження продуктивності на нових робочих місцях. Люди можуть сумніватися у своїх навичках і здібностях, що обмежує їхній потенціал для кар'єрного зростання [77, с. 145].

Вплив соціально-економічних умов на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних у деокупованих територіях є складним і багатограним процесом, що вимагає комплексного підходу до аналізу. Високий рівень безробіття, інфляція та нестабільність ринку праці обмежують можливості працевлаштування та знижують загальний рівень життя населення. Пошкоджена інфраструктура та відсутність інвестицій негативно впливають на створення нових робочих місць, що ускладнює процес реінтеграції безробітних у професійне середовище.

Психологічні фактори, такі як травматичний досвід та низька мотивація, додатково ускладнюють ситуацію. Люди, які пережили конфлікт, можуть стикатися з ПТСР та іншими психологічними наслідками, що впливають на їхню здатність адаптуватися до нових умов праці. Водночас, обмежений доступ до

освіти та навчання, а також відсутність програм перепідготовки, підбивають можливості для підвищення кваліфікації, що є критично важливим для конкурентоспроможності на ринку праці.

Отже, для ефективного вирішення проблеми безробіття у деокупованих територіях необхідно зосередитися на відновленні економіки, поліпшенні інфраструктури, забезпеченні доступу до якісних освітніх програм і підтримці психічного здоров'я населення. Лише комплексний підхід може сприяти покращенню умов для кар'єрного розвитку безробітних, що, у свою чергу, сприятиме стабільності та відновленню регіонів після конфлікту.

1.3. Психологічні аспекти кар'єрного консультування зареєстрованих безробітних деокупованої території

У сучасному світі психологічна підтримка та консультування стають все більш важливими аспектами кар'єрного розвитку, особливо для тих, хто переживає період безробіття на деокупованій території. Зважаючи на важкі умови, з якими стикаються ці люди, психологічні аспекти кар'єрного консультування стають ключовими для успішного подолання труднощів та відновлення здібностей до праці [29, с. 146].

Слід зазначити, що безробіття часто призводить до психологічного стресу, невпевненості та втрати самооцінки. Умови деокупації можуть поглиблювати цей стрес, створюючи відчуття відірваності, безпорадності та невпевненості у майбутньому. Тому психологічна підтримка важлива для відновлення психічного здоров'я та позитивного ставлення до кар'єрного розвитку [32, с. 38].

Психологічні аспекти кар'єрного консультування зареєстрованих безробітних деокупованої території включають в себе [69, с. 120]:

1. Створення сприятливого середовища: Кар'єрні радники повинні створити довірчу атмосферу, в якій безробітні почуваються комфортно відкриватися та ділитися своїми почуттями та думками [69, с. 120].

Це середовище повинно бути таким, що сприяє відкритості, довірі та комфорту, щоб безробітні почували себе впевнено та зручно розмовляти про свої

проблеми, почуття та амбіції. Наведемо деякі аспекти, які варто враховувати при створенні такого середовища [29, с. 125]:

- Емпатія та повага: Кар'єрні радники повинні виявляти емпатію та повагу до почуттів та досвіду безробітних. Це допоможе безробітним почувати, що їх реальність розуміють та цінують.

- Атмосфера довіри: Важливо, щоб безробітні відчували, що їхні розмови з консультантом є конфіденційними та безпечними. Це сприятиме більш відкритій та щирій комунікації.

- Підтримка безсудового підходу: Кар'єрні радники мають уникати будь-якого судження чи осуду та зосередитися на розумінні та підтримці. Це допоможе безробітним почувати себе прийнятими та підтриманими.

- Активне слухання: Кар'єрні радники повинні бути активними слухачами, які демонструють інтерес до того, що говорить безробітний, та ставлять питання для кращого розуміння його потреб.

- Розуміння контексту: Важливо, щоб кар'єрні радники були усвідомленими про соціальні, економічні та політичні аспекти життя на деокупованій території, щоб краще розуміти контекст, в якому знаходиться безробітний.

- Подання позитивних моделей ідентифікації: Кар'єрні радники можуть використовувати позитивні приклади та історії успіху інших людей, які знаходилися в схожих ситуаціях, для надихання та мотивації безробітних [29, с. 125].

Створення такого сприятливого середовища є важливим елементом, який допомагає зареєстрованим безробітним на деокупованій території відчувати себе підтриманими та мотивованими для пошуку нових можливостей та кар'єрного розвитку [14, с. 59].

2. Розвиток позитивного мислення: Кар'єрні радники повинні допомогти безробітним переглянути свої можливості та переконатися, що вони можуть знайти нові шляхи у кар'єрному розвитку, навіть у складних умовах [14, с. 59].

Позитивне мислення допомагає безробітним побачити можливості та виклики як частину шляху до кар'єрного розвитку, а не як перешкоди або неподоланні перешкоди. Ось деякі ключові аспекти розвитку позитивного мислення [15]:

- Переосмислення перешкод: Кар'єрні радники допомагають безробітним переосмислити свої перешкоди як можливості для зростання та розвитку. Замість того, щоб бачити безробіття як кінець шляху, вони допомагають побачити його як початок нових можливостей.

- Фокус на позитивних аспектах: Кар'єрні радники спрямовують увагу безробітних на їхні позитивні характеристики, навички та досягнення. Це допомагає підвищити самооцінку та впевненість в собі, що в свою чергу стимулює бажання досягти нових цілей.

- Розвиток оптимізму: Кар'єрні радники сприяють розвитку оптимізму у безробітних, допомагаючи їм бачити світліше майбутнє та вірити в свої здібності досягти успіху. Це робить процес пошуку роботи менш відчутним і страшним.

- Самомотивація: Кар'єрні радники стимулюють безробітних до самомотивації та саморозвитку. Вони надихають їх знайти внутрішні ресурси та мотивацію для досягнення своїх цілей.

- Вивчення звичок позитивного мислення: Кар'єрні радники можуть працювати з безробітними над вивченням та закріпленням звичок позитивного мислення, таких як вдячність, впевненість у собі та фокус на рішеннях, а не на проблемах [15].

Розвиток позитивного мислення є важливим елементом психологічного консультування зареєстрованих безробітних на деокупованій території, оскільки воно допомагає підтримувати високий рівень мотивації та ефективності у пошуку роботи та кар'єрному розвитку [29, с. 146].

3. Управління стресом: Психологи повинні надати безробітним стратегії управління стресом, щоб допомогти їм ефективно реагувати на труднощі та розвивати здатність до адаптації до змін [70, с. 14].

Управління стресом також є важливим елементом психологічного консультування для зареєстрованих безробітних на деокупованій території, оскільки безробіття може призводити до значного психологічного навантаження і стресу. Наведемо деякі ключові аспекти управління стресом [65]:

- Усвідомлення стресових факторів: Кар'єрні радники допомагають безробітним усвідомити фактори, які призводять до стресу у їхньому житті, такі як фінансові труднощі, невизначеність майбутньої роботи або втрата самооцінки.

- Розвиток стресостійкості: Кар'єрні радники працюють з безробітними над розвитком їхньої здатності ефективно керувати стресом і адаптуватися до змін. Це включає в себе розвиток різних стратегій саморегуляції, таких як глибоке дихання, медитація або фізична активність.

- Планування та організація: Кар'єрні радники надають поради щодо планування розкладу та організації дня, щоб зменшити відчуття хаосу і невизначеності, що часто супроводжують безробіття.

- Підтримка соціальних зв'язків: Кар'єрні радники підтримують безробітних у підтримці та розвитку соціальних зв'язків, що може допомогти зменшити відчуття самотності та ізоляції, що часто супроводжують безробіття.

- Навчання технік релаксації: Кар'єрні радники вчать безробітних різним технікам релаксації, таким як прогресивна м'язова релаксація, глибоке дихання або йога, які допомагають знизити рівень стресу і покращити психологічний стан.

- Пошук позитивних аспектів: Кар'єрні радники сприяють усвідомленню позитивних аспектів життя, навчаючи безробітних фокусуватися на можливостях, замість проблем [65].

Управління стресом допомагає безробітним ефективно керувати негативними емоціями та впливом стресових факторів на їхнє життя, що сприяє покращенню загального психологічного стану та здатності досягнення кар'єрних цілей [71, с. 50].

4. Планування кар'єри: Кар'єрні радники повинні працювати з безробітними над розробкою індивідуальних планів кар'єри, враховуючи їхні інтереси, навички та потреби, а також особливості ринку праці на деокупованій території [10, с. 185].

Планування кар'єри допомагає безробітним установити конкретні цілі, розробити стратегії досягнення цих цілей та зосередити зусилля на досягненні успіху у своїй кар'єрі. Наведемо ключові аспекти планування кар'єри [49]:

- Самоаналіз: Перший крок у плануванні кар'єри – це самоаналіз. Безробітні повинні зрозуміти свої інтереси, цінності, сильні сторони та слабкі сторони. Це допоможе їм зробити осмислені рішення щодо свого майбутнього напрямку кар'єри.

- Визначення цілей: Після проведення самоаналізу безробітні повинні встановити конкретні цілі для свого кар'єрного розвитку. Ці цілі повинні бути SMART-конкретними, вимірюваними, досяжними, реалістичними та часовими.

- Дослідження ринку праці: Безробітні повинні дослідити ринок праці, включаючи популярні галузі, потенційні робочі місця та вимоги до кваліфікації. Це допоможе їм зробити інформоване рішення щодо вибору кар'єрного шляху.

- Розробка плану дій: Після встановлення цілей та дослідження ринку праці безробітні повинні розробити план дій для досягнення своїх кар'єрних цілей. Цей план може включати отримання необхідної освіти або навичок, стажування, волонтерство, активну участь у мережі та інші стратегії.

- Моніторинг та оцінка: План кар'єри не є статичним документом і може потребувати коригування з часом. Безробітні повинні регулярно моніторити свій прогрес та оцінювати досягнення своїх цілей, вносячи зміни в план, якщо це необхідно [49].

Планування кар'єри допомагає безробітним управляти своїм кар'єрним розвитком, встановлювати чіткі цілі та досягати успіху у своїй професійній діяльності. Воно створює основу для осмисленого та цілеспрямованого пошуку роботи та кар'єрного зростання на деокупованій території [11, с. 31].

5. Підтримка при вирішенні проблем: Кар'єрні радники повинні бути готові надавати підтримку та допомогу безробітним у вирішенні будь-яких проблем, які можуть виникати в процесі пошуку роботи та кар'єрного розвитку [10, с. 186].

Допомога у вирішенні проблем є важливим елементом психологічного консультування зареєстрованих безробітних на окупованих територіях, адже безробіття може призвести до низки проблем, які потребують вирішення. Наведемо аспекти цієї підтримки:

- Прослуховування та емпатія: Кар'єрні радники слухають безробітних із зацікавленістю та співчуттям, розуміючи їхні проблеми та почуття. Це допомагає безробітним відчувати, що їхні проблеми важливі і зрозумілі.

- Визначення проблеми: Кар'єрні радники допомагають безробітним чітко визначити їхні проблеми та вирішити їх, розглядаючи різні аспекти ситуації та шляхи вирішення проблем.

- Розвиток стратегій вирішення проблем: Кар'єрні радники працюють разом з безробітними, щоб розробити ефективні стратегії вирішення їхніх проблем, зосереджуючись на можливих варіантах дій та їхніх наслідках.

- Підтримка при прийнятті рішень: Кар'єрні радники надають підтримку та поради безробітним при прийнятті рішень, допомагаючи їм зважити всі за та проти та вибрати оптимальний варіант.

- Посилання на додаткові ресурси: Кар'єрні радники можуть вказати безробітним на різноманітні додаткові ресурси та підтримку, такі як соціальні служби, групи підтримки або професійні організації.

- Моніторинг та підтримка: Кар'єрні радники продовжують підтримувати безробітних після вирішення проблеми, перевіряючи, як вони впоралися зі справою, та надаючи додаткову підтримку, якщо це необхідно [50, с. 126].

Підтримка при вирішенні проблем допомагає безробітним впоратися з труднощами та перешкодами, з якими вони можуть зіткнутися в процесі пошуку

роботи та кар'єрного розвитку. Вона надає безробітним підтримку, визнання та інструменти для подолання труднощів і досягнення успіху у їхній кар'єрі [14, с. 62].

Отже, психологічні аспекти кар'єрного консультування зареєстрованих безробітних деокупованої території підкреслює критичну роль психологічної підтримки у процесі відновлення кар'єрної активності людей, які переживають безробіття на деокупованих територіях. Психологічні аспекти консультування, такі як створення довірчого середовища, розвиток позитивного мислення, управління стресом, планування кар'єри та підтримка у вирішенні проблем, є необхідними для подолання негативних емоцій і відновлення впевненості в собі.

Висновки до першого розділу

Психологічні аспекти кар'єри та безробіття досить комплексні і взаємопов'язані. Безробіття може викликати різні емоційні реакції, такі як стрес, тривога, втрата самооцінки та депресія. Ці емоційні стани можуть впливати на мотивацію, продуктивність та загальний психічний стан людини.

У вирішенні особистісних проблем безробітних дуже важливою є надання їм адекватної психологічної допомоги шляхом розвитку в них у процесі професійної перепідготовки активності щодо рефлексії свого досвіду, формування відповідних цінностей і активної особистісної поведінки.

Кар'єрний розвиток безробітних на деокупованій території є складним і багатогранним процесом, який потребує спільних зусиль уряду, громадських організацій, бізнес-середовища та самого населення. Тільки завдяки спільним діям та взаємодії можна досягти стабільності, процвітання та підвищення якості життя на деокупованих територіях.

Підтримка при вирішенні проблем допомагає безробітним впоратися з труднощами та перешкодами, з якими вони можуть зіткнутися в процесі пошуку роботи та кар'єрного розвитку. Вона надає безробітним підтримку, визнання та інструменти для подолання труднощів і досягнення успіху у їхній кар'єрі.

РОЗДІЛ 2.

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ЛІДЕРСЬКИХ КОМПЕТЕНЦІЙ У ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ

2.1. Важливість лідерських якостей у процесі кар'єрного розвитку в Україні

У сучасному суспільстві важливу роль відіграє правильно сформований імідж лідерів організацій, рухів тощо. Лідерство – універсальний за своєю природою феномен суспільного життя [75, с. 43]. Воно присутнє в будь-якій сфері людської діяльності, для існування якої потрібна стратифікація: виділення керівників і підлеглих, лідерів і послідовників.

В сучасній науці існує декілька основних підходів щодо визначення та трактування лідерства: соціологічний підхід розглядає лідерство, по-перше, як функції, виконувані лідерами в групі (планування, координування та контролю за діяльністю вищих за соціальним статусом членів групи); по-друге, як соціальні відносини домінування та підкорення в групі або організації; психологічний підхід досліджує особливості постаті лідера та його вплив на інших [75, с. 43].

Лідерство трактується як сукупність унікальних якостей особи; як форма соціальної поведінки; як функція соціальної ситуації; як спосіб організації міжособистісних стосунків; як процес організації діяльності всієї групи; економічний підхід розкриває лідерство як ефективні та успішні інновації у високотехнологічному бізнесі, домінування за показниками діяльності підприємства; управлінський підхід – лідерство охоплює розробку бачення, планування, прийняття рішень, мотивування, організацію, розвиток, наділення повноваженнями і спрямування діяльності людей на досягнення конкретних цілей; політологічний підхід – політичне лідерство – це процес взаємодії між людьми, в ході якого наділені реальною владою авторитетні люди здійснюють легітимний вплив на суспільство (чи певну його частину), яка добровільно віддає

їм частину своїх політиковладних повноважень і прав. філософський підхід узагальнює різноманітні тлумачення лідерства [1, с. 43].

Цим поняття визначають суттєвий параметр процесу структуризації соціальної групи чи суспільного класу. В такому значенні лідерство виступає як один із базових механізмів диференціації соціальної діяльності та має на меті досягнення певною особою (індивідуальне лідерство) чи частиною групи особливого становища по відношенню до інших членів групи [1, с. 43].

Така диференціація у тлумаченні поняття свідчить, що на початку ХХІ ст. проблема лідерства набула міждисциплінарного характеру. Сутність лідерства розкривають численні концепції та теорії, що склалися в історії та соціальній філософії.

Науковці виокремлюють два підходи у дослідженні феномену лідерства:

— нормативний (у працях Платона, Арістотеля, Н. Макіавеллі, Т. Гоббса, Дж. Локка, Ш. Монтеск'є, Г. Гегеля, К. Маркса, Т. Карлейля, Ф. Ніцше, З. Фрейд, М. Вебера та ін.). Теоретики-класики намагалися досягнути та розробити ідеальні концепції лідерства; аналізували феномен лідерства за такими основними напрямками: пошуки обґрунтування необхідності інституалізації лідерства, визнання одного типу лідера (справедливий мудрець, який дає країні закони, рятує її в складний час) та реорганізація політичних інститутів [5, с. 43];

— дескриптивний (теорії особистісних рис, ситуаційна, визначаючої ролі послідовників, обміну та трансактного аналізу, реляційна, когнітивна та конструктивістська) [5, с. 43].

В них аналізуються не ідеали лідерства, а те, яким воно є насправді: лідерські риси, ситуації, в якій має місце діяльність лідера, його відносини із послідовниками тощо. Для цього вченими використовуються переважно емпіричні методи з таких галузей як політологія, психологія та соціологія.

Лідерство не тільки пов'язане з управлінськими функціями, але й передбачає активну участь у суспільному житті, здатність адаптуватися до змін,

а також розвиток комунікативних навичок, емоційного інтелекту та стратегічного мислення [3, с. 13].

Феномен лідерства розумівся і вивчався протягом всієї історії людства. Чим складнішими стають відносини між людьми, тим глибшим і витонченішим стає саме явище. Подібна ситуація і з підходами до розвитку лідерства [3, с. 13].

З цього приводу Б. Басс у своєму фундаментальному дослідженні лідерства стверджує, що вивчення сутності лідерів і лідерства почалося одночасно з виникненням цивілізації. На його думку, лідерство – явище універсальне [3, с. 301].

Це не плід уяви, хоча існують обставини, за яких успіх або невдача груп і організацій буде неправильно приписуватися їхнім лідерам, а не обставинам навколишнього середовища та організаційному тиску, над якими лідери не можуть контролювати. Він вважає, що на промислових підприємствах, у навчальних, військових закладах, у громадських рухах лідерство відіграє важливу, якщо не найважливішу роль, а тому є важливим предметом дослідження [3, с. 234].

Натомість конкурентне середовище загострює динаміку розвитку управлінських та організаційних методів, що потребує відповідної реакції з боку освітніх організацій. Отже, важливим чинником формування конкурентоспроможного фахівця є розвиток особистісних якостей, які забезпечують достатній рівень професійної компетентності та підвищують внутрішній потенціал особистості.

Лідерство необхідно розглядати як обов'язкову складову в досягненні професійної компетентності, без якої неможлива повноцінна самореалізація менеджера. Як підкреслював видатний американський вчений У. Бенніс, «найнебезпечніший міф про лідерство полягає в тому, що лідерами народжуються, що існує генетичний фактор. Це нісенітниця. Насправді все навпаки. Лідерами стають швидше, ніж народився» [6, с. 89].

Особливо актуальним є розвиток лідерських якостей серед зареєстрованих безробітних, які проживають на деокупованих територіях України. Ці люди

стикаються з численними проблемами, від втрати роботи до соціальної ізоляції та економічної нестабільності. Лідерські компетентності можуть стати важливим інструментом для покращення їхньої соціальної адаптації, сприяючи не лише особистісному зростанню, а й активній участі у розвитку громади.

Лідерські компетентності охоплюють різноманітні аспекти, включаючи стратегічне мислення, здатність до ефективної комунікації, емоційний інтелект, креативність і здатність до адаптації. Ці якості сприяють формуванню цілісної особистості, здатної справлятися з проблемами, що постають перед ними. Стратегічне мислення, дозволяє визначити цілі та шляхи їх досягнення, а ефективне спілкування забезпечує взаємодію з іншими людьми, що важливо в контексті побудови соціальних зв'язків. Емоційний інтелект, у свою чергу, допомагає керувати власними емоціями та розуміти емоції інших, що надзвичайно важливо у стосунках з колегами та членами спільноти [3, с. 32].

Відповідно до Розпорядження начальника Херсонської обласної військової адміністрації № 505 від 5 вересня 2024 року [59], щодо протидії торгівлі людьми, наголошується на важливості активної участі представників громади, у тому числі внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), у вирішенні соціальних проблем. Оскільки громади стикаються з новими викликами, розвиток лідерських якостей серед безробітних може стати ключовим фактором у створенні безпечного середовища. Лідерство, яке базується на активній взаємодії та співпраці, може запобігти виникненню соціальних проблем, таких як торгівля людьми, шляхом підвищення обізнаності та створення умов для вільного доступу до інформації та ресурсів [59].

Крім того, важливим аспектом є Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» [17], який імплементує Конвенцію про права людей з інвалідністю [28]. Цей закон наголошує на необхідності забезпечення рівного доступу до послуг і можливостей для всіх членів громади, включно з особами з інвалідністю. Розвиток лідерських якостей може сприяти створенню інклюзивних підходів до

інтеграції таких осіб у суспільне життя. Це, у свою чергу, є важливим кроком у відновленні та зміцненні громад на деокупованих територіях [61].

Використання лідерських компетентностей у процесі кар'єрного росту безробітних також сприяє формуванню соціальної відповідальності, що є критично важливим для подолання викликів, пов'язаних із відновленням. В. Яблонський [75], С. Яценко [76], О. Лисенкова [35, 36], С. Максименко [39, 40], В. Оседло [44, 45], Л. Карамушка [21, 22], М. Шваумб [73, 74] і К. Борно [12] у своїх дослідженнях наголошують, що розвиток особистісних якостей і лідерських якостей може значно підвищити шанси безробітних на успішну інтеграцію на ринку праці, а також соціальну адаптацію.

Дослідження В. Яблонського, С. Яценка, О. Лисенкової, С. Максименка, В. Осодла, Л. Карамушки, М. Шваумби, К. Борно підкреслюють важливість особистих якостей і лідерських якостей у процесі розвитку кар'єри. Їхня робота показує, що безробітні, які мають розвинені лідерські компетентності, мають значно вищі шанси на успішну інтеграцію на ринку праці. Лідерські навички дозволяють їм ефективніше взаємодіяти з потенційними роботодавцями, брати на себе відповідальність та проявляти ініціативу, що є критично важливим для їх професійного зростання [76, с. 32].

В. Яблонський акцентує увагу на психологічних аспектах лідерства та його ролі в управлінні колективом. Він підкреслює важливість емоційного інтелекту та комунікативних навичок як основних складових успішного лідера. Зокрема, автор зазначає, що вміння керівника розуміти та враховувати емоції інших людей дозволяє створити сприятливу атмосферу в колективі, що, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності праці [75, с. 46].

Автор також пропонує моделі розвитку лідерських якостей, акцентуючи увагу на практичних аспектах навчання та розвитку цих компетентностей. Його дослідження зосереджені на аналізі психологічних аспектів лідерства та впливу лідерських компетенцій на професійний розвиток. Він також розглядає особистісні якості керівника як інтегративний елемент ефективної діяльності

фахівця. Однією з робіт, яку можна використати, є стаття Інституту людини, яка висвітлює роль лідерських компетенцій у професійному середовищі [75, с. 46].

С. Яценко досліджує зв'язок між лідерством і соціальною відповідальністю. Він стверджує, що лідерські якості можуть суттєво впливати на соціальний клімат у громадах, особливо під час кризи. Автор підкреслює важливість формування активної громадянської позиції серед молоді та безробітних, наголошуючи, що розвиток лідерських компетенцій може сприяти їх активній участі у вирішенні суспільних проблем. С. Яценко також описує роль лідерів у формуванні інклюзивних громад, де враховуються потреби різних груп населення. Його роботи стосуються психологічних основ лідерства та адаптації лідерських якостей у соціальній та професійній сферах. У своїх дослідженнях він зосереджується на розкритті поняття лідерської компетентності та її складових [76, с. 23].

О. Лисенкова акцентує увагу на психолого-педагогічних аспектах розвитку лідерських компетентностей. О. Лисенкова розробила методики, які сприяють формуванню навичок саморегуляції, критичного мислення та креативності у майбутніх лідерів. Її дослідження демонструють, що лідерству можна навчити за допомогою інтерактивних методів навчання, які залучають учасників. Дослідниця також наголошує на важливості саморозвитку та самовдосконалення для кожної особистості, яка прагне стати лідером [35, с. 34].

К. Борно досліджує соціальні аспекти лідерства, зосереджуючись на його впливі на соціальну справедливість і рівність. Він стверджує, що справжні лідери повинні боротися за права та інтереси менш захищених верств населення, забезпечуючи їх голос у процесах прийняття рішень. Науковець пропонує моделі участі громади, які дозволяють кожному мати право голосу та впливати на зміни у своїй громаді [12, с. 50].

Таким чином, підсумовуючи, можна констатувати, що розвиток лідерських компетенцій безробітних на деокупованих територіях України є не лише важливим елементом їх кар'єрного розвитку, а й необхідною умовою соціальної адаптації та відновлення громад. Лідерські якості можуть стати важливою

складовою розвитку кар'єри, сприяючи формуванню активної, відповідальної та соціально-орієнтованої особистості, здатної долати виклики, що постають перед українським суспільством [1, с. 32].

У зв'язку з цим важливо впроваджувати ініціативи, які сприяють розвитку лідерських компетенцій серед зареєстрованих безробітних. Це не лише збільшить їхні шанси на успішну інтеграцію на ринку праці, а й забезпечить активну участь у відновленні та розвитку своїх громад, створюючи позитивний вплив на соціальну ситуацію в Україні. Лідерство має стати рушійною силою у відновленні, зміцненні соціальної єдності та забезпеченні сталого розвитку деокупованих територій, сприяючи формуванню нового покоління лідерів, готових до викликів сучасності.

Акцент на лідерських якостях у процесі кар'єрного росту безробітних є критично важливим для формування соціально відповідальних особистостей, готових проявляти ініціативу та змінювати життя своїх громад на краще [6, с. 21].

Зважаючи на зазначені аспекти, важливою є реалізація програм, які підтримують розвиток лідерських якостей серед безробітних. Це сприятиме не лише їхньому кар'єрному росту, а й загальному покращенню соціальної ситуації в громадах, які постраждали від військових конфліктів. Лідерські якості можуть стати рушійною силою у відновленні, зміцненні соціальної єдності та забезпеченні сталого розвитку деокупованих територій України.

Отже, акцент на лідерстві та розвитку відповідних компетентностей серед безробітних є не лише актуальним, а й необхідним у контексті сучасних викликів, з якими стикається українське суспільство. Лідерські якості мають стати важливою складовою розвитку кар'єри, яка допоможе не лише людям, а й усьому суспільству подолати наслідки кризових ситуацій та побудувати краще майбутнє.

2.2. Вплив психологічного клімату на формування лідерських компетенцій в Україні

Процеси відновлення, що відбуваються в країні, все частіше переконують нас у тому, що сформувати правову державу без підготовки підростаючих поколінь до життя у правовому, демократичному гуманному суспільстві, без виховання самостійності, відповідальності за свої справи і вчинки людини неможливо.

Тому набувають актуальності дослідження з проблем виховання в особистості лідерських якостей. Сьогодні лідерство як наукова проблема не викликає сумніву. Більш того, намітився явний інтерес і увага до неї не тільки в рамках соціальної психології, але й у соціології, педагогіці, у різних прикладних дослідженнях [45, с. 36].

Нині лідер – це не просто формальний керівник, він одночасно стратег, тренер і наставник. Аналіз психологічної літератури показав, що першими до проблеми лідерства звернулися зарубіжні психологи [4, с. 11].

Найпоширенішими концепціями лідерства в зарубіжній психології були персоналістична і функціональна концепції. Ранні традиційні концепції пропонували визначати ефективне лідерство на основі або якостей лідера, або зразків його поведінки [4, с. 11].

Ситуаційність у цих випадках в увагу не приймалася. Ці концепції в остаточному підсумку потонули в нескінченній безлічі виявлених якостей і зразків поведінки, так і не створивши завершеної теорії [4, с. 11].

Підходи, засновані на ситуаційності лідерства, пропонували пояснювати ефективність лідерства через вплив зовнішніх факторів, не приймаючи при цьому до уваги лідера як особистість. Нові концепції спробували об'єднати переваги й досягнення як традиційного, так і ситуаційного підходів. До сьогодні вчені, які досліджують проблеми лідерства, дискутують з приводу того, що є визначальним для його становлення як суспільного феномена. У цьому плані можна виділити три основних підходи [36, с. 32].

Перший – це пояснення лідерства як індивідуально-психологічного феномена, тобто як суто психологічного явища. Представники даного підходу вважають, що домінуючим фактором феномена лідерства є набір у того чи

іншого індивіда певних індивідуально-особистісних рис. Широкого поширення набули спроби виявити набір бажаних або обов'язкових для здобуття статусу лідера індивідуально-психологічних рис [74, с. 32].

Другий підхід – визначення лідерства як «функції» ситуації. Не відкидаючи значення індивідуально-психологічних якостей, прихильники цього підходу вважають, що ті чи інші риси лідера проявляються залежно від конкретної ситуації. На їх переконання, лідерство – це продукт ситуації, що склалася в певний конкретний період [74, с. 32]. Е. Фідлер, сказав, що наступним прикладом у ситуаціях сприятливих, чи навпаки, лідер, орієнтований на вирішення ключових завдань, досягає кращих результатів ніж, той, хто орієнтується на людей [74, с. 32]. Проте і такий підхід не розкриває сутність феномена лідерства повністю.

Третій підхід – це спроба поєднати два попередніх підходи до пояснення лідерства. Лідер розглядається як продукт конкретної ситуації, в якій він виявляє свої індивідуально-психологічні якості. У рамках цього підходу визначальними для становлення лідерства визнаються одночасно й індивідуально-психологічні риси лідера, і умови, в яких відбувається його становлення [74, с. 32].

Цілком очевидно, що цей підхід є своєрідною спробою подолання обмеженостей двох попередніх і намаганням розширити їх позитивні сторони, оскільки такий складний суспільний феномен, яким є лідерство, не може бути пояснений виходячи лише з однієї групи причин. Прагнення до лідерства – ознака соціально благополучної, психічно повноцінної людини. Це намагання посісти гідне місце в групі, колективі, суспільстві в цілому. Тому не прагнути до лідерства – протиприродно.

Психологічний клімат відіграє важливу роль у формуванні лідерських компетенцій, особливо в контексті України, де особливості соціальних змін і культурних факторів впливають на розвиток лідерства. У дослідженнях з управління та психології, зокрема в роботах В. Яблонського, С. Яценка, С. Максименка та інших, підкреслюється, що психологічний клімат, як на

робочому місці, так і в суспільстві загалом, є вирішальним чинником для розвитку лідерських якостей [36, с. 11].

Вплив психологічного клімату на формування лідерських компетентностей в Україні є важливою темою для дослідження, особливо в контексті роботи з безробітними на деокупованих територіях. Психологічний клімат у команді визначається як сукупність емоційних та психологічних відносин між членами колективу, які впливають на їхню мотивацію, продуктивність та взаємодію [36, с. 11].

У дослідженнях українських науковців, зокрема Л. Карамушки, наголошується, що сприятливий психологічний клімат є важливим фактором для розвитку лідерських компетенцій у професійному середовищі. Він сприяє створенню довірливих і підтримуючих взаємовідносин, які, у свою чергу, допомагають розвивати вміння керувати групою, встановлювати стратегії і досягати поставлених цілей [21, с. 28].

Лідерські якості безпосередньо залежать від можливості особистості реалізувати свій потенціал у сприятливому середовищі. Наприклад, роботи О. Лисенкової підкреслюють, що позитивний психологічний клімат сприяє формуванню в лідера впевненості у власних рішеннях, підвищує його здатність до креативності та прийняття відповідальності за колектив [45, с. 33].

Важливим аспектом дослідження впливу психологічного клімату є його роль у процесі реабілітації та соціальної інтеграції безробітних на деокупованих територіях України. Як відзначають роботи В. Яблонського та С. Яценка, позитивний психологічний клімат може стати основою для розкриття лідерських якостей у людей, що постраждали від конфлікту. Такий клімат допомагає формувати довіру до соціальних інститутів, сприяє подоланню стресу та покращенню міжособистісних відносин.

Відповідно до Розпорядження начальника Херсонської обласної військової адміністрації № 505 від 5 вересня 2024 року [59] та Закону України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї» [17], які стосуються протидії торгівлі людьми та інтеграції осіб

з інвалідністю, підкреслюють необхідність створення умов для активної участі в соціальному житті та економічному відновленні. Ці документи вказують на важливість розробки програм, що сприяють розвитку лідерських навичок у соціально вразливих категоріях населення. Таким чином, розвиток лідерських компетентностей через покращення психологічного клімату в громадах може стати важливим інструментом відновлення після конфлікту та соціальної адаптації [61].

Важливо відзначити, що згідно з Розпорядженням начальника Херсонської обласної військової адміністрації «Про затвердження комплексної програми підтримки внутрішньо переміщених осіб на території Херсонської області на період дії воєнного стану в Україні» № 638 від 6 жовтня 2023 року [60] зазначається про підтримку ВПО у соціальній сфері, забезпеченні житлом, медичної допомоги, працевлаштування та професійного навчання, гуманітарної допомоги. Всі ці аспекти впливають на психологічний клімат щодо формування лідерських компетентностей у людей з деокупованих територій України.

Зокрема, психологічний клімат – це сукупність емоційно-психологічних умов, які впливають на міжособистісні відносини в колективі, на взаємодію між лідером і його послідовниками. В. Яблонський зазначає, що позитивний психологічний клімат сприяє створенню довіри, підтримці та відкритій комунікації, що є необхідним для розвитку лідерських компетенцій, таких як здатність до прийняття рішень і управління колективом. Зокрема, у своїх працях він наголошує на важливості формування етичних засад і позитивного настрою в колективі для підвищення ефективності лідера [75, с. 46].

С. Максименко також акцентує на тому, що психологічний клімат безпосередньо впливає на мотивацію та емоційну стабільність лідера. Він підкреслює, що у важких умовах або за несприятливого клімату в колективі лідер може втратити здатність впливати на підлеглих, що знижує ефективність управління. Особливо це проявляється в умовах конфліктів або високого рівня стресу [39; 40].

Л. Карамушка досліджує лідерські компетентності у контексті змін і трансформацій, зокрема у деокупованих територіях України, де психологічний клімат визначається складною соціально-економічною ситуацією. Вона підкреслює, що саме в таких умовах формується особливий тип лідерів, здатних до швидкого прийняття рішень та адаптації до нових реалій. Важливу роль тут відіграє здатність створити позитивний психологічний клімат, незважаючи на стресові та непередбачувані обставини [22, с. 75].

Згідно з дослідженням В. Осьодла, для формування лідерських компетентностей в Україні необхідно створювати середовище, яке сприяє особистісному розвитку та підтримує інноваційність у лідерській діяльності. Психологічний клімат колективу впливає на здатність лідера використовувати свої компетентності ефективно, а також на мотивацію до саморозвитку і постійного навчання [44, с. 40].

М. Шваумб звертає увагу, що психологічний клімат не лише визначає можливості для розвитку лідерських навичок, а й моделює стратегії взаємодії між лідером і колективом. Вона підкреслює, що лідери, які працюють в умовах позитивного клімату, здатні досягати кращих результатів у своїй діяльності [73, с. 17].

Психологічний клімат у колективі є важливим фактором, який впливає на розвиток лідерських компетентностей. В Україні, з урахуванням культурних, соціальних і економічних особливостей, цей вплив має свої специфічні риси. У сприятливому психологічному кліматі спілкування є відкритим і чесним. Це дозволяє лідерам отримувати зворотний зв'язок, вдосконалювати свої навички та адаптувати стилі управління [16, с. 47]. В Україні, де традиційно існує ієрархічна структура в організаціях, важливо знижувати бар'єри між керівництвом і підлеглими. Довіра між членами команди є основою для розвитку лідерських компетентностей. Коли працівники відчують підтримку, вони готові брати на себе ініціативу та ризикувати. Це особливо важливо в Україні, де нестабільна економічна ситуація може викликати страх перед невдачами. Психологічний клімат також впливає на здатність лідерів справлятися зі стресом.

У позитивному середовищі лідери можуть ефективніше управляти емоціями та приймати рішення в умовах тиску. В Україні, де швидкі зміни в економіці можуть створювати стресові ситуації, це особливо актуально. В Україні культурні аспекти, такі як колективізм та соціальна відповідальність, впливають на формування лідерських компетентностей. Лідери повинні враховувати ці фактори, щоб бути ефективними у своїй діяльності [63, с. 59].

Таким чином, психологічний клімат, особливо в умовах сучасної України, виступає ключовим фактором у процесі формування лідерських компетентностей. Враховуючи соціальні виклики, які постають перед українськими організаціями та суспільством, ефективне лідерство потребує не лише професійних знань, а й розуміння соціально-психологічних процесів, що визначають характер взаємодії в колективі [45, с. 43].

Психологічний клімат у колективі впливає на формування лідерських компетенцій, особливо у середовищах з підвищеною вразливістю, таких як безробітні на деокупованих територіях України. Дослідження українських науковців, таких як Л. Карамушка, С. Яценко та О. Лисенкова та ін., підтверджують, що сприятливий психологічний клімат сприяє розвитку лідерських якостей, таких як здатність до ефективної комунікації, прийняття рішень та організація групової роботи.

2.3. Розвиток особистісних ресурсів та самопізнання для підвищення лідерського потенціалу в Україні

У сучасному світі самопізнання відіграє надзвичайно важливу роль у досягненні гармонії та саморозвитку. Цей процес самоаналізу та самоусвідомлення дозволяє нам краще розуміти себе, відчувати внутрішню гармонію та здобувати нові знання про себе. Самопізнання є ключовим елементом у процесі самоідентифікації та розвитку особистості.

Значення самопізнання полягає в тому, що воно допомагає нам зрозуміти власні мотиви, цінності, сильні та слабкі сторони. Цей процес дає нам змогу зосередитися на власному розвитку та зростанні, а також забезпечує можливість

вирішення проблем та досягнення успіху. Самопізнання допомагає нам знайти гармонію з собою та навколишнім світом, що є необхідною умовою для досягнення особистісного розвитку [6, с. 43].

Розвиток особистісних ресурсів та самопізнання є ключовими аспектами підвищення лідерського потенціалу, особливо в Україні, де сучасні виклики вимагають від лідерів гнучкості, адаптивності та високих соціальних навичок.

Особистісні ресурси містять емоційні, інтелектуальні, соціальні та психологічні складові, які допомагають особі ефективно справлятися з викликами. Це може включати [4, с. 43]:

- емоційну інтелігентність;
- соціальні навички;
- адаптивність.

Самопізнання – це процес усвідомлення власних сильних та слабких сторін, цінностей, мотивацій і цілей. Це важливо для розвитку лідерського потенціалу з кількох причин [4, с. 43]:

- *Управління собою.* Лідери, які розуміють свої емоції та мотивації, здатні краще контролювати свої реакції у стресових ситуаціях.
- *Визначення цілей.* Чітке розуміння своїх цілей та цінностей дозволяє лідерам ефективно планувати свій розвиток.
- *Покращення взаємодії.* Самопізнання сприяє покращенню стосунків з іншими, оскільки лідери можуть краще розуміти потреби та мотивації своїх колег [4, с. 43].

В Україні важливо враховувати культурні особливості, такі як колективізм та соціальна відповідальність. Лідери повинні вміти знаходити баланс між особистими амбіціями та потребами команди. Розвиток особистісних ресурсів у контексті української культури може включати акцент на взаємопідтримку та спільну мету.

Самопізнання є синонімом саморозвитку, оскільки воно сприяє розширенню наших знань, навичок та вмінь. Цей процес дозволяє не лише розуміти себе, а й активно працювати над власним розвитком, вдосконаленням і

самовдосконаленням. Самопізнання є необхідною умовою для досягнення гармонії та балансу в житті, а також для формування цілісної та стійкої особистості.

Розвиток особистісних ресурсів та самопізнання для підвищення лідерського потенціалу в зареєстрованих безробітних деокупованої території України є особливо важливою темою у контексті соціальної адаптації після конфлікту та економічної нестабільності. У таких умовах розвиток лідерських якостей та потенціалу відіграє важливу роль у процесі відновлення не лише на індивідуальному, а й на суспільному рівні [4, с. 43].

Особистісні ресурси включають сукупність навичок, знань, емоційного інтелекту, самоконтролю та здатності до самопізнання. Згідно з дослідженнями українських науковців, таких як С. Максименко та Л. Карамушка, особистісні ресурси можуть бути розвинені через психологічну підтримку, освітні програми та створення сприятливого середовища для самореалізації [40, с. 35].

Розвиток самопізнання дозволяє індивіду зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, а також визначити життєві цінності й цілі. Це, у свою чергу, сприяє розвитку лідерських якостей, таких як вміння приймати рішення, управляти колективом та брати на себе відповідальність. Робота над власним самопізнанням є невід'ємною складовою саморозвитку, що підтверджують роботи українських психологів [22, с. 39].

Для безробітних, особливо тих, хто мешкає на деокупованих територіях, розвиток лідерських компетенцій є важливим засобом підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Як зазначено у дослідженнях О. Лисенкової та В. Яблонського, лідерські якості можуть значно вплинути на здатність до адаптації в нових умовах, покращення соціальної інтеграції та активну участь у відбудові громади [35, с. 34].

Важливість лідерського потенціалу підкреслюється у державних документах, таких як Закон України «Про зайнятість населення» [18], Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [19], Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо

переміщених осіб» [20], Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2023 р. №446 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу» [53], Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 738 «Деякі питання надання грантів бізнесу» [54], Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 р. № 893 «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю» [55], Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 №124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в наслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» [56], що спрямовані на інтеграцію вразливих категорій населення у соціальне та економічне життя країни. Вони визначають, що розвиток лідерських якостей є критичним для успішної реінтеграції осіб, які втратили роботу через воєнні дії, а також для їх активної участі в розвитку своїх громад [59].

На думку експертів, таких як Л. Карамушка та В. Оседло, основні стратегії розвитку лідерських компетенцій включають психологічне консультування, навчальні програми з розвитку соціальних навичок, тренінги з комунікації та стресостійкості [44, с. 63]. Ці методи сприяють підвищенню впевненості у власних силах, а також розвитку стратегічного мислення та здатності приймати рішення в умовах невизначеності.

Психологічний клімат також є важливим фактором у цьому процесі. Як зазначають В. Яблонський і М. Шваумб, в умовах сприятливого психологічного клімату безробітні мають можливість розкрити свій потенціал, що веде до підвищення їхньої активності та мотивації [73, с. 16].

Л. Карамушка і В. Оседло підкреслюють важливість стратегій розвитку лідерських компетенцій через різноманітні підходи. Психологічне консультування дозволяє індивідам розуміти свої емоції та підвищує їхню стійкість до стресу. Навчальні програми, які охоплюють соціальні навички та

комунікацію, допомагають покращити міжособистісні відносини, а також здатність ефективно спілкуватися з колегами та членами громади [21, с. 22].

Тренінги з комунікації сприяють розвитку впевненості у власних силах, що є критично важливим у умовах невизначеності. Стратегічне мислення, в свою чергу, допомагає людям не тільки ставити цілі, але й розробляти плани для їх досягнення, що є невід'ємною частиною лідерства. Це дозволяє адаптуватися до змін і приймати обґрунтовані рішення навіть в складних ситуаціях. Ці підходи сприяють формуванню цілісної особистості, яка здатна досягати успіху у своєму професійному житті та активно брати участь у розвитку своїх спільнот [45, с. 63].

Розвиток особистісних ресурсів, самопізнання та лідерських компетенцій є необхідними умовами для підвищення лідерського потенціалу зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях України. Державні програми, такі як Розпорядження Кабінету Міністрів України №484-р від 5 липня 2020 року «Про затвердження Державної стратегії щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю» [61], надають підтримку вразливим категоріям населення через стимулювання активного залучення до соціального життя та підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці.

Розвиток особистісних ресурсів, самопізнання та лідерських компетентностей дійсно є ключовими умовами для підвищення лідерського потенціалу зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях України. Ці аспекти особистісного розвитку допомагають не тільки у формуванні стійкості до соціальних викликів, але й у створенні нових можливостей для активної участі у житті громади.

Розвиток особистісних ресурсів включає в себе самопізнання, яке є основою для розуміння власних сильних та слабких сторін, а також для формування власних цілей і прагнень. Як зазначають В. Оседло та Л. Карамушка, усвідомлення власних можливостей і обмежень допомагає людині адаптуватися до нових умов та ситуацій, з якими вони стикаються [45, с. 36].

Лідерські компетентності включають такі навички, як ефективна комунікація, стратегічне мислення та здатність до прийняття рішень [59].

Розвиток цих компетентностей є важливим для підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, особливо для безробітних, які шукають нові можливості в умовах невизначеності.

Згідно з розпорядженнями уряду України (№ 505 та № 484), існує активна підтримка вразливих категорій населення. Ці програми націлені на стимулювання участі безробітних у соціальному житті, що є важливим для їхньої реінтеграції в суспільство [59; 61].

Активація соціальних зв'язків і побудова громади є важливими елементами для створення підтримуючого середовища, в якому зареєстровані безробітні можуть реалізувати свій лідерський потенціал. Підвищення лідерського потенціалу зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях України є важливим завданням, яке потребує комплексного підходу. Об'єднання особистісного розвитку, лідерських компетентностей та державної підтримки створює основу для соціальної адаптації і економічної стабільності. В цьому контексті, треба зауважити, постійний супровід зареєстрованих безробітних кар'єрними радниками державної служби зайнятості [62, с. 77]. Впровадження в роботу служби зайнятості нової Моделі обслуговування клієнтів, ґрунтується на індивідуальному підході до кожного безробітного з врахуванням його особистісних якостей, а саме не тільки професійних, а і суто психологічних.

При зверненні до державної служби зайнятості осіб, які шукають роботу з метою ефективної допомоги, проводиться профілювання, яке направлене на визначення потенціалу та мотивації до працевлаштування. За результатом опитування та наявних даних, а саме віку, рівню освіти, наявним кваліфікаціям, вмінь, навичок, відповідності професійних якостей вимогам ринку праці та досвіду роботи, шукачі роботи розподіляються на п'ять профілів.

На підставі цих даних по профілям кар'єрний радник спільно з особою складають індивідуальний план працевлаштування, цей документ, який визначає перелік та послідовність наданих соціальних послуг у сфері зайнятості, залучення до заходів сприяння зайнятості населення на ринку праці, на які має право зареєстрований безробітний. В індивідуальному плані працевлаштування

відображається спільна програма дій, як кар'єрного радника так і зареєстрованого безробітного і в якому визначено обсяг та види адресних послуг для повернення особи на ринок праці [62, с. 77].

Якщо у особи, яка за результатами профілювання виявились низькі можливості працевлаштування та ризик тривалого безробіття то цю особу обслуговує спеціалізований кар'єрний радник. Найчастіше, до спеціалізованого кар'єрного радника направляються безробітні, які відносяться до категорії населення, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці, особи з інвалідністю, внутрішньо-переміщені особи, учасники бойових дій, один з батьків або особа, яка їх замінює і має на утриманні дитину (дітей) віком до шести років, один з батьків або особа, яка їх замінює і виховує без одного з подружжя дитину віком до 14 років, один з батьків або особа, яка замінює і виховує без одного з подружжя дитину з інвалідністю. В зв'язку з повномасштабним вторгненням додалась ще одна категорія осіб, які потребують додаткової уваги – особи з інвалідністю в наслідок війни.

В супроводжування клієнтів під час пошуку роботи, оцінювання їхніх професійних можливостей, компетенцій, вибору найбільш дієвого шляху розвитку, основним є не повчання, а мотивування до змін. Своєрідний коучінг, як інструмент підтримки та мотивації клієнтів. Головним інструментом коучінгу є мистецтво ставити запитання, щоб поступово підвести клієнта або клієнтку до правильного вибору. Ефективність комунікаційної стратегії полягає в тому, що після стандартного питання, до якого усі звикли, ставиться питання доповнюючи перше, яке забезпечує перехід на більш довірливий рівень розмови. Така індивідуальна робота із зареєстрованим безробітними допомагає розкрити потенціал та максимально його розвинути, знайти шляхи вирішення кар'єрного зростання.

Висновки до другого розділу

Лідерські якості є критично важливими для успішного кар'єрного розвитку, особливо в умовах змінюваного ринку праці. Вони сприяють не лише

особистісному зростанню, а й допомагають у формуванні стійких соціальних зв'язків та командної взаємодії, що особливо важливо для безробітних у деокупованих регіонах.

Психологічний клімат в організаціях має суттєвий вплив на формування лідерських компетентностей. Сприятливий клімат сприяє розвитку довіри, відкритості та співпраці, тоді як негативний клімат може стримувати ініціативність і мотивацію особистостей. Це підкреслює необхідність роботи над створенням позитивного середовища для розвитку лідерства.

Самопізнання і розвиток особистісних ресурсів є важливими умовами для підвищення лідерського потенціалу. Підвищення обізнаності про власні сильні сторони та слабкості дозволяє безробітним ефективно використовувати свої можливості для досягнення кар'єрних цілей, а також покращує їхню адаптацію до нових умов праці.

Узагальнюючи, розвиток лідерських компетентностей у зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях України є важливим елементом для підвищення їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Психологічні аспекти, такі як позитивний психологічний клімат та особистісні ресурси, відіграють ключову роль у цьому процесі, створюючи основу для успішного кар'єрного зростання.

РОЗДІЛ 3.

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЛОГІЧНОГО СТАНУ НА КАР'ЄРУ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ЗАРЕЄСТРОВАНИХ БЕЗРОБІТНИХ ДЕОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ

3.1. Організація і методи дослідження психологічного стану на кар'єри зареєстрованих безробітних

Дослідження психологічного стану на кар'єри зареєстрованих безробітних може бути важливим для розуміння їхнього становища та розроблення ефективних програм підтримки та перекваліфікації. Відповідно до методико-теоретичного аналізу, було проведено узагальнення даних, які були орієнтовані на дослідження особливостей кар'єрного зростання та працевлаштування зареєстрованих безробітних на деокупованій території України. Дослідницько-експериментальна робота виконувалась на базі Херсонської обласної служби зайнятості. Вибірку дослідження склали 30 осіб віком від 40 до 60 років, з них – 15 жінок та 15 чоловіків.

За визначеною метою даного дослідження було обрано психодіагностичний комплекс методик, таких як:

- Методика «Шкала тривоги Спілбергера» (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) [72];
- Методика «Тест BASIC Ph. Модель стресодолання» [40, с. 35];
- Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Раге (Додаток I);
- Методика діагностики професійної спрямованості за Б. Бассом (Додаток ІІ);
- Авторська анкета для визначення потреб та мотивацій безробітних, які проживають на деокупованій території.

Методика «Шкала тривоги Спілбергера» (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) (Додаток А) є інформативним способом самооцінки рівня тривожності в даний момент та особистісної тривожності. Шкала Спілбергера через свою

відносну простоту й ефективність широко застосовується у клінічній практиці з різною метою – для визначення вираженості тривожних переживань, оцінки стану пацієнта в динаміці та ін. Методика була адаптована Ю. Л. Ханіним, тому дана методика діагностики тривожних станів також має назву «Шкала Спілбергера – Ханіна».

У рамках цього тесту створені 2 підшкали. Перша – шкала стану тривоги (ситуативної тривожності) – оцінює поточний стан тривоги, вимірюючи, як респонденти відчують себе «прямо зараз», використовуючи суб'єктивні відчуття страху, напруження, нервозності, неспокою та збудження вегетативної нервової системи [72].

Ситуативна, або реактивна тривожність як стан характеризується суб'єктивно пережитими емоціями: напруженням, занепокоєнням, заклопотаністю, нервозністю. Цей стан виникає як емоційна реакція на стресову ситуацію і може бути різним за інтенсивністю та динамічністю в часі [72].

Друга, шкала особистої тривожності, оцінює відносно стабільні аспекти особистості, її схильність до занепокоєння, оцінює відчуття/стан спокою, впевненості та безпеки [72].

Під особистісною тривожністю розуміють стійку індивідуальну характеристику, яка відображає схильність суб'єкта до тривоги і передбачає наявність у нього тенденції сприймати досить широке «віяло» ситуацій як загрозливі, відповідаючи на кожну з них певною реакцією [72].

Особистісна тривожність являє собою конституційну межу, яка обумовлює схильність сприймати загрозу в широкому діапазоні ситуацій. При високій особистісній тривожності кожна з цих ситуацій є стресом для індивідуума й викликає у нього виражену тривогу [72].

Як властивість особиста тривожність активізується при сприйнятті певних стимулів, що розцінюються людиною як небезпечні (зокрема, для самооцінки, самоповаги). Особи, які належать до категорії високотривожних, схильні сприймати загрозу своїй самооцінці й життєдіяльності у великому діапазоні ситуацій та реагувати дуже вираженим станом тривожності.

Якщо STAI показує у респондента високий показник особистісної тривожності, це дає підставу припускати в нього появу стану тривожності в різних пересічних ситуаціях. Дуже висока особистісна тривожність прямо корелює з емоційними і невротичними зривами та психосоматичними захворюваннями.

Обробка результатів передбачає так етапи [72]:

- Визначення показників ситуативної та особистісної тривожності за допомогою ключа.
- На основі оцінки рівня тривожності – складання рекомендацій для корекції поведінки випробуваного.
- Обчислення середньогрупового показника ситуативної тривожності (СТ) й особистісної тривожності (ОТ) та їх порівняльний аналіз залежно, наприклад, від статевої приналежності респондентів.

При аналізі результатів самооцінки треба мати на увазі, що загальний підсумковий показник по кожній із підшкал може перебувати в діапазоні від 20 до 80 балів. Чим вищим є підсумковий показник, тим вищий рівень тривожності (ситуативної або особистісної).

При загальній інтерпретації показників можна використовувати наступні орієнтовні оцінки тривожності:

- до 30 балів – низька;
- 31-44 бали – помірна;
- 45 і більше – висока.

Зіставлення результатів за обома підшкалами дає можливість оцінити індивідуальну значимість стресової ситуації для респондента.

Особам із високою оцінкою тривожності слід формувати відчуття впевненості й успіху. Їм необхідно зміщувати акцент із зовнішньої вимогливості, категоричності, високої значимості в постановці завдань на змістовне осмислення діяльності та конкретне планування за підзавданнями.

Низькотривожним особистостям, навпаки, потрібне пробудження активності, підкреслення мотиваційних компонентів діяльності, збудження

зацікавленості, висвічування почуття відповідальності у вирішенні тих чи інших завдань.

Стан реактивної (ситуативної) тривоги виникає при потраплянні в стресову ситуацію і характеризується суб'єктивним дискомфортом, напруженістю, занепокоєнням і вегетативним збудженням. Природно, що цей стан є мінливим та відрізняється різною інтенсивністю [72]. Таким чином, значення підсумкового показника за даними підшкалами дозволяє оцінити не тільки рівень актуальної тривоги випробуваного, а й визначити, чи знаходиться він під впливом стресу, а також яка інтенсивність цього впливу.

Наступна методика «Тест BASIC Ph. Модель стресодолання» розроблена для оцінювання стилів стресового реагування та способів подолання стресу. Вона базується на моделі, яка враховує різні аспекти психічного здоров'я та адаптації особистості.

В 90-х рр. 20 ст. під час роботи з людьми, які живуть в ситуації постійної загрози для життя, М. Лахад та його колеги встановили, що у 20% досліджуваних проявляється ПТСР (Посттравматичний стресовий розлад), інші ж 80 % якимсь чином долають травму, зберігаючи при цьому своє здоров'я. Провівши аналіз провідних психологічних теорій «зустрічі людини зі світом», а також здійснивши власний багаторічний емпіричний аналіз, зберігаючи фокус дослідження на цих здорових способах подолання людиною кризових ситуацій, М. Лахад запропонував власну багатовимірну модель «зустрічі зі світом» – модель подолання стресу та пошуку внутрішньої стабільності для людини. Модель «BASIC Ph» – це деякий «міст над прірвою», що допомагає людині «вирости» з кризової ситуації, «з'єднати» її внутрішнє «Я» та зовнішній «Світ» (Lahad & Leykin, 2013). Було виявлено, що в кожного є своє власне унікальне поєднання ресурсів подолання [78]. Ідея моделі полягає в тому, що в людини існує свій потенціал, досвід у подоланні стресової події в шести модальностях:

B – Behavioral (поведінка)

A – Affect (емоції)

S – Somatic (тілесні реакції)

I – Intellectual (інтелектуальні процеси)

C – Context (контекстуальні фактори)

Ph – Physical – фізична активність, тілесні ресурси [78].

Так, у кожної людини є шість каналів подолання стресу, при цьому, з них домінуючими є лише кілька. З огляду на це, важливо розуміти свої сильні сторони і розвивати слабкі (пасивні) канали, тим самим посилюючи і збагачуючи свої ресурси. Який канал у Вас розвинутий краще інших, а які варто ще розвивати можна дізнатися, пройшовши *Тест (активне посилання)*. Важливо пам'ятати, що немає правильного чи неправильного з вищеописаних, кожен має свої переваги та недоліки. При цьому, щоб поновити та збільшити сили та ресурси в ситуаціях, коли людина «вибита з колії» та втратила ґрунт під ногами, варто осмислити вже ті частини наших ресурсів, що є в наявності та зосередитися на ефективному їх використанні. Якщо ж людина відчуває себе у «глухому куті», варто звернутися до тих частин, які поки що не проявлені чи дуже слабкі.

Ця методика може бути особливо корисною в умовах деокупованих територій, де люди можуть стикатися зі стресом через зміни в умовах життя, працевлаштування та соціальної інтеграції.

Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Раге є одним із інструментів для визначення рівня стресостійкості особистості та її здатності адаптуватися до різних життєвих ситуацій (Додаток І).

Методика включає питання, що стосуються реакцій на стресові ситуації, оцінки своїх можливостей справлятися зі стресом, а також оцінки емоційної стійкості. Респонденти можуть бути запитані про свої думки та почуття в стресових ситуаціях, а також про їх поведінкові реакції. Оцінюються також аспекти соціальної взаємодії, здатність знаходити спільну мову з іншими людьми, готовність до співпраці і підтримки. Питання можуть стосуватися взаємодії з друзями, родиною, колегами та громадою (Додаток І). Ця методика може бути особливо корисною для вивчення адаптації людей, які пережили стресові події, такі як переміщення на деокуповані території чи інші зміни в житті.

Методика діагностики професійної спрямованості за Б. Бассом є інструментом, що дозволяє оцінити індивідуальні мотиви, цінності та орієнтації особистості. Ця методика використовується для вивчення різних аспектів поведінки та ставлення людини до себе, інших людей і навколишнього світу. За допомогою методики виявляються три види спрямованості [3, с. 245]:

1. *Спрямованість на себе (Я)*. Зв'язується з переважанням мотивів власного благополуччя, прагнення до особистого першості, престижу. Така людина найчастіше буває зайнятий самим собою, своїми почуттями і переживаннями і мало реагує на потреби людей навколо себе. В роботі бачить насамперед можливість задовольнити свої домагання.

2. *Спрямованість на спілкування (О)* – прагнення за будь-яких умов підтримувати відносини з людьми, орієнтація на спільну діяльність, але часто на шкоду виконанню конкретних завдань або наданню щирої допомоги людям; орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в прихильності і емоційних відносинах з людьми.

3. *Спрямованість на справу (Д)* – спрямованість на завдання. Відображає переважання мотивів, породжуваних самою діяльністю, захоплення процесом діяльності, безкорисливе прагнення до пізнання, оволодіння новими вміннями і навичками. Зазвичай така людина прагне співпрацювати з колективом і домагається найбільшої продуктивності групи, а тому намагається довести точку зору, яку вважає корисною для виконання поставленого завдання.

Анкета складається з 27 пунктів – суджень, по кожному з яких можливі три варіанти відповіді, що відповідають трьом видам спрямованості особистості. Випробуваний повинен вибрати одну відповідь, який найбільшою мірою виражає його думку або відповідає реальності, і ще один, який, навпаки, найбільш далекий від його думки або найменш відповідає реальності. Відповідь «найбільш» отримує 2 бали, «найменш» – 0, що залишився невибраний – 1 бал. Набрані за всіма 27 пунктами бали підсумовуються для кожного виду спрямованості окремо.

Анкета Б. Басса є корисним інструментом для вивчення особистісних особливостей, що може бути особливо актуальним у процесах адаптації, професійного розвитку та соціальної інтеграції [4, с. 125].

Актуальність створення анкети для визначення потреб та мотивацій безробітних, які проживають на деокупованій території полягає в тому, що процес адаптації до нового робочого середовища є критичним для успішної інтеграції та ефективної роботи співробітників. Деокуповані території України переживають значні зміни, пов'язані з відновленням інфраструктури, відновленням соціальних зв'язків та поверненням до нормального життя. В умовах нестабільності та економічних викликів безробітні особи потребують підтримки для адаптації до нових реалій. Безробітні повинні швидко знайти своє місце в новому суспільстві та на ринку праці. Визначення їхніх потреб та мотивацій допоможе сформулювати ефективні програми підтримки. Розуміння індивідуальних мотивацій і потреб безробітних дозволяє компаніям і організаціям адаптувати свої підходи до працевлаштування, що сприятиме кращій продуктивності та зниженню плинності кадрів [4, с. 125]. Отже, створення анкети для визначення потреб та мотивацій безробітних на деокупованих територіях є важливим кроком у сприянні їхній адаптації та успішному працевлаштуванню. Це допоможе не лише самим безробітним, але й соціальним та економічним структурами, які працюють над відновленням і розвитком регіону.

У дану анкету входило 7 питань, які включають питання про готовність до зміни професійного фаху у разі потреба, про зміну проживання задля працевлаштування, про готовність до навчання. Питання щодо отримання підтримки у разі потреби та про фактори, які впливають на працевлаштування загалом.

Дослідження психологічного стану зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях України є важливим етапом у формуванні ефективних програм підтримки та адаптації. Проведене узагальнення даних на основі психодіагностичного комплексу методик, включаючи шкалу тривоги

Спілбергера, тест BASIC Ph, а також інші інструменти, дало змогу глибше зрозуміти особливості кар'єрного зростання, соціальної адаптації та мотивації безробітних.

Дослідження, проведене на базі Херсонської обласної служби зайнятості, виявило різноманітні аспекти психологічного стану респондентів, що дозволяє точно оцінити їхні потреби та стратегії подолання стресу. Зібрані дані не лише допоможуть адаптувати програми підготовки та перекваліфікації, але й сприятимуть формуванню цілеспрямованих соціальних ініціатив для покращення умов життя безробітних.

Актуальність розробленої анкети підкреслює критичну необхідність підтримки людей у процесі адаптації до нових умов праці. З огляду на зміни в соціально-економічному середовищі, ефективна оцінка потреб і мотивацій безробітних має важливе значення для їх успішного інтегрування на ринку праці. Впровадження отриманих результатів у практику дозволить не лише підвищити шанси безробітних на знайдення роботи, але й забезпечити стабільний розвиток деокупованих територій.

Таким чином, результати цього дослідження стануть важливим внеском у формування комплексних стратегій підтримки та соціального захисту безробітних, що в свою чергу сприятиме їхньому поверненню до активного життя і продуктивної праці.

3.2. Аналіз результатів дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних, деокупованої території України на кар'єрний розвиток

Херсонська обласна служба зайнятості в цей складний час працює щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення області. Обслуговування населення в частинні соціального захисту внаслідок безробіття не припинялось з початком повномасштабного вторгнення. Саме для людей, які знаходяться на територіях активних бойових дій або на територіях тимчасової окупації до законодавчих актів були внесені зміни, що дали змогу значно спростити

отримання статусу зареєстрованого безробітного та допомоги по безробіттю, звільнення в односторонньому порядку та інше.

На сьогодні Херсонська обласна служба зайнятості працює в змішаному режимі надаючи послуги, як дистанційно так і у відновлених місцях дислокації державних органів в Херсонській області. І як наслідок, надання послуг клієнтам здійснюється в повному обсязі.

Як наслідок повномасштабного вторгнення рф в Україну і тривалого часу окупації частини області, відбулося суттєве зменшення кількості осіб, які звертаються за допомогою до служби зайнятості, так і надходження вакансій від роботодавців.

Якщо на 24 лютого 2022 року кількість зареєстрованих безробітних складала більше 10 тисяч осіб, то станом на 01.04.2024 року – 2692 особи, з них:

- 843 чоловіки;
- 876 перебувають на окупованій території;
- 976 перебувають на території активних бойових дій;
- 614 отримують допомогу по безробіттю.

Опитування та проходження тестування проходили у онлайн форматі на платформах наданих Херсонською службою зайнятості.

Опитуванням були охоплені 30 осіб з числа зареєстрованих безробітних Херсонської філії Херсонського обласного центру зайнятості, які безпосередньо проживають на деокупованій території Херсонської міської територіальної громади. З них – 15 жінок та 15 чоловіків віком від 40 до 60 років, які перебувають в статусі безробітного більше ніж 180 календарних днів, допомогу по безробіттю не отримують, мають професійну технічну освіту, звільнені з останнього місця роботи більше 5 років тому та відповідно до класифікатора професій, займали посади технічних службовців, працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом.

Для дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних деокупованої території було обрано шкалу тривоги Спілбергера (Додаток А).

Шкала тривоги Спілбергера (State-Trait Anxiety Inventory, STAI) є інформативним способом самооцінки рівня тривожності в даний момент (реактивна тривожність як стан) та особистісної тривожності (як стійка характеристика людини). Методика була розроблена в 1970 році [72].

Шкала Спілбергера через свою відносну простоту й ефективність широко застосовується у клінічній практиці з різною метою – для визначення вираженості тривожних переживань, оцінки стану пацієнта в динаміці та ін. Методика була адаптована Ю. Л. Ханіним, тому дана методика діагностики тривожних станів також має назву «Шкала Спілбергера – Ханіна» [72].

Аналізуючи результати анкетування (Додаток Б та рис.1) можна зробити такі висновки:

Рівень стресу та напруги: загалом, більшість опитаних відчують напруження – це може свідчити про високий рівень стресу серед опитуваних.

Спокій та внутрішня гармонія: значна частина опитаних не відчують спокою і внутрішньої гармонії, що може бути негативною ознакою стабільності та психічного здоров'я.

Емоційний стан: Багато опитаних відчують смуток, засмучення, або стривоженість. Це може вказувати на наявність певних емоційних труднощів серед частини групи.

Взаємодія з оточуючими: рівень тривоги і стресу впливає на взаємодію з оточуючими. Опитування вказує на потребу в підтримці або інтервенції для тих, хто відчуває підвищений рівень стресу або негативних емоцій.

Впевненість у собі: Більшість опитаних (23 з 30) відзначили, що вони відчують впевненість у собі. Це свідчить про те, що більшість учасників опитування мають певний рівень самовпевненості.

Стан тривоги: відповіді на питання 12, 15 та 29 показують, що значна частина опитаних (22 з 30) відчують певний рівень тривоги. Це свідчить про наявність стресу або незручностей у їхньому житті.

Задоволеність і радість: загалом, опитані не відчують певний рівень задоволеності та радості (більшість вибрали варіанти «А» або «Б» на питаннях 16, 19 і 20).



Рис. 1. Результати опитування за шкалою тривоги Спілбергера

Стурбованість і надмірне збудження: хоча більшість відчують стурбованість, проте певна кількість (24 з 30) відзначили, що вони не відчують певний рівень надмірного збудження (відповіді на питання 14 і 18).

Занижена позитивність: Результати показують, що більшість опитаних майже ніколи не відчують піднесений настрій (питання 21) та не дуже мають бажання працювати (питання 26). Це може свідчити про те, що серед опитаних переважає негативне ставлення до життя та діяльності.

Емоційна нестабільність: Результати показують деяку емоційну нестабільність серед опитаних, оскільки бачимо коливання відповідей на питання 22 (дратівливість) та 23 (легке засмучення). Деякі люди відчують більше емоційної напруги, ніж інші.

Сприйняття щастя: Загалом, більшість опитаних виражають певне бажання бути щасливими (питання 24), але відсутній чіткий консенсус щодо того, наскільки щасливими вони вважають себе особисто (питання 30).

Спроможність керування стресом: Результати показують, що деякі люди сильно переживають неприємності (питання 25) та можливі труднощі (питання 28), що може вказувати на низький рівень стресостійкості у групи опитуваних.

Почуття беззахисності (питання 33): Більшість відповіли, що вони відчуваються беззахисними. Це може свідчити про певний рівень вразливості або потребу в підтримці та стабільності.

Занепокоєння (питання 40): Отримані результати вказують на те, що деякі опитані досить сильно занепокоєні своїми справами та турботами.

Також було проведено авторське анкетування визначення потреб та мотивацій. Шаблон анкети вказано у додатку В.

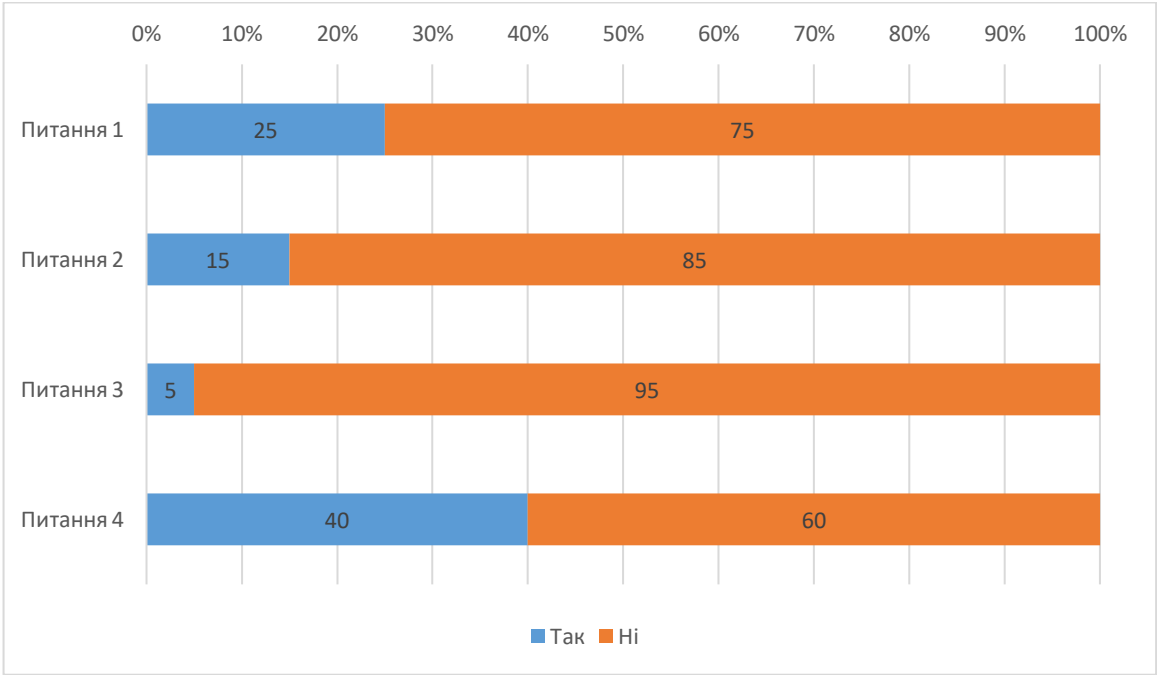


Рис. 2. Графічне відображення результатів анкетування питань 1-4

Були отримані відповідні результати (рис. 2):

- Чи готові Ви, у разі відсутності роботи за фахом, до професійного навчання (зміни професії)? – Ні – 75%
- Чи розглядали Ви власну справу як альтернативу пошуку роботи? – Ні – 85%
- Чи згодні Ви змінити місце проживання задля працевлаштування? – Ні – 95%
- Чи Ви згодні/можете навчатися в іншому місті за умови оплати Вашого проживання центром зайнятості? – Ні – 60%
- Чи є фактори, які перешкоджають Вашому працевлаштуванню? – Так – 85% (всі перераховані перешкоди) (рис. 3):

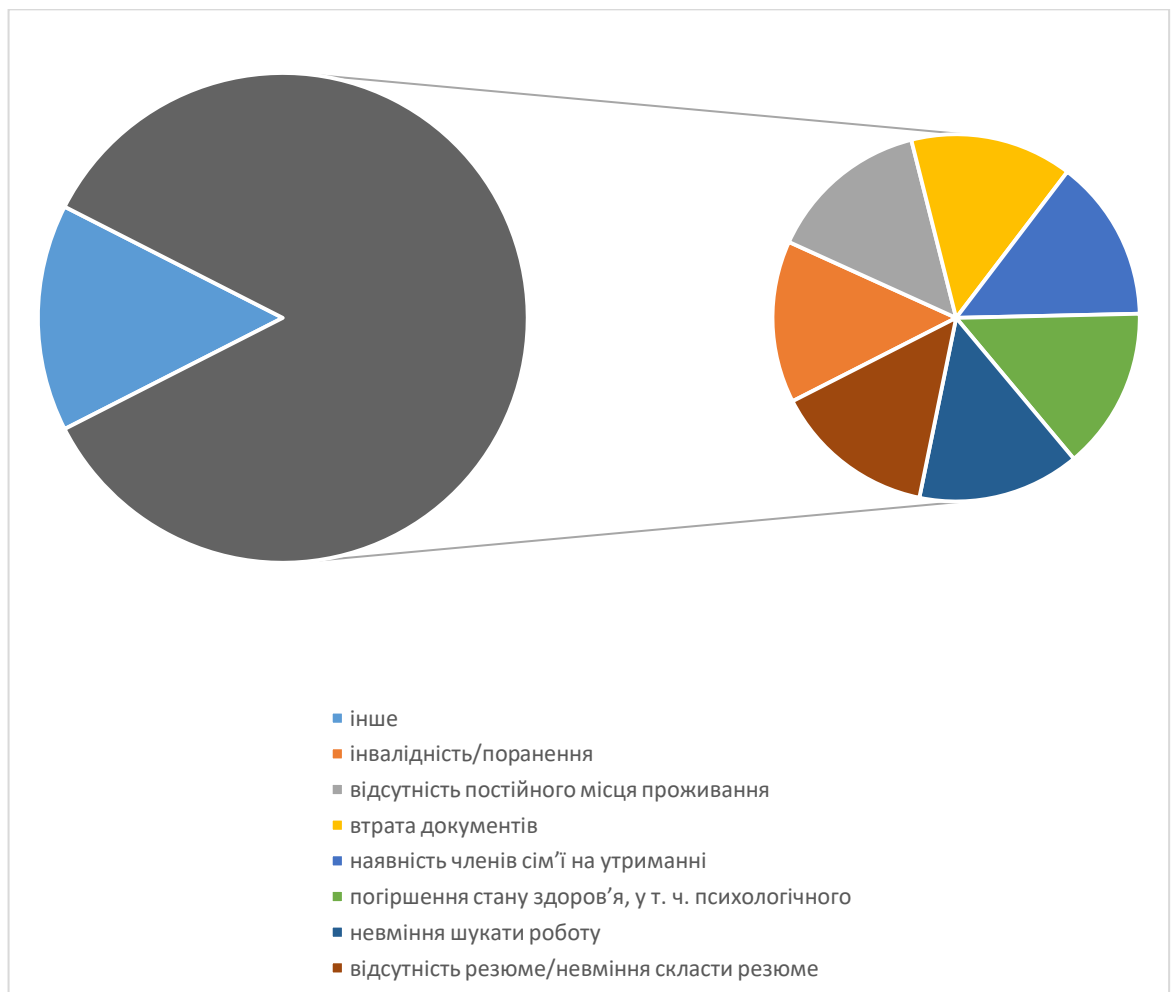


Рис. 3. Графічне відображення результатів анкетування питання 5

— Яку саме допомогу Ви очікуєте отримати у центрі зайнятості? – допомога по безробіттю – 70%, пошук роботи – 90%, додаткова або тимчасова зайнятість – 95% (рис. 4):

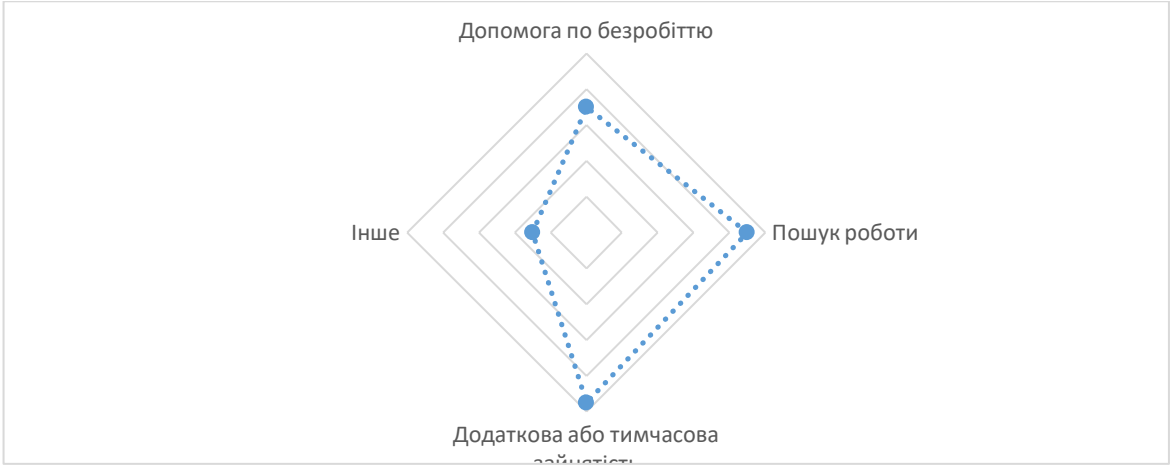


Рис. 4. Графічне відображення результатів анкетування питання 6

— Чи потребуєте Ви нашої підтримки в отриманні інших соціальних послуг? – відновлення документів – 10%, оформлення соціальної допомоги – 65%, отримання психологічної допомоги – 70%, отримання юридичної допомоги – 5% (рис. 5):

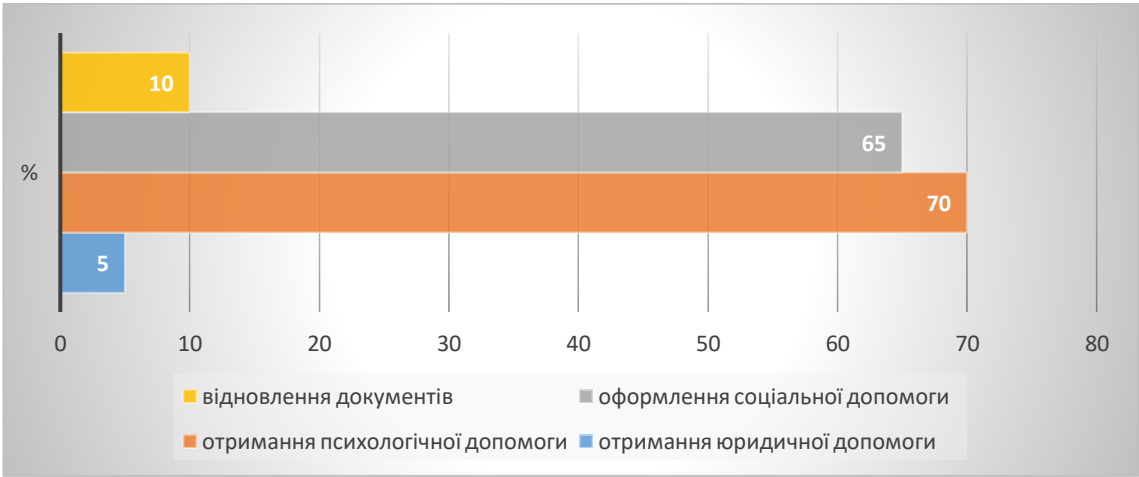


Рис. 5. Графічне відображення результатів анкетування питання 7

Херсонська обласна служба зайнятості в умовах складної соціально-економічної ситуації продовжує виконувати свою місію щодо сприяння зайнятості та соціального захисту населення. Незважаючи на виклики, пов’язані з війною та окупацією, служба адаптувала свої методи обслуговування, надаючи

можливості для дистанційного консультування та відновлення послуг у безпечних місцях.

Суттєве зменшення кількості зареєстрованих безробітних свідчить про складності, з якими стикаються люди в умовах тривалої окупації та активних бойових дій. Проведене дослідження психологічного стану зареєстрованих безробітних виявило високий рівень тривоги та стресу, емоційну нестабільність і почуття беззахисності серед опитаних. Це вказує на необхідність не лише соціальної підтримки, але й психологічної допомоги.

Результати анкетування підтверджують, що більшість респондентів не готові змінювати професію або місце проживання для працевлаштування, що підкреслює потребу в гнучких і доступних програмах перепідготовки. Водночас, висока зацікавленість у допомозі по безробіттю та пошуку роботи вказує на важливість продовження роботи служби зайнятості у напрямку активного підтримання зайнятості.

Загалом, Херсонська обласна служба зайнятості повинна продовжувати адаптувати свої підходи до потреб населення, забезпечуючи комплексну підтримку, що включає не лише фінансову допомогу, але й психологічні та соціальні послуги, аби полегшити процес реінтеграції безробітних у нові економічні умови.

3.3. Проведення корекційної роботи щодо розвитку траєкторії кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території

Проведення корекційної роботи щодо розвитку траєкторії кар'єри зареєстрованих безробітних на деокупованій території може включати ряд заходів та програм, спрямованих на підтримку та стимулювання їхнього професійного розвитку і відновлення зайнятості. Наведемо напрямки цієї корекційної роботи:

1. Професійна орієнтація та консультування. Забезпечення доступу до професійної орієнтації та консультування, щоб допомогти людям визначити свої цілі кар'єри та знайти найбільш підходящі можливості [67, с. 13].

Ці консультації можуть включати оцінку професійних навичок, інтересів та цілей, а також рекомендації щодо навчання та підвищення кваліфікації. Кар'єрні радники також можуть надавати інформацію про ринок праці, професійні тенденції та перспективи кар'єрного зростання в різних галузях. Вони сприяють розвитку реалістичних кар'єрних планів, які враховують індивідуальні потреби та можливості кожного клієнта [67, с. 13].

2. Навчання та підвищення кваліфікації. Реалізація навчальних програм та курсів, спрямованих на розвиток необхідних навичок для ринку праці та підвищення конкурентоспроможності [58, с. 19].

Також це може включати участь у спеціалізованих курсах, які надають конкретні навички або сертифікати, необхідні для роботи в певній галузі. Також можуть бути проведені тренінги з розвитку м'яких навичок, таких як комунікація, керування часом, робота в команді та інші, які є важливими для будь-якої кар'єри [58, с. 19].

Крім того, програми навчання можуть включати академічні курси з підвищення кваліфікації, які дозволяють безробітним отримати нові кваліфікації або розширити свої знання у своїй галузі [58, с. 19].

3. Професійні стажування та практика. Організація можливостей для здобуття практичного досвіду через стажування, волонтерство або робочі проекти [38, с. 261].

Професійні стажування можуть бути організовані у різних компаніях, організаціях чи установах, де безробітні можуть отримати практичний досвід роботи під керівництвом досвідчених фахівців. Це може включати як стажування для отримання нових навичок, так і перепідготовку для відпрацювання у новій сфері, яка відповідає потребам ринку праці [38, с. 261].

4. Підтримка підприємництва та самозайнятості. Надання підтримки та консультацій з питань створення власного бізнесу або розвитку самозайнятості [8].

Підтримка підприємництва та самозайнятості може включати різноманітні заходи та програми, спрямовані на стимулювання та підтримку тих, хто має

бажання розвивати власний бізнес або займатися самозайнятістю. Ці заходи можуть включати фінансову підтримку, консультації з підприємницької діяльності, навчання та підвищення кваліфікації у сфері підприємництва, доступ до ресурсів та мережі контактів, підтримку з маркетингу та реклами, а також сприяння доступу до ринків інвестицій та клієнтів. Головна мета такої підтримки полягає в тому, щоб створити сприятливі умови для розвитку нових бізнесів, стимулювати економічний розвиток та зменшити безробіття шляхом розширення сектору малого підприємництва та самозайнятих осіб [8].

5. Менторство та мережеві зв'язки. Забезпечення можливостей для зв'язків з досвідченими професіоналами та менторами для підтримки у встановленні кар'єрних цілей та розвитку [68, с. 14].

Менторство може включати утворення пар між досвідченими професіоналами та безробітними, які шукають роботу або планують змінити свою кар'єру. Ментори можуть надавати цінні поради, ділитися своїм досвідом та знаннями зі своїми підопічними, допомагати їм встановлювати кар'єрні цілі та стратегії їх досягнення, а також допомагати розширювати їхні професійні мережі [68, с. 14].

6. Психологічна підтримка. Надання психологічної підтримки та консультування для допомоги в подоланні стресу та перешкод у пошуку роботи [8]. На індивідуальному рівні психологічна підтримка може включати консультації з кваліфікованим психологом чи психотерапевтом. Ці сесії можуть допомогти безробітним у розумінні своїх емоційних реакцій на ситуацію безробіття, виявленні стресових факторів та способів їх подолання. Психолог може також пропонувати конкретні стратегії копіngu, тобто способів ефективного впорядкування зі стресом і важкими емоціями [8].

Групові сесії психологічної підтримки можуть бути організовані для створення спільноти, де люди можуть поділитися своїм досвідом, почуттями та підтримати один одного. Групова динаміка може допомогти відчувати, що безробіття - це не щось, що відокремлює їх, але є частиною ширшого соціального контексту [8].

7. Соціальна підтримка. Забезпечення доступу до соціальної допомоги та програм підтримки для тих, хто перебуває в складних життєвих обставинах [62, с. 77].

Соціальна підтримка може також включати створення мережі солідарності та взаємодопомоги серед місцевого населення, що сприяє покращенню психологічного клімату та забезпеченню емоційної підтримки для людей, які переживають труднощі [62, с. 77].

8. Моніторинг та оцінка. Впровадження системи моніторингу та оцінки ефективності програм з метою постійного вдосконалення та адаптації до потреб цільової аудиторії [71, с. 50]. Моніторинг та оцінка грають важливу роль у корекційній роботі щодо розвитку траєкторії кар'єри зареєстрованих безробітних на деокупованій території [71, с. 50].

Моніторинг полягає у систематичному зборі та аналізі інформації про виконання програм та заходів у реальному часі. Це може включати збір статистичних даних, спостереження за процесами, оцінку прогресу в досягненні цілей, виявлення проблемних ситуацій та несправностей [71, с. 50].

Оцінка – це процес збору та аналізу інформації з метою прийняття рішень щодо ефективності програм та заходів. Вона дозволяє визначити, наскільки успішно досягаються поставлені цілі, і виявити можливі обмеження або проблеми, що перешкоджають досягненню успіху. Оцінка може включати як кількісний аналіз, так і якісні методи, такі як опитування, інтерв'ю, фокус-групи тощо [15].

У ході нашого дослідження для проведення корекційної роботи нами була вибрана тренінгова робота.

Тренінг – метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь, навичок та соціальних установок. Тренінг досить часто використовується, якщо бажаний результат – це не лише отримання нової інформації, а й застосування знань на практиці. [71, с. 50]

Тренінг може розглядатися з погляду різних парадигм [71, с. 50]:

- тренінг як своєрідна форма дресирування, при якій за допомогою позитивного підкріплення формуються необхідні патери поведінки, а з допомогою негативного – «стираються» небажані;
- тренінг як тренування, в результаті якого відбувається формування та відпрацювання умінь та навичок;
- тренінг як форма активного навчання, метою якого є передача знань, розвиток деяких умінь та навичок;
- тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників та самостійного пошуку ними способів вирішення власних психологічних проблем.

Види тренінгів:

1. Тренінг навичок спрямований на формування та вироблення певної навички (навичок). Більшість тренінгів включають тренінги навичок, наприклад, тренінг переговорів, самопрезентації, лідерства, соціальні навички та ін. [71, с. 50].

2. Соціально-психологічний тренінг (СПТ) займає проміжне положення, він спрямований на зміни і у свідомості, і у формуванні навичок. СПТ найчастіше спрямований на зміну соціальних установок та розвиток умінь та досвіду в галузі міжособистісного спілкування [71, с. 51].

3. Просвітницький тренінг – це освітній захід або навчальна програма, спрямована на підвищення рівня освіченості, культурного розвитку, пізнавальних навичок та свідомості учасників. Ці тренінги можуть охоплювати різноманітні теми. Мета просвітницького тренінгу полягає в поширенні знань в певній галузі, стимулюванні аналітичного мислення, критичного мислення та розвитку визначених здібностей учасників [71, с. 51].

4. Бізнес-тренінг (і його найбільш характерний різновид – корпоративний тренінг) – розвиток навичок персоналу для успішного виконання бізнес-завдань, підвищення ефективності виробничої діяльності, управлінських взаємодій. Бізнес-тренінг – це ємний і складний процес, що стосується всіх аспектів бізнесу (діяльності компанії, організації), що вимагає системного підходу [71, с. 51].

Для роботи із зареєстрованими безробітними було вибрано соціально-психологічний вид тренінгів, розроблені та проведені такі тренінги як:

— тренінг «Базовий курс самодопомоги та первинної підтримки у кризових ситуаціях», який спрямований на оволодіння навичками самодопомоги та первинної підтримки у кризових ситуаціях (Додаток Г).

— тренінг «Як знайти свій ІКІГАЙ». Тренінг допоможе оволодіти практичними навичками самопізнання, саморозвитку та знайти баланс між своїми вподобаннями, здібностями та можливостями (Додаток Д).

— тренінг «Портфоліо кар'єрного просування». Тренінг допоможе навчитися формувати власне портфоліо кар'єрного просування як ефективну рекламу свого професійного потенціалу (Додаток Е).

— тренінг «Техніка продажів. Самопрезентація». Тренінг допоможе учасникам ознайомитись з поняттям «самопрезентація», з розкриттям внутрішнього потенціалу, виокремлення й усвідомлення професійно важливих та особистісних якостей, що потрібні для самопрезентації; формування професійної самопрезентації (Додаток Є).

— тренінг «Бренд-код особистості» допоможе ознайомитись учасникам з поняттям «бренд-код», сформуванню розуміння того, як працює особистий та професійний бренд код, активізувати вміння виділити свої сильні сторони, сприяти розкриттю власних талантів для досягнення життєвих пріоритетів та цілей (Додаток З).

— тренінг «Монетизація талантів» допоможе ознайомитись з поняттям «талант», як важливої передумови успішної професійної діяльності; усвідомлення та розкриття своїх здібностей та талантів для подальшої ефективної монетизації (Додаток И).

Корекційна робота проводилась у період з березня по жовтень 2024 року на базі Херсонської філії Херсонського обласного центру зайнятості, відібрана група із 30 зареєстрованих безробітних була поділена на дві групи по 15 осіб. Перша група – А, складалась із 7 жінок і 8 чоловіків та друга група – В, складалась із 8 жінок та 7 чоловіків.

З кожною із груп були проведені онлайн зустрічі на якій зареєстровані безробітні ознайомились із програмою подальшої роботи, узгодили час проведення та технічні питання підключення до тренінгів. В подальшому, було проведено в кожній групі шість тренінгів по розробленим темам. Загалом було проведено 12 онлайн тренінгів, які були ускладнені складною ситуацією, спричиненою постійними обстрілами та періодичною відсутністю Інтернету.

Тривалість тренінгів планувалась в середньому по 90 хвилин, але на практиці, в зв'язку з нестабільним Інтернетом зареєстрованих безробітних це час був подовжений. Проведення тренінгів мала свою структуру, де були:

- вступна частина, де йшлося про ознайомлення учасників заходу з метою та програмою тренінгу;
- основна частина тренінгу, в яку входило: оцінка рівня знань про проблему, актуалізація проблеми, пошук шляхів вирішення, отримання інформації, розвиток практичних навичок;
- завершальна частина, в яку входить рефлексія, отримання зворотного зв'язку та завершення роботи.

Після того, як нами були проведені тренінги по корекційній роботі щодо розвитку кар'єри зареєстрованих безробітних на території Херсонської області були проведенні такі ж самі опитування, як і до початку роботи, ми дійшли до наступних результатів:

Спокій та внутрішня гармонія: значна частина відчули поліпшення після тренінгів та відчують себе трохи спокійніше ніж на початку опитування.

Напруга та скутість: Багато опитаних відчують все таки високий рівень напруги та скутості. Це може вказувати на наявність певних емоційних труднощів серед частини групи.

Задоволеність і радість: загалом, опитані почали відчувати себе більш задоволеними та отримали легке відчуття свободи (питання 22 та 23).

Тривожність та дратівливість: треба відзначити, що стабільно залишається високий рівень дратівливості і це залишається проблемою (питання 10 та 13).

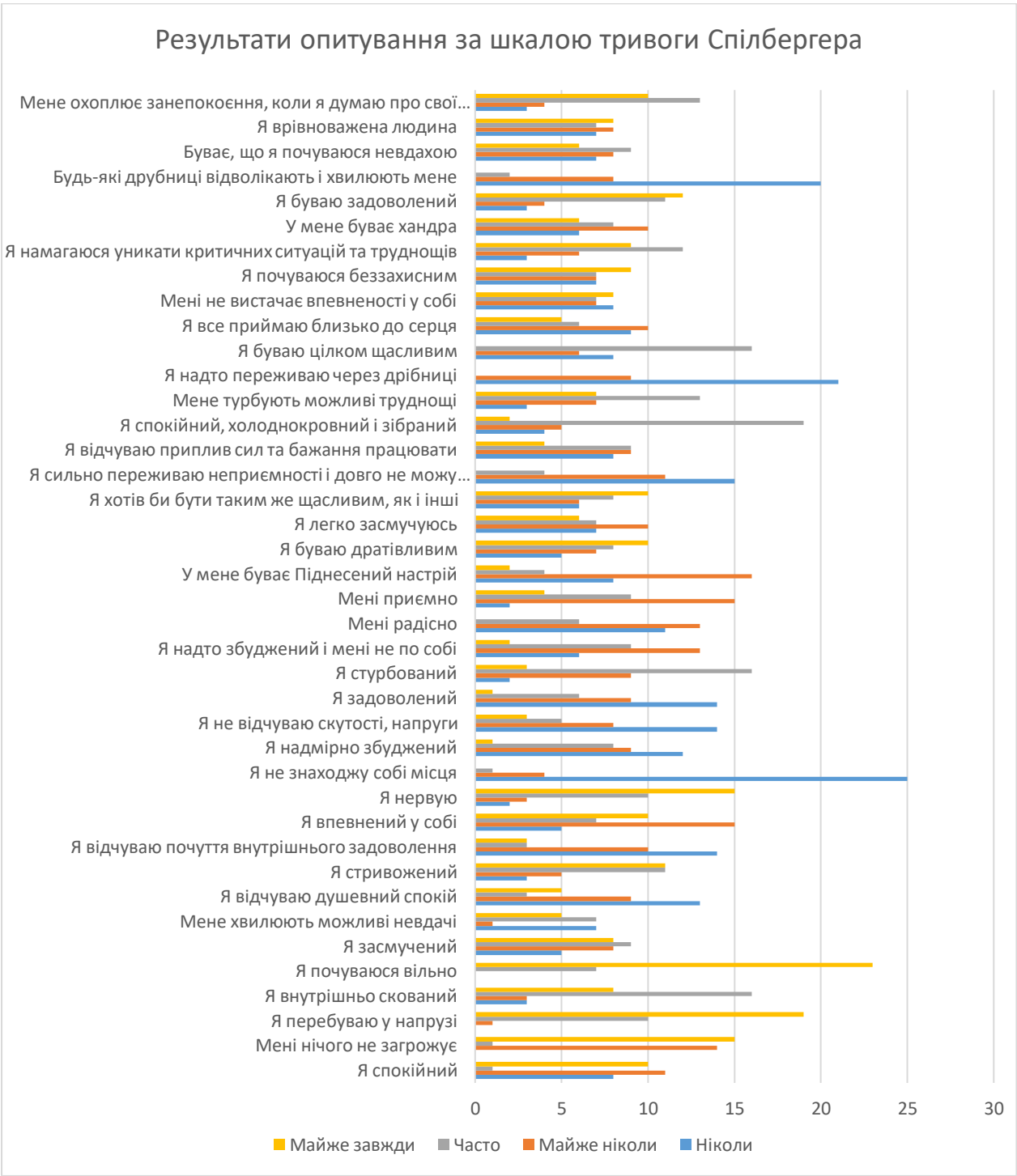


Рис. 6. Результати опитування за шкалою тривоги Спілберґера

Негативні відчуття: Результати показують, що жоден опитаний ніколи не відчуває душевного спокою і постійно відчувають себе засмученими. Це може свідчити про те, що всі опитані перебувають у емоційно напруженому стані.

Загалом, результати свідчать про схожі патерни психоемоційного стану у двох періодах опитування. У обох випадках висока напруга та дратівливість

залишаються суттєвими проблемами. Водночас помітне зростання відчуття свободи та зменшення загрози вказує на позитивні зміни у загальному емоційному фоні. Рекомендується вжити заходів для зниження рівня тривожності та підтримки психологічного комфорту, зокрема через практики релаксації, фізичні вправи та соціальну підтримку.

Проведення корекційної роботи щодо розвитку кар'єри зареєстрованих безробітних на деокупованій території є важливим кроком для відновлення їхньої зайнятості та професійного розвитку. Визначені напрямки, такі як професійна орієнтація, навчання та підвищення кваліфікації, стажування, підтримка підприємництва, менторство, психологічна та соціальна підтримка, а також моніторинг ефективності програм, створюють комплексний підхід до вирішення проблеми безробіття.

Також нами було проведено авторське анкетування визначення потреб та мотивацій після проведення психокорекційної роботи з опитаними з Херсонської міської територіальної громади.

Були отримані відповідні результати (рис. 7):

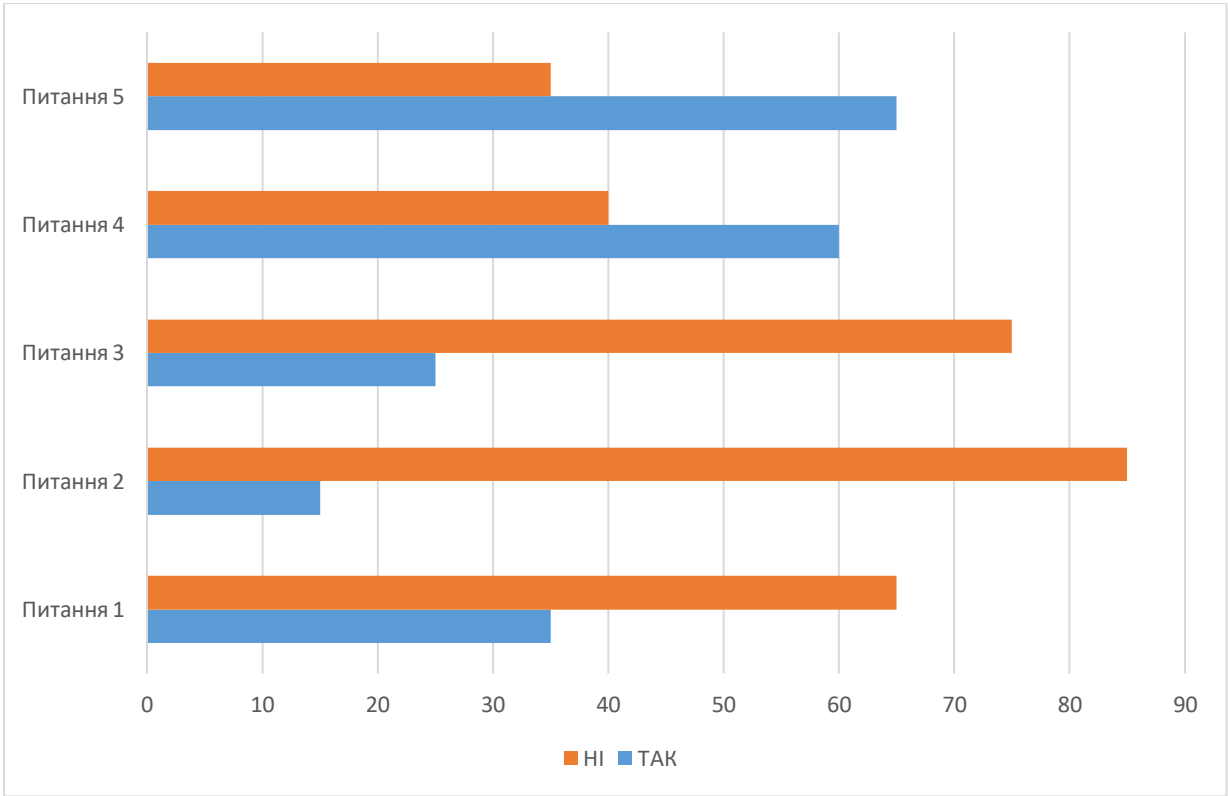


Рис. 7. Графічне відображення результатів анкетування питань 1-5

Чи готові Ви, у разі відсутності роботи зафахом, до професійного навчання (зміни професії)? – Ні – 65%

Чи розглядали Ви власну справу якальтернативу пошуку роботи? – Ні – 85%

Чи згодні Ви змінити місце проживання задля працевлаштування? – Ні – 75%

Чи Ви згодні/можете навчатися в іншому місті за умови оплати Вашого проживання центром зайнятості? – Ні – 40%

Чи є фактори, які перешкоджають Вашому працевлаштуванню? – Так – 65% (всі перераховані перешкоди)

Яку саме допомогу Ви очікуєте отриматиу центрі зайнятості? – допомога по безробіттю – 80%, пошук роботи – 90%, додаткова або тимчасова зайнятість – 95% (рис. 8).

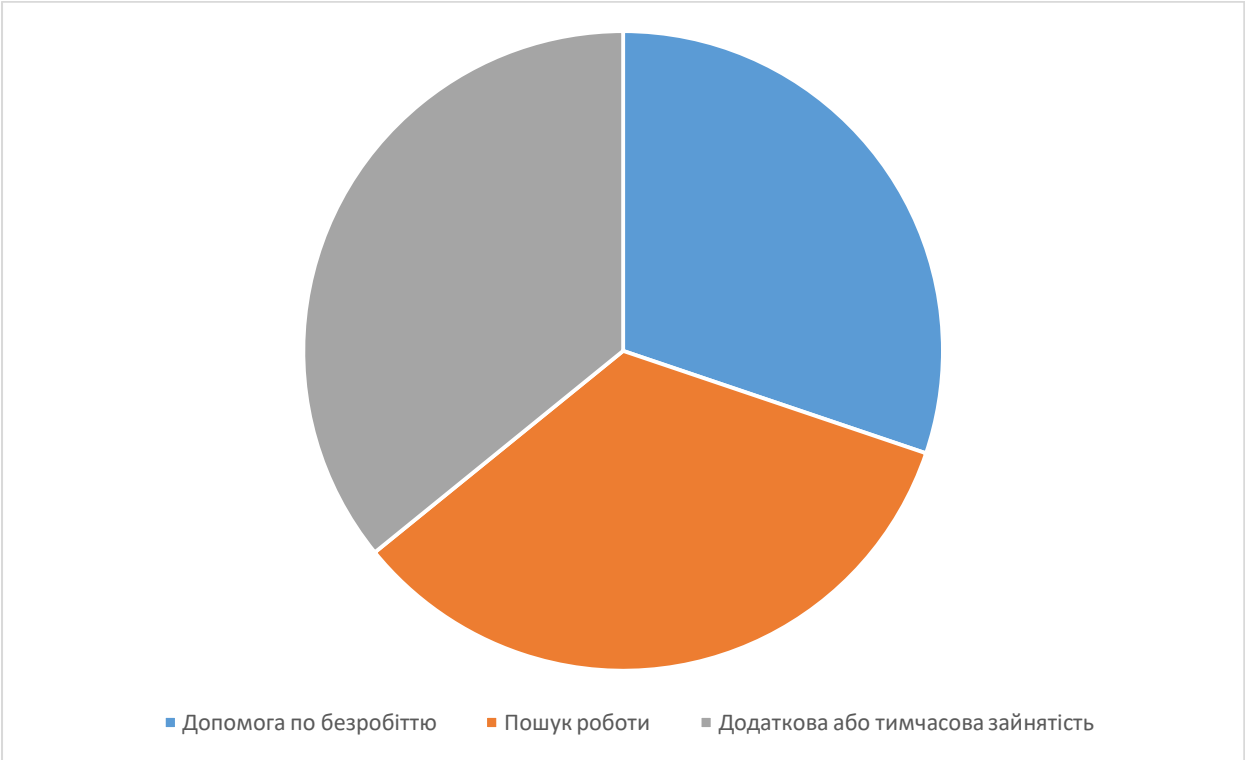


Рис. 8. Діаграма результатів анкетування питання 6

Чи потребуєте Ви нашої підтримки в отриманні інших соціальних послуг? – відновлення документів – 5%, оформлення соціальної допомоги – 50%,

отримання психологічної допомоги – 50%, отримання юридичної допомоги – 3% (рис. 9).

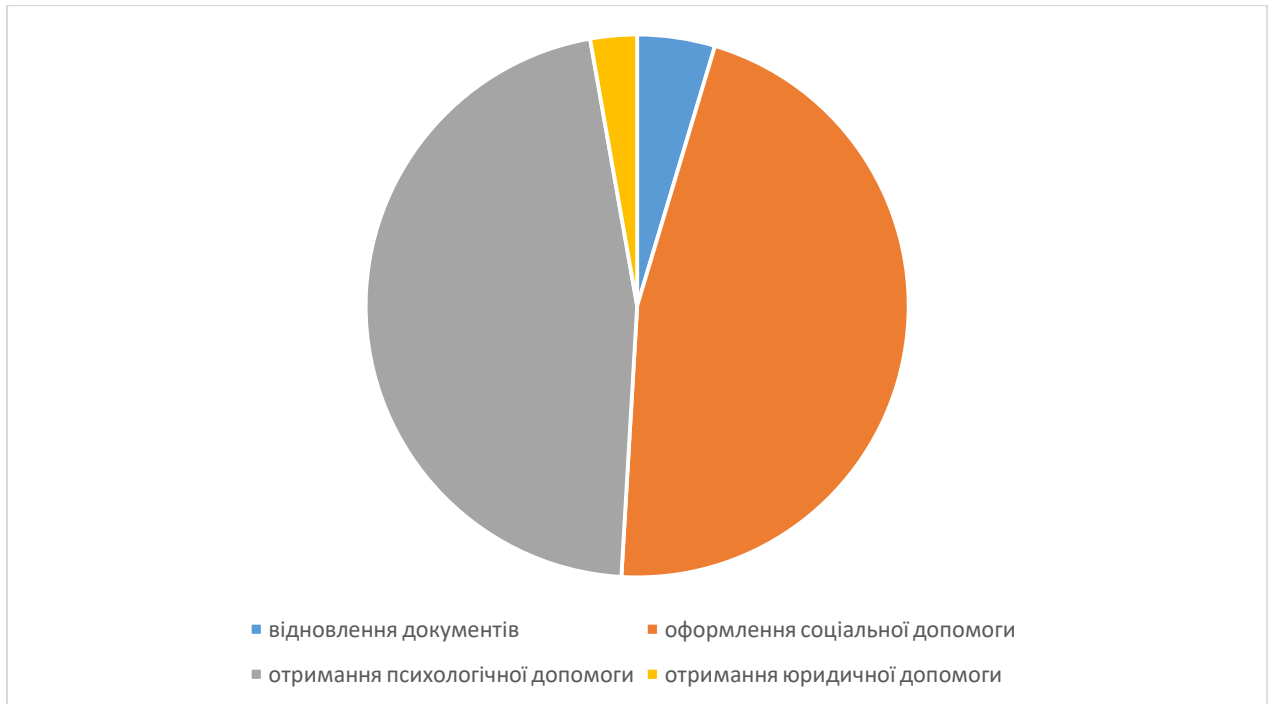


Рис. 9. Діаграма результатів анкетування питання 7

Також, треба зазначити, що після проведеної корекційної роботи із 30 зареєстрованих безробітних:

- 5 осіб працевлаштувалися, з них 3 жінки та 2 чоловіка;
- 3 особи приймали участь у суспільно корисних роботах;
- 1 особа пройшла навчання за професією «Перукар»;
- 5 осіб звернулись до кар'єрних радників за допомогою у складанні резюме;

— 8 осіб виїхали із міста Херсона в інші регіони, і з них, 3 особи працевлаштувалися (рис. 10), а роботодавці які їх взяли на роботу скористалися компенсацією відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 № 124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в наслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні».



Рис. 10. Діаграма результатів працевлаштування

Отже, результати свідчать про поступові позитивні зміни в настроях респондентів щодо працевлаштування. Зменшення кількості тих, хто відмовляється від професійного навчання, та зниження незгоди на зміну місця проживання вказують на більшу відкритість до нових можливостей. Але слід зауважити, що саме такі настрої демонструють зареєстровані безробітні, які змінили своє місце перебування і вже проживають в більш безпечних містах країни. Водночас залишається високий рівень потреби в допомозі з пошуку роботи та соціальних послуг. Ці дані можуть бути підставою для адаптації програм підтримки у центрах зайнятості, спрямованих на підвищення готовності до змін та поліпшення загального емоційного стану безробітних.

Таким чином, забезпечення доступу до консультацій та навчальних програм дозволяє безробітним усвідомлено формувати свої кар'єрні цілі, підвищувати свої навички та адаптуватися до вимог ринку праці. Організація стажувань та практик сприяє отриманню практичного досвіду, що є ключовим для підвищення конкурентоспроможності. Підтримка підприємництва відкриває нові можливості для самозайнятості та створення власного бізнесу, що, в свою чергу, сприяє економічному розвитку регіону.

Психологічна підтримка та соціальні програми забезпечують емоційну стабільність та відчуття спільноти, що є критично важливим у контексті стресових умов, викликаних війною. Моніторинг та оцінка програм дозволяють адаптувати їх до актуальних потреб учасників, що забезпечує гнучкість і ефективність корекційних заходів.

Висновки до третього розділу

У розділі було розглянуто такі організаційні аспекти та методики, які можуть бути використані у дослідженні психологічного стану на кар'єри зареєстрованих безробітних, як рекрутація та відбір учасників, анкетування та опитування, інтерв'ю, методи професійної орієнтації та консультування, моніторинг та трекінг, а також квалітативні дослідження.

Ці підходи можуть бути змішані та відкориговані відповідно до конкретних вимог дослідження та наявних ресурсів. Важливо забезпечити конфіденційність та етичність у всіх аспектах дослідницького процесу, а також розглянути можливість співпраці з організаціями, що надають підтримку безробітним, для забезпечення доступу до учасників та використання їхніх ресурсів.

Для дослідження впливу психологічного стану зареєстрованих безробітних деокупованої території було обрано шкалу тривоги Спілбергера. Ця шкала активно використовується для визначення вираженості тривожних переживань.

Виходячи з аналізу дослідження, можна сказати, що більшість опитаних відчують напруження, що може свідчити про високий рівень стресу серед них.

Значна частина опитаних не відчують спокою і внутрішньої гармонії, що може бути негативним сигналом стосовно їхньої стабільності та психічного здоров'я. Багато опитаних відчують смуток, засмучення або стривоженість, що свідчить про наявність емоційних труднощів серед частини групи. Рівень тривоги і стресу впливає на взаємодію з оточуючими, що вказує на потребу в підтримці або інтервенції для тих, хто відчуває підвищений рівень стресу або

негативних емоцій. Більшість опитаних відчують впевненість у собі, що свідчить про наявність певного рівня самовпевненості серед них. Хоча більшість відчують стурбованість, але більшість не відчують певний рівень надмірного збудження. Деякі опитані досить сильно занепокоєні своїми справами та турботами. Загально аналізуючи результати анкетування щодо потреб та мотивацій, виявлено, що більшість опитаних не виявили готовності до професійного навчання в разі відсутності роботи за фахом. Більшість також не розглядали власну справу як альтернативу пошуку роботи. Більшість опитаних не готові змінювати місце проживання чи навчатися в іншому місті за умови оплати проживання. Більшість опитаних висловили потребу у підтримці щодо пошуку роботи, а також у допомозі з отриманням додаткової або тимчасової зайнятості. Водночас, існує попит на психологічну допомогу та отримання соціальної допомоги.

Аналіз цих даних вказує на необхідність розробки програм психологічної підтримки, надання професійної підготовки та забезпечення доступу до соціальних послуг для зменшення стресу та поліпшення загального психічного стану у безробітних.

Також було розглянуто ряд заходів та програм, спрямованих на підтримку та стимулювання їхнього професійного розвитку і відновлення зайнятості. Ця корекційна робота спрямована на створення сприятливих умов для кар'єрного розвитку та інтеграції безробітних з деокупованої території у ринок праці.

ВИСНОВКИ

Психологічні аспекти кар'єри та безробіття виявляються складними і взаємопов'язаними. Безробіття може спричиняти різноманітні емоційні реакції, такі як стрес, тривога, втрата самооцінки та депресія, що може впливати на мотивацію, продуктивність та загальний психічний стан людини.

У ході наукового дослідження теми сформульовано такі висновки:

1. Визначено теоретичні основи вивчення психологічних аспектів кар'єри зареєстрованих безробітних деокупованої території. Психологічні аспекти кар'єри та безробіття тісно пов'язані, оскільки стан безробіття суттєво впливає на психоемоційний стан індивіда. Втрата роботи може призводити до зниження самооцінки, тривожності та депресії. Розуміння цих аспектів є критично важливим для розробки ефективних програм психологічної підтримки та кар'єрного консультування, які можуть допомогти безробітним подолати ці труднощі та знайти нові можливості для розвитку. Соціально-економічні умови, такі як рівень безробіття, доступ до освіти та професійної підготовки, а також стабільність ринку праці, мають значний вплив на кар'єрний розвиток зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях. Ускладнені умови можуть створювати додаткові бар'єри на шляху до працевлаштування, але одночасно можуть спонукати до пошуку нових форм зайнятості та самозайнятості. Успішне подолання цих викликів вимагає комплексного підходу, включаючи державну підтримку та програми розвитку.

2. Досліджено психологічні аспекти розвитку лідерських компетенцій у зареєстрованих безробітних деокупованої території України. Психологічні аспекти кар'єрного консультування є ключовими для ефективного супроводу безробітних. Консультанти повинні зосереджуватися на створенні довірчого середовища, розвитку позитивного мислення та управлінні стресом. Ці підходи допомагають безробітним не лише знайти нові можливості, але й відновити віру в себе та свої здібності. Інтеграція психологічних методів у кар'єрне

консультування стає необхідним елементом підтримки людей, які пережили труднощі через соціально-економічні зміни, що особливо актуально для деокупованих територій. Лідерство є ключовим фактором у розвитку соціальних структур, особливо на деокупованих територіях України. Розвиток лідерських компетенцій серед безробітних сприяє їх соціальній адаптації та професійному зростанню, підвищуючи шанси на успішну інтеграцію на ринку праці. Лідерські якості, такі як стратегічне мислення та емоційний інтелект, допомагають формувати активних, відповідальних осіб, готових до викликів. Необхідно реалізовувати програми, які підтримують розвиток цих компетенцій, адже це сприятиме не лише кар'єрному зростанню безробітних, але й зміцненню соціальної єдності в громадах. Лідерство має стати рушійною силою відновлення та сталого розвитку, що допоможе українському суспільству подолати наслідки кризових ситуацій.

Актуальність розвитку лідерських компетенцій особливо зростає в умовах соціальних змін і викликів, з якими стикаються безробітні на деокупованих територіях. Психологічний клімат у колективах грає вирішальну роль у формуванні цих компетенцій, сприяючи довірі, відкритій комунікації та підтримці. В умовах України, де соціально-економічні обставини потребують адаптивних і проактивних лідерів, важливо створювати середовище, яке підтримує їхній розвиток. Врахування культурних особливостей і соціальної відповідальності дозволить формувати ефективних лідерів, здатних впливати на суспільство та забезпечувати його відновлення та інтеграцію.

3. Херсонська обласна служба зайнятості демонструє стійкість та адаптивність у надскладних умовах війни та окупації. Незважаючи на суттєве зменшення кількості зареєстрованих безробітних, що свідчить про серйозні соціально-економічні виклики, служба продовжує надавати важливі послуги населенню, зокрема у сфері соціального захисту. Дослідження психологічного стану респондентів виявило високий рівень тривоги, стресу та емоційної нестабільності, що підкреслює необхідність комплексного підходу до підтримки безробітних. Відсутність готовності до змін у професії та місці проживання

акцентує увагу на важливості гнучких програм перепідготовки. Особливу увагу приділено гендерним аспектам кар'єрної психології, що дозволяє зрозуміти, як війна та її наслідки впливають на кар'єрні можливості жінок і чоловіків на деокупованих територіях. Таким чином, дослідження робить внесок у розвиток теоретичних і практичних аспектів психології кар'єри, сприяючи покращенню умов праці та соціальної інтеграції безробітних у відновлених регіонах України. Отже, Херсонська обласна служба зайнятості повинна продовжувати удосконалювати свої методи обслуговування, забезпечуючи не лише фінансову підтримку, а й психологічну та соціальну допомогу, щоб сприяти ефективній реінтеграції населення в нові економічні реалії.

4. Проведення корекційної роботи щодо розвитку кар'єри зареєстрованих безробітних на деокупованих територіях є невід'ємною складовою відновлення їхньої зайнятості та професійного зростання. Запропоновані напрямки, включаючи професійну орієнтацію, навчання, стажування, підтримку підприємництва, менторство, психологічну і соціальну підтримку, а також системний моніторинг, формують комплексний підхід до вирішення проблеми безробіття. Забезпечення доступу до консультацій і навчальних програм дозволяє безробітним усвідомлено формувати свої кар'єрні цілі та підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці. Психологічна і соціальна підтримка створює емоційний комфорт у складних умовах, що, у свою чергу, сприяє стабільності в їхньому житті.

Таким чином, реалізація цих ініціатив є ключем до створення стійкої системи підтримки, що відкриває нові можливості для професійного розвитку та самозайнятості, сприяючи економічному зростанню регіону.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алфімов Д. Особливості розвитку лідерських компетенцій в умовах конкурентного середовища. *Вісник менеджменту*. 2022. Т. 5. № 2. С. 98-114.
2. Азьмук Н. Трансформація ринку праці в умовах війни: виклики та стратегії відтворення робочої сили. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1(42). С. 171-179.
3. Басс Б. Лідерство та його роль у розвитку організацій. Київ: Лідерство, *Психологічні аспекти управління*. 2020. 352 с.
4. Басс Б. Психологія лідерства. Київ: Видавництво «Психологія і лідерство», 2018. 235 с.
5. Бенніс У. Лідери: Стратегії лідерства та управління в умовах сучасних викликів. Київ: Видавництво «Літопис», 2019. 280 с.
6. Бенніс У. Лідери: Стратегії для взяття лідерства. Київ: Видавництво «Літопис». 2020. 145 с.
7. Безробіття в Україні в період повномасштабної війни. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/bezrobittya-v-ukrayini-v-period-povnomasshtabnoyi-viyny>
8. Безробіття в Україні у період повномасштабної війни. URL: <https://niss.gov.ua/en/node/4822>
9. Бойко Г. Зміни уявлення про себе в умовах втрати та відсутності роботи. *Економічна психологія*. 2003. Т. 1. Вип. 11. С. 10–13.
10. Болотіна Є., Мартиненко А., Чаленко В. Аналіз основних тенденцій соціального захисту безробітних в Україні. *Економічний вісник Донбасу*. 2020. № 3. С. 183–189.
11. Борищук А., Семенова К. Аналіз рівня безробіття в Україні. *Статистика – інструмент соціально-економічних досліджень*. 2019. Вип. 3. Ч. I. С. 29-34.
12. Борно К. Лідерські компетенції у соціальних змінах: психологічний вимір. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. 2020. № 3. С. 48-61.

13. Всесвітня організація охорони здоров'я. URL: <https://www.who.int/ukraine/uk/publications/9789241516822>
14. Головченко О., Головченко М. Сучасний стан та шляхи подолання безробіття в Україні. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. *Серія: Економіка і менеджмент*. 2020. Вип. 46. С. 56–64.
15. Грідін О. Актуальні проблеми, сучасні тенденції та основні напрями подолання безробіття в Україні. *Економіка та суспільство*. 2022. № 38. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-38-40>
16. Дмитренко Т. Психологічний клімат у колективі та його вплив на ефективність управління. *Журнал психології*. 2020. №1. С. 45 – 38.
17. Закон України «Про ратифікацію Конвенції про права осіб з інвалідністю і Факультативного протоколу до неї». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1767-17#Text>
18. Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>
19. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text>
20. Закон України «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text>
21. Карамушка Л. Психологія управління лідерством: соціальні аспекти розвитку. *Соціальна психологія*. 2019. № 7. С. 27-35.
22. Карамушка Л. Психологія управління: сучасний контекст. Видавництво НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2017. 260 с.
23. Калашнікова С. Психологічні аспекти розвитку лідерства серед молоді. *Соціальна психологія*. 2019. Т. 5. № 2. С. 79-92.
24. Кифяк В., Лесько Н. Соціально-економічний аналіз безробіття в Україні. *Економіка та держава*. 2019. № 1. С. 100–103.
25. Кількість зареєстрованих безробітних. Мінфін. 2023. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/2022/>

26. Корчевна О. Активність особистості безробітного: проблеми теоретичного аналізу. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2005. Випуск 3. С. 133-140.
27. Костенко Л. Професійна перепідготовка як складова процесу психологічної реабілітації безробітних. *Актуальні проблеми психології*. 2007. Т. 7. Вип. 11. С. 144-149.
28. Конвенція про права осіб з інвалідністю. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_g71#Text
29. Крушельницька Я. Фізіологія і психологія праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2000. 232 с.
30. Кухар Т. Безробіття як соціальне явище та фактор зміни психічного стану особистості. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіна*. 2002. № 771. Вип. 38. С. 128-132.
31. Лисюк О. Безробіття як соціально-економічна проблема населення України. *Збірник наукових праць ВНАУ*. 2022. № 4(70). С. 48-53.
32. Логвиненко В. Ціннісні орієнтації безробітних. *Бюлетень ІПК ДСЗУ*. 2006. № 1. С. 37-41.
33. Лук'янова Л. Безробіття як соціально-економічна проблема України та шляхи її розв'язання. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету. Серія: Педагогіка*. 2016. № 2. С. 147-152.
34. Луцай В. Проблема безробіття молоді в Україні. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 182-186.
35. Лисенкова О. Соціально-психологічні умови розвитку лідерських якостей у сучасній молоді. *Педагогіка і психологія*. 2019. Т. 4. № 1. С. 33-47.
36. Лисенкова Н. Лідерські компетенції як чинник адаптації на ринку праці. *Праці НАПН України*. 2020. № 3. С. 14-28.
37. Максвелл Дж. Лідерство: Ключ до успіху у професійній діяльності. Київ: Видавничий дім «Школа», 2018. 312 с.
38. Машика Ю. Проблеми та рівень безробіття в Україні та країнах Європейського Союзу. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23.16. С. 260–264.

39. Максименко С. Основи сучасного лідерства: психологічні підходи до розвитку лідерських компетенцій. *Психологічна наука і освіта*. 2020. № 5. С. 8-19.
40. Максименко С., Кокун О., Тополов Є. Адаптація психодіагностичних методик шкала пошукової активності іншої роботи та шкала негативного впливу роботи. *Практична психологія та соціальна робота*. 2011. № 10. С. 34 – 38.
41. Міжнародна організація праці (МОП). URL: <https://geneva.mfa.gov.ua/posolstvo/2609-labour>
42. Нечипоренко М. Безробіття в Україні наростає – як упоратися з тим державі. Українське національне інформаційне агентство «Укрінформ». 2020. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubricsociety/3008987-bezrobitta-v-ukraini-narostae-ak-uporatisa-z-tim-derzavi.html>
43. Орлова С. Причини безробіття в Україні та шляхи його подолання. URL: <https://dspace.dsau.dp.ua/bitstream/123456789/4597/1/Орлова.pdf>
44. Оседла В. Лідерські компетенції в освітньому процесі: психологічні підвалини формування. *Вісник психології та педагогіки*. 2021. Т. 3. № 2. С. 62-74.
45. Оседло О. Лідерство в умовах сучасних викликів: психологічний аспект. *Психологія управління*. 2019. № 2. С. 35-47.
46. Оуен Х. Лідерство у соціальних трансформаціях: Роль емоційного інтелекту у вирішенні конфліктів. *Лідерство та менеджмент*. 2020. Т. 4. № 1. С. 55-67.
47. Ільїн Є. Психологія управління: Лідерство та його вплив на розвиток організацій. Київ: Видавництво ХНУ, 2021. 420 с.
48. Павлюк Т., Вакулук О. Безробіття та шляхи його вирішення. *Економічні студії*. 2019. № 4 (26). С. 124–127.
49. Павлюк Т., Нечитайло Т. Безробіття: причини та шляхи його подолання. 2019. URL: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2019-11-75-122>

50. Психодіагностика та психорегуляція емоційних станів людини: практикум. Навчальний посібник для студентів спеціальності «Психологія». Рівне: МЕНУ, 2020. 156 с.
51. Психологічна допомога постраждалим в наслідок кризових травматичних подій: методичний посібник. Київ: ТОВ «Видавництво «Логос»», 2015. 207 с.
52. Пинточевич І. Розвиток лідерських якостей серед безробітних: психологічні та соціальні аспекти. *Наукові праці з психології та соціальної роботи*. 2021. Т. 3. № 2. С. 36-48.
53. Постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2023 р. №446 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-poriadku-reiestratsii-perereiestratsii-zareiestrovanykh-bezrobitnykh-ta-vedennia-obliku-t300323>
54. Постанова Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 738 «Деякі питання надання грантів бізнесу». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/738-2022-%D0%BF#Text>
55. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 серпня 2023 р. № 893 «Деякі питання надання роботодавцям компенсації фактичних витрат за облаштування робочих місць працевлаштованих осіб з інвалідністю». URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/deiaki-pytannia-nadannia-robotodavtsiam-kompensatsii-faktychnykh-vytrat-za-s893-220823>
56. Постанова Кабінету Міністрів України від 10.02.2023 №124 «Про затвердження Порядку надання роботодавцям компенсацій за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб в наслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/124-2023-%D0%BF#Text>
57. Пасічна В.Г. Психологічний аналіз безробіття як соціально-економічного явища. Випуск 34. 2016. С. 406 – 420.

58. Ревко А., Приходько Н. Соціально-економічні наслідки безробіття населення регіонів України. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2021. № 2. С. 18–24.
59. Розпорядження начальника Херсонської обласної військової адміністрації. «Про затвердження складу обласної міжвідомчої ради з питань сім'ї, гендерної рівності та протидії торгівлі людьми» №505 від 05.09.2024 р.
60. Розпорядження начальника Херсонської обласної військової адміністрації «Про затвердження комплексної програми підтримки внутрішньо переміщених осіб на території Херсонської області на період дії воєнного стану в Україні» №638 від 6 жовтня 2023 року.
61. Розпорядження Кабінету Міністрів України №484-р від 5 липня 2020 року «Про затвердження Державної стратегії щодо забезпечення прав осіб з інвалідністю».
62. Севрук О., Севрук Т. Проблема безробіття: міжнародний та вітчизняний досвід. *Науковий часопис Національної академії прокуратури України*. 2019. № 1(21). С. 76–84.
63. Середа О. Лідерство в умовах нестабільності: український контекст. *Наукові записки*. 2021. № 1 (23). С. 58 – 61.
64. Ситник Й. Сучасні тенденції працевлаштування молоді в Україні. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. № 4. URL: <https://reicst.com.ua/pmt/article/view/2022-4-07-02/2022-4-07-02>
65. Слюсар С. Аналіз рівня безробіття в Україні: проблеми і шляхи його подолання. URL: <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/664179.pdf>
66. Слюсар С., Борищук К., Зайцева І., Якимова Н. Проблема безробіття населення в Україні. *Екологічні та соціальні аспекти розвитку економіки в умовах євроінтеграції: Збірка тез VIII Всеукраїнської науково-практичної конференції, 12-14 травня 2021 року*. 168 с.
67. Транченко Л. Безробіття як соціальна проблема ринкового суспільства. *Економіка та держава*. 2012. № 4. С. 12–15

68. Транченко Л. Програма зайнятості населення як один із механізмів державного регулювання ринку праці. *Сталий розвиток економіки: всеукраїнський науково-виробничий збірник Національного інституту економічних досліджень*. 2011. С. 13-15.
69. Холодницька А. Трансформаційні зміни ринку праці в умовах військового стану. *Трансформаційні процеси в умовах війни та післявоєнного періоду: збірник матеріалів Всеукраїнської міждисциплінарної науково-практичної конференції* (м. Чернігів, 10 червня 2022 року). ГО «Науково-освітній інноваційний центр суспільних трансформацій». 2022. С.119-121.
70. Червона С. Безробіття в Україні: аналіз динаміки, статевовікової структури та причин незайнятості. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2020. № 3. С. 12-27.
71. Швець О. Сучасні особливості регулювання безробіття. *Бізнес-навігатор*. 2020. Вип. 2. С. 49–53.
72. Шкала тривоги Спілбергера (STAI). URL: <https://mozok.ua/depressiya/testy/item/2703-shkala-trivogi-splbergera-STAI>
73. Шваумб М. Лідерство у кризових ситуаціях: психологічні основи прийняття рішень. *Психологія та менеджмент*. 2022. Т. 9. № 4. С. 14-29.
74. Єнгаличева І. Соціальна адаптація як вид соціальної послуги незахищених категорій населення. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота. 2024. Випуск 1 (54). С.48 – 52.
75. Яблонський В. Психологічні аспекти лідерства у сучасних українських умовах. *Психологічний журнал*. 2020. Т. 2. №3. С. 45-59.
76. Яценко С. Лідерство в умовах соціальних трансформацій: психологічні детермінанти. *Соціальна психологія*. 2021. Т. 15. № 1. С. 12-25.
77. Bessel van der Kolk. The body keeps the score: Brain, Mind, and Body in the Healing of Trauma. 2021. 204 p.
78. BASIC Ph. URL: <https://arpp.com.ua/articles/resursooriyentovana-model-stresodolannya-basic-ph/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Шкала ситуативної тривожності

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| 1. Я спокійний | Майже ніколи |
| Ніколи | Часто |
| Майже ніколи | Майже завжди |
| Часто | 7. Мене хвилюють можливі |
| Майже завжди | невдачі |
| 2. Мені ніщо не загрожує | Ніколи |
| Ніколи | Майже ніколи |
| Майже ніколи | Часто |
| Часто | Майже завжди |
| Майже завжди | 8. Я відчуваю душевний спокій |
| 3. Я перебуваю в напруженні | Ніколи |
| Ніколи | Майже ніколи |
| Майже ніколи | Часто |
| Часто | Майже завжди |
| Майже завжди | 9. Я стривожений |
| 4. Я внутрішньо скутий | Ніколи |
| Ніколи | Майже ніколи |
| Майже ніколи | Часто |
| Часто | Майже завжди |
| Майже завжди | 10. Я відчуваю внутрішнє |
| 5. Я відчуваю себе вільно | задоволення |
| Ніколи | Ніколи |
| Майже ніколи | Майже ніколи |
| Часто | Часто |
| Майже завжди | Майже завжди |
| 6. Я засмучений | 11. Я впевнений в собі |
| Ніколи | Ніколи |

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

12. Я нервуюсь

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

13. Я не знаходжу собі місця

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

14. Я напружений

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

15. Я не відчуваю скутості,
напруження

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

16. Я задоволений

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

17. Я стурбований

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

18. Я дуже збуджений і мені не по
собі

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

19. Мені радісно

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

20. Мені приємно

Ніколи

Майже ніколи

Часто

Майже завжди

Додаток Б

Результати анкетування Шкала тривоги Спілбергера (STAI):

1. Я спокійний	С - 11	
А - 8	Д - 8	
Б - 10	7. Мене хвилюють можливі невдачі.	
С - 2	А - 7	
Д - 10	Б - 9	
2. Мені нічого не загрожує	С - 7	
А - 15	Д - 7	
Б - 14	8. Я відчуваю душевний спокій.	
С - 1	А - 18	
Д - 0	Б - 9	
3. Я перебуваю у напрузі.	С - 3	
А - 0	Д - 0	
Б - 1	9. Я стривожений	
С - 10	А - 0	
Д - 19	Б - 2	
4. Я внутрішньо скований	С - 9	
А - 3	Д - 19	
Б - 3	10. Я відчуваю почуття внутрішнього	
С - 15	задоволення	
Д - 9	А - 19	
5. Я відчуваюся вільно	Б - 5	
А - 0	С - 3	
Б - 0	Д - 3	
С - 8	11. Я впевнений у собі.	
Д - 22	А - 11	
6. Я засмучений.	Б - 12	
А - 5	С - 4	
Б - 6	Д - 3	

12. Я нервую.

А - 0

Б - 2

С - 9

Д - 19

13. Я не знаходжу собі місця.

А - 25

Б - 3

С - 2

Д - 0

14. Я надмірно збуджений.

А - 12

Б - 7

С - 10

Д - 1

15. Я не відчуваю скутості, напруги.

А - 13

Б - 8

С - 4

Д - 4

16. Я задоволений

А - 14

Б - 9

С - 5

Д - 2

17. Я стурбований

А - 2

Б - 4

С - 16

Д - 8

18. Я надто збуджений і мені не по собі.

А - 6

Б - 11

С - 8

Д - 5

19. Мені радісно.

А - 11

Б - 11

С - 8

Д - 0

20. Мені приємно.

А - 2

Б - 15

С - 8

Д - 5

21. У мене буває піднесений настрій.

А - 8

Б - 16

С - 4

Д - 2

22. Я буваю дратівливим.

А - 4

Б - 4

С - 9

Д - 13

23. Я легко засмучуюсь.

А - 7

Б - 9

С - 7

Д – 7

24. Я хотів би бути таким же щасливим, як і інші.

А - 7

Б - 7

С - 8

Д – 8

25. Я сильно переживаю неприємності і довго не можу про них забути

А - 14

Б - 9

С - 5

Д – 2

26. Я відчуваю приплив сил та бажання працювати

А - 7

Б - 10

С - 9

Д – 4

27. Я спокійний, холоднокровний і зібраний

А - 4

Б - 3

С - 21

Д – 2

28. Мене турбують можливі труднощі.

А - 3

Б - 7

С - 11

Д – 9

29. Я надто переживаю через дрібниці

А - 21

Б - 7

С - 2

Д – 0

30. Я буваю цілком щасливим.

А - 8

Б - 6

С - 14

Д – 2

31. Я все приймаю близько до серця.

А - 8

Б - 8

С - 7

Д – 7

32. Мені не вистачає впевненості у собі.

А - 8

Б - 7

С - 7

Д – 8

33. Я почуваюся беззахисним.

А - 7

Б - 7

С - 8

Д – 8

34. Я намагаюся уникати критичних ситуацій та труднощів

А - 3

Б - 4

С - 12

Д – 11

35. У мене буває хандра.

А - 6

Б - 7

С - 8

Д – 9

36. Я буваю задоволений.

А - 3

Б - 4

С - 12

Д – 11

37. Будь-які дрібниці відволікають і хвилюють мене.

А - 21

Б - 7

С - 2

Д – 0

38. Буває, що я почуваюся невдахою.

А - 6

Б - 7

С - 8

Д – 9

39. Я врівноважена людина.

А - 7

Б - 8

С - 9

Д – 6

40. Мене охоплює занепокоєння, коли я думаю про свої справи та турботи.

А - 3

Б - 4

С - 12

Д – 11

Додаток В

АНКЕТА ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ ТА МОТИВАЦІЙ

Відповіді на питання цієї анкети допоможуть нам підібрати для Вас найбільш підходящі послуги та шукати разом з Вами бажану роботу.

Питання	Можливі відповіді	
Чи готові Ви, у разі відсутності роботи за фахом, до професійного навчання (зміни професії)?	ТАК	НІ
Чи розглядали Ви власну справу як альтернативу пошуку роботи?	ТАК	НІ
Чи згодні Ви змінити місце проживання задля працевлаштування?	ТАК	НІ
Чи Ви згодні/можете навчатися в іншому місті за умови оплати Вашого проживання центром зайнятості?	ТАК	НІ
Чи є фактори, які перешкоджають Вашому працевлаштуванню?	інвалідність/поранення	
	відсутність постійного місця проживання	
	втрата документів	
	наявність членів сім'ї на утриманні: діти (вік дитини/дітей) батьки інші члени родини	
	погіршення стану здоров'я, у т. ч. психологічного	
	невміння шукати роботу	
	відсутність резюме/невміння скласти резюме	
	інше:	
Яку саме допомогу Ви очікуєте отримати у центрі зайнятості?	пошук роботи	
	допомога по безробіттю	
	додаткова або тимчасова зайнятість	
	отримання довідки	
	отримання консультації (юридичної, профорієнтаційної, кар'єрної тощо)	
	професійне навчання або підвищення кваліфікації	
	відкриття власної справи	
	інше:	
Чи потребуєте Ви нашої підтримки в отриманні інших соціальних послуг?	оформлення/відновлення документів	
	оформлення соціальної допомоги	
	отримання психологічної допомоги	
	отримання юридичної допомоги	
	інше:	

Додаток Г

Тренінг «Базовий курс самодопомоги та первинної підтримки у кризових ситуаціях»

Мета: навчитися оцінювати власний психологічний стан, самотійно долати стреси, відновлювати психічну стійкість та зміцнювати свої внутрішні ресурси у подоланні стресових ситуацій.

Матеріали: ручки, олівці, аркуші паперу.

Тривалість: 90 хв.

Хід заняття:

Знайомство: назвіть своє ім'я та подякуйте світу за . . . і передайте слово іншому учаснику.

Бути вдячними важливо навіть у моменти небезпеки. Дякувати це ніби впустити трохи сонячного світла в бомбосховище. Подяка підсвітить вам те хороше, що ви маєте у своєму житті. Те, заради чого варто боротися, що варто відстоювати. Вчені з'ясували, що коли ми дякуємо, то переживаємо спектр різних позитивних почуттів. Те ж саме відбувається коли ми приймаємо вдячність від інших людей. Тож проста звичка дякувати зробить життя набагато кращим. Ви можете почати з малого – дякуйте собі щоранку. Пишіть вдячні записки рідним. Дякуйте людям, яким маєте за що подякувати. Користуйтеся вдячністю щоразу, коли відчуваєте знецінення вашого життя. Це принесе вам багато позитивних емоцій.

Метафора про «гарно серверований» столик. Наше життя було як гано серверований столик у кожного по своєму. На ньому були сервізи, предмети, вази з квітами, улюблені серветки чи якісь статуетки. І коли трапилась війна у кожного з нас цей столик був перевернутий. Ми кожен переживаємо стрес і нам потрібно розуміти, що з кожним з нас відбувається, щоб допомогти впоратися.

Тривожність, невизначеність у завтрашньому дні, переживання за рідних і друзів — це те, що сьогодні в умовах війни, тримає українців у стані постійного стресу, який вкрай негативно впливає на стан здоров'я. Втім, варто

наголосити на тому, що реакція на стрес є індивідуальною. А інтенсивність його негативного впливу прямо залежить від рівня стресостійкості окремої людини. Пропоную сьогодні розібратися що таке стрес, як люди реагують на стрес та як допомогти собі та оточуючим.

Причини виникнення стресу

Є події, які підіймають наш настрій, є – такі, що псують його.

Зазвичай в нормальних умовах вони чергуються і відновлення нашого психоемоційного стану відбувається сомо по собі – без нашого усвідомленого впливу.

Сон – настрій піднесений, людина відпочиває, подзвонив будильник – настрій погіршився, випили запашну чашку кави – настрій покращився, затори на дорогах – настрій погіршився, але все ж встигли вчасно на роботу (навчання) – настрій покращився тощо.

Ми бачимо, що протягом дня наш настрій варіюється від поганого до хорошого, але ми залишаємось в зоні комфорту.

В сьогоднішніх умовах: прокинулись від тривоги чи вибухів – настрій погіршився, випили запашну чашку кави із розумінням що живі – настрій покращився, прочитали сумні новини – настрій погіршився, але побачили сміливих людей (пожежників, які допомагають людям, на місці де водосховище висохло посаджена картопля, після влучань у храм в Одесі люди гуртом і швидко ліквідовують наслідки, відбудова будівель та інфраструктури в Ірпені і фото до і після) і відчули гордість за українців – настрій покращився тощо.

Але, якщо нічого приємного не відбувається або ми не помічаємо і фокусуємось тільки на поганому – ми не відновлюємося і наш психоемоційний стан поступово знижується, що з часом починає впливати на нашу фізіологію. Адже за таких умов ми перестаємо буди в зоні нашого комфорту і наш емоційний тон поступово знижується, що може призвести до апатії і навіть хвороби. Тобто ми переживаємо стрес.

На мозок людини безперервно діють різноманітні за кількістю і якістю подразники з внутрішнього і навколишнього середовищ. Виникнення несподіваної та напруженої ситуації призводить до порушення рівноваги між організмом і навколишнім середовищем. Наступає неспецифічна реакція організму у відповідь на цю ситуацію – стрес.

Стрес – стан психічної напруги, що виникає в процесі діяльності в найбільш складних і важких умовах. Простими словами стрес – реакція організму на небезпеку.

Чи можна жити без стресу? *(до учасників)* Наука стверджує – не можна! Життя – це постійне джерело змін. За своєю природою життя і є головним джерелом стресів.

Що таке стресостійкість? *(до учасників)* Ключ до того, як ми переживаємо стрес — наша здатність справлятися з вимогами, які нам висувають. Іншими словами — стресостійкість. **Стресостійкість** – це визначена сукупність особистих якостей, що дозволяють переносити стресові ситуації без неприємних наслідків для особистої діяльності індивіда і оточення. Тобто від стресостійкості залежить те, як довго ми можемо перебувати в дискомфортних для себе умовах без шкоди для фізичного та ментального здоров'я.

Ще недавно ми планували життя, ставили цілі і досягали їх. Зараз ми перебуваємо в умовах невизначеності та втрачаємо здатність контролювати ситуацію. Невизначеність – параметр який впливає на стресостійкість. **Невизначеність** – це ситуація невідомості, в якій не можливо передбачити результати будь-якого рішення.

«Невідоме є одним із фундаментальних страхів людства, можливо, навіть більше за страх смерті» Ніколас Карлтон

Стрес є супутником нашого життя, а стан невизначеності його посилює. Якщо не можна додати ясності в більш віддалене майбутнє, спробуйте додати її в найближчу перспективу. Плануйте хоча б свій день і

тиждень, щоб потроху повертати контроль (Де саме ви проведете цей час? Що будете робити? Які страви ви готуватимете?).

Експрес тест Будь-яка психіка може виснажитися від постійних перевантажень. Пропоную дізнатися, наскільки Ви зараз здатні впоратися зі стресом. Просто подивіться на картинку протягом декількох секунд. У вас вона рухається? Якщо так, то наскільки швидко? Вважається, що людина, чий рівень стресу знаходиться на безпечному рівні, відпочив і виспався, практично не побачить жодного руху на картинці. Ви непогано справляєтеся зі стресом. А ось чим швидше рухається зображення, тим сильніше ви втомилися і тим швидше вам потрібно знайти час для відпочинку і релаксу. Ваш рівень стресу дуже високий!

У ході розвитку стресу спостерігають три стадії:

1. Стадія тривоги. Спочатку розгубленість від ситуації, потім організм мобілізується для зустрічі із загрозою. Відбуваються біологічні реакції, які обумовлюють боротьбу або втечу. Також під час цієї стадії людина набуває досвід. Ми знаходимо нові шляхи вирішення цієї проблеми. Ця стадія може тривати від декількох секунд до тижня, в залежності від сили стресу.

2. Стадія опору (фаза адаптації). Коли вдається успішно долати труднощі, що виникають, без будь-якої шкоди для здоров'я. Під час фази адаптації людина бориться із факторами стресу, контролює свою поведінку, дії тощо. Людина найбільш активна, знає що їй треба робити і може справлятися зі стресом. Фаза адаптації триває до 2-х тижнів. І добре коли на цій стадії стрес закінчується.

3. Стадія виснаження, коли внаслідок надто тривалої чи надлишково інтенсивної напруги організм виснажується, знижується його опір і починають проявлятися різноманітні ознаки фізичного неблагополуччя: зниження апетиту, порушення сну, втрата ваги, тощо (тривалість в декілька тижнів). Коли людина бориться і бориться і ситуація не змінюється.

Якщо стресова подія триває і можливості відновити ресурси немає, то починається їх виснаження, вигорання ресурсів організму людини тощо.

Зникає бажання до будь-якої діяльності, виникає апатія, депресивні стани, знижується імунітет, починають загострюватися хронічні захворювання.

Гострий стрес (бомбардування, війна, втрата близьких, домівки, роботи, ДТП) – сильніший, але на нього швидко реагує наш організм.

Хронічний стрес («недолуге» керівництво на роботі, надоїдливі сусіди, давні проблеми у стосунках, відсутність грошей, щось що триває довгий час) – це як хронічна хвороба, яка по-троху руйнує тривалий час. Треба або прибрати подразник або змінювати своє ставлення.

Реакція організму на стрес

При стресових подіях нервова система людини переходить в режим «краще зараз вижити, а шкодувати про дії можна потім», вмикаються еволюційно старіші структури мозку, які приймають швидкі рішення без участі логіки. За рахунок такої роботи мозку реакція на небезпеку дуже швидка та виглядає, як механізми, що успішно застосовувалися з початку еволюційного процесу. З огляду на оцінку небезпеки та фізичного стану організму, мозок може віддати команди: бий, біжи, завмири (*залежить ще від темпераменту та характеру людини*).

Стресова реакція - це загальна неспецифічна реакція організму на вплив різних сильних несприятливих факторів, яка примушує організм працювати в посиленому режимі.

Реакція людини на стрес може бути двох типів: гіпокінетична (ступор) та гіперкінетична (паніка).

При гіпокінетичному розвитку, спостерігається різка загальмованість, люди не відповідають на питання, відсутня реакція на те, що відбувається навколо. Тип поведінки має спільні риси з оглушенням. Як можна стимулювати активність? (*до учасників*)

1. *Запевнити що людина не сама, налагодити контакт (Я з вами, я поруч)*
2. *Задати людині запитання, що стимулюють мислення (Ви були самі? Куди ви йшли?)*

3. *Стимулювати до дій (Вам допомогти зібрати речі?)*

4. *Підсумувати що сталося (Ви йшли і залунала тривога чи був вибух, все закінчилось, ви вже в безпеці).*

Дитину можна легенько обійняти, запропонувати рухи (пострибай як зайчик), відновити дихання (квітка-свічка: уявити наче вдихаєш аромат квітки, ніби задуваєш свічку і повторити декілька разів це заспокоїть дитину), підбадьорити.

При гіперкінетичному розвитку, люди постійно безупинно метушаться, їх рухи є хаотичними і можуть дуже швидко змінюватися. У цьому стані люди не реагують на вмовляння, губляться в просторі і роблять практично несвідомі дії. Що варто робити? (до учасників)

1. *Зведіть до мінімуму кількість оточуючих.*

2. *Дайте людині можливість випустити емоції.*

3. *Говоріть із людиною впевненим тоном і короткими фразами (виий води, умийся).*

4. *Демонструйте доброзичливість, намагайтесь розрядити ситуацію смішними коментарями або діями.*

5. *Доручіть роботу, пов'язану з високим фізичним навантаженням (перенеси речі).*

Що робити аби прожити не простий період життя з найменшими втратами для нашого організму? *Наше життя це «спринт» чи «марафон»? (до учасників) Щоб пробігти цей марафон і не зійти з дистанції треба пам'ятати, що перемагає той, хто вміє розподіляти свої зусилля.*

Когнітивна гнучкість – здатність переключатися між розумовими процесами, що передбачає вибірковий перехід з однієї думки на іншу. Вчимося працювати з думками, спостерігати та ідентифікувати думки і розуміти, що зовсім не обов'язково вірити їм і діяти під їх впливом.

Якщо у Вас є тривожна думка (приходить часто і має вплив на емоції) скажіть собі: це факт чи моя думка? Наприклад – «це ніколи не закінчиться».

В мене є думка, що це ніколи не закінчиться чи це факт. Все колись закінчується! Той факт, що я маю думку не означає, що думка є фактом.

Техніки та прийоми самодопомоги у випадку гострої стресової реакції на подію (ви можете застосовувати їх у будь-якій ситуації, вони швидкі, легкі та прості у виконанні):

1. Дихання по квадрату

Ціль цієї техніки: стабілізувати емоційний стан і знизити рівень тривоги. Техніка виконання: важливо фокусуватись як ми робимо продовжений повний видох та на ритмі дихання. Уявіть квадрат чи знайдіть його в кімнаті, можна використати свою долоньку. Вдих (2-3-4), пауза (2-3-4), видих (2-3-4), пауза (2-3-4). Достатньо 5 таких циклів дихання для емоційної стабілізації.

2. Техніка «Метелик»

Ціль цієї техніки: подолання хвилювання, тривоги, страху, панічних нападів. Техніка виконання:

Схрестіть долоні, зачепившись великими пальцями – це нагадує метелика. Прикладіть долоні до грудей та по черзі ритмічно стукайте по ключиці. Ви почуєте звуки подібні до серцебиття – це заспокоїть вас. Продовжуйте цю вправу доки не відчуєте, що дихання вирівнялося.

3. Вправа «Заземлення»

Ціль цієї техніки: зменшити інтенсивність турбуючих вас емоцій, зменшити відчуття гніву, тривоги, страху та дискомфорту. Техніка виконання:

- Подивіться навколо себе і назвіть 5 предметів, які ви бачите навколо себе (комп'ютер, лампа, стіл, блокнот, шафа або інше)
- Назвіть 4 предмети, які ви можете відчутти на дотик. Якщо ви сидите у кріслі, зверніть увагу як воно торкається вашого тіла, або як тканина вашої кофтинки торкається вашої шкіри. Ви можете взяти щось у руки і відчутти який цей предмет на дотик холодний чи теплий, гладкий чи ребристий.
- Назвіть 3 звуки, які ви можете почути в даний момент. На вулиці легше описати ці звуки. Якщо ви у приміщенні, то прислухайтесь (розмова

близьких, пральна машинка). Якщо звуків не має, ви можете створити їх самі (поплескати в долоні, постукати ногами).

- Назвіть 2 речі, які ви можете відчути на запах в даний момент. Якщо запахи відсутні, то можна їх теж створити (скористатись милом, нанести парфуми, понюхати страву).

- Відчуйте щось одне на смак (цукерка чи ковток чаю).

4. Прогресивна м'язова релаксація

Тривога ЗАВЖДИ призводить до підвищення м'язового тону. Розслаблення м'язів ЗАВЖДИ знижує тривожність. У техніці Джекобсона глибоке розслаблення досягається завдяки попередньому інтенсивному м'язовому напруженню.

Прийміть зручне положення тіла (рекомендується сісти) і спокійно дихати. Після цього перейдіть до вправ на напруження-розслаблення. У кожній вправі потрібно максимально напружувати певні м'язи протягом 5-10 секунд, а потім повністю розслабляти їх протягом 20 секунд і слідкувати за відчуттями у цих м'язах. Вправа на напруження-розслаблення:

- стисніть кулаки і напружте руки до плечей, а потім розслабте руки, «скиньте» напруження униз;
- відтягніть плечі назад і максимально напружте їх у такому положенні, а потім розслабте; витягніть плечі вперед і максимально напружте у такому положенні, а потім розслабте;
- максимально втягніть живіт, а потім розслабте його;
- сильно притисніть ноги до підлоги, а потім розслабте їх;
- підніміть вгору пальці ніг і натягніть на себе ступні, а потім розслабте ступні та пальці;
- міцно закрийте очі і не відкривайте їх, а потім розслабте їх;
- посміхніться і утримуйте справжню посмішку і розслабтеся.

У вас можуть виникати різні відчуття у тілі: відчуття потепління, приливу крові, посмикування, відчуття мурашок, розслаблення.

У цьому скороченому варіанті також важливо:

- стежити за тим, як напруга покидає Ваші м'язи;
- зосереджувати увагу на отримуване розслаблення;
- відчувати різницю між станом напруження і розслаблення;
- звертати увагу тільки на ті м'язи, які Ви напружуєте та розслабляєте.

Або можна запропонувати учасникам відео для перегляду по цій техніці: <https://www.youtube.com/watch?v=-EZD0ZHW0BU>

А яка їжа допомагає подолати стрес та його наслідки? (до учасників)

Чорний шоколад зменшує вироблення гормону стресу (це один з головних антидепресантів. Його вживання покращує активність мозку, а також зменшує нервову напругу). Здолати стресову ситуацію допоможуть і такі продукти: риба жирних сортів (наприклад, лосось або тунець); цитрусові, особливо апельсини (цей, багатий на вітамін С, продукт не тільки зміцнить імунітет, але і поліпшить захисні властивості нервової системи); шпинат (чудовий антиоксидант, здатний також знизити кров'яний тиск і поліпшити самопочуття загалом); вівсяна каша (сприяє підвищенню стійкості до стресів і проблем).

Де знайти РЕСУРСИ в час війни? Багатовимірна модель подолання стресу та пошуку внутрішньої стабільності «Basic Ph»

РЕСУРСИ - це все те, що людина використовує, щоб задовольнити вимоги середовища (психологічні і соціальні ресурси). Успішність подолання негативних життєвих подій безпосередньо залежить від різноманітності, характеру і міри використання наявних і доступних ресурсів. *Метафора про автомобіль і закінчення палива.*

Модель «BASIC Ph» - багатовимірна модель подолання стресу та пошуку внутрішньої стабільності, розроблена професором Мулі Лаадом – директором Ізраїльського Центру попередження стресу. Вона демонструє різні стилі, шляхи того, як людина може впоратися із стресом і кризою. Основи моделі BASIC-PH – «Міст над прірвою». У кризовій ситуації «Я» і «Світ»

розриваються, їх потрібно з'єднати. Це можливо зробити через міст BASIC-PH.

У кожної людини є своя «мова» (досвід) подолання кризи. У кожної людини є шість каналів подолання стресу, але тільки два з них є домінуючими. В запропонованій моделі враховуються всі шість частин, з яких складається характерний для кожної людини стиль подолання:

1. Віра (Belief and values)
2. Емоції (Affect and emotion)
3. Спілкування (Social)
4. Уява (Imagination)
5. Пізнання і мислення (Cognition and thought)
6. Фізична активність (Physiology and activities)

У 90-х роках ізраїльський професор Мулі Лаад розробив інтеграційну модель психологічного виживання людини після сильного стресу, як одного з інструментів підтримки себе у стані безвиході, безсилля, відсутності розуміння, як жити далі. І жити далі повноцінне життя у складних умовах.

Вправа: візьміть аркуш паперу і намалюйте будь-яку ємність, далі розділіть її на 6 частин і будете заповнювати її по мірі наведення прикладів.

Віра Цей спосіб подолання кризи базується на вмінні вірити: це може бути віра в Бога, в людей, в чудо, у вищі сили чи в самого себе. Система переконань, цінностей та смислів, надія, самооцінка, релігія, містицизм. Важлива будь-яка віра в щось. Це одна з базових ключових сфер, яка тримає і втримує нашу психіку у стабільному стані. Коли нам зовсім важко, ми можемо протягнути руки до неба і молити про допомогу. Приклад: «у нашій родині ніколи не здаються», чи «Бог нас ніколи не покине».

Емоції Емоційний стиль пов'язаний, в першу чергу, з усвідомленням власних почуттів. Серце – це скринька наших почуттів любові та ненависті, мужності та боягузливості, радості й печалі, ревнощів і симпатії. Цей спосіб подолання кризи вимагає від нас, перш за все, виявити різні почуття та назвати їх своїми власними іменами. Потім вже буде спроба висловити розпізнані

почуття найбільш прийнятними для кожної людини способами, такими як: словесно – усно в особистій розмові, чи письмово в розповіді чи в листі; без слів – в танці, малюнку, в музиці, в драмі. Йдеться про прямий чи опосередкований вираз почуттів: можливість записувати в щоденник свої почуття чи малювати свої почуття.

Спілкування Даному способу подолання кризи притаманне прагнення до спілкування. Ми можемо звертатися за підтримкою до сім'ї, до близьких чи до психологів. Ми можемо самі допомагати іншим постраждалим, занурюватися в суспільну роботу чи займати керівні посади. Тобто, важлива соціальна включеність: прагнення бути серед людей, почувати себе частиною системи, організації тощо. Знайти в інших людях підтвердження, що ти живий, чимось корисний, на щось впливаєш. Часто травма впливає таким чином, що ми закриваємося від людей. Тому наша задача виходити, шукати такі соціальні групи, які нам підійдуть і які нам дають підтримку (плетіння маскувальних сіток, навчання).

Гра уяви Цей спосіб подолання кризи апелює до наших творчих здібностей. Завдяки уяві ми можемо мріяти, розвивати інтуїцію та пластичність, мінятися, шукати рішення у світі гри та фантазії, уявляти собі змінене майбутнє (бачення майбутнього це дуже важливо). Сюди ж відноситься почуття гумору, імпровізація, відволікання уваги (фільми або книги), використання мистецтв і ремесел (рукоділья, картини стразами і фарбами). Уява — корінь нашої творчості. Вона дозволяє нам чекати, бути інтуїтивними та гнучкими, дозволяє змінюватися, шукати рішення, уявляти собі змінене майбутнє і минуле.

Розум (пізнання і мислення) Спосіб подолання кризи через звернення до наших ментальних здібностей, до нашого вміння логічно та критично мислити, оцінювати ситуацію, пізнавати та осягати нові ідеї, планувати, навчатися, збирати інформацію, аналізувати проблеми та вирішувати їх. Сюди ж належить порядок переваг, пріоритети та альтернатива. Когнітивні стратегії включають збір інформації, вирішення проблем, самоорієнтацію, внутрішню

розмову або створення списків дій та рішень. *Якщо у вас є можливість потрапити на якесь навчання, здобути нові спеціальності або професію, щось вивчити (мову українську і англійську), дослідити чи дізнатися – тому запускайте ці процеси це теж наша стабільність і можливість витримати глибокий стрес.*

Діяльність (фізична активність) Спосіб подолання кризи через звернення до фізичної діяльності нашого тіла. Цей спосіб включає в себе фізичні заняття різного виду (спорт та релаксація): зарядка чи виконання фізкультурних комплексів, ходьбу, фізичні зусилля чи роботу (прибирання), прогулянку на природі, походи в гори тощо. Наше тіло дуже страждає, нам потрібно турбуватись про нього, саме через тілесність ми проживаємо цей стрес (люди жаліються на біль в плечах, безсоння, зниження апетиту або підвищення, проблеми з тиском). Через тіло ми можемо включати нашу психіку. Через фізичну активність набагато простіше запускати ці процеси.

Ви заповнили свою ємність, погляньте на неї та проаналізуйте. Які канали ви використовуєте частіше? Скільки їх? У відсотковому відношенні на скільки? Який канал ви раніше не використовували, а під час війни застосували?

Кожна доросла людина має свій певний набір стратегій подолання психотравмуючих подій. Наприклад, ми можемо вдаватися до емоцій та уяви набагато частіше, ніж до фізичної діяльності або навпаки. Одні канали можуть бути набагато частіше застосованими, а інші - практично не задіяними. І це працює до тих пір, поки життєва ситуація не заходить у глухий кут.

Часто людина “буксує” на одному місці, нескінченно використовуючи один і той самий метод подолання, не просуваючись ні на крок вперед і нічого не змінюючи в ситуації. Тому, потрібно визначити свої сильні якості та розвивати ті, які не розвинуті, навіть якщо з початку здається, що вони не працюють.

Зворотній зв'язок: *Що для вас було цінним у тренінгу? Що будете використовувати? Сьогодні для мене було цінним . . .*

Додаток Д

Тренінг «Як знайти свій ІКІГАЙ»

Хід тренінгу

Знайомство. Вступне слово. Повідомлення теми та цілей заходу.

Ведучий презентує себе учасникам групи, повідомляє тему тренінгу та його цілі, створює умови для сприятливої атмосфери заняття, налаштовує учасників на активну співпрацю і відвертість.

Доброго дня! Мене звуть Тетяна я – фахівець Херсонської обласної служби зайнятості. Сьогодні На тренінгу ми з'ясуємо:

- що таке «ікігай»?
- для чого його потрібно шукати,
- чому саме сьогодні це важливо
- що особисто мені це дасть?

Пропоную познайомитися ближче та дізнатися – що ви очікуєте від участі у сьогоднішньому тренінгу.

Вправа на знайомство та очікування

Мета: виявлення запитів і очікувань учасників, їх узагальнення.

Інструкція: кожен із учасників прописує на стікері своє ім'я та очікування від тренінгу, презентує їх.

У кінці нашого тренінгу ми дізнаємося чи справдилися ваші очікування.

Прийняття правил тренінгу.

Дякую за вашу активність у виконанні вправи. Пропоную обговорити правила для роботи нашої групи.

(І ВАРІАНТ) Оголошуються класичні правила, за якими буде працювати група, що можуть бути доповнені за бажанням тренінгової групи. Усі правила мають дію впливу лише тимчасово, на час роботи тренінгового заняття, кожне правило ведучий пояснює групі й обговорює.

Основні тренінгові правила:

- цінування часу;
- конфіденційність.

- ввічливість;
- позитивність;
- говорити від себе
- «тут і зараз»
- ваші пропозиції...

Дуже важливо, щоб усі присутні погодилися з кожним правилом, прийняли його. Тому після того, як правило записується, групі пропонується прийняти його: «Правило приймається? Приймається. Дякую!»

(II ВАРІАНТ)

Хід вправи: тренер озвучує правила роботи групи, а учасники пояснюють і обговорюють їх. У кінці можна додати ще якісь правила, які учасники вважають важливими. (попередньо роздрукувати та розміщувати на фліпчарті або в презентації)

Правила роботи в групі	
Правило	Тлумачення (для тренера)
Цінування часу 	За будь-якої програми наших семінарів (навчань) завжди існує ліміт часу. Всім учасникам потрібно бути уважними, не відволікатися від теми обговорення, прагнути дотримуватися регламенту, говорити згідно з темою та без відволікань, висловлювати свою думку коротко й чітко
Ввічливість 	Сприяє створенню позитивної атмосфери, взаємної поваги, також сприяє збереженню часу. Учасники, поважаючи себе та інших, мають говорити по черзі, не перебивати один одного, пам'ятаючи, що думка кожного цінна і необхідна для поповнення спільної скарбнички групового досвіду
Позитивність	Учасникам завжди краще висловлювати позитивні ідеї, здійснювати позитивні дії, ніж ініціювати

	негативні прояви – це непродуктивно заважає досягненню мети семінару.
Говорити від себе 	Вислови на зразок «Всі так думають» не несуть конкретної інформації, найчастіше не відповідають дійсності, як правило, потребують багато часу для підтвердження чи спростування. Тому їх застосування на тренінгу вважається помилкою. Слід користуватися «Я – висловлюваннями» («Я вважаю», «Я так думаю», «На мій погляд» тощо). Якщо потрібно навести не власну думку чи інформацію, потрібно послатися на конкретне джерело (людину, документ, книгу, тощо).
Додавання 	Нові вислови, думки додаються до тих, що були оприлюднені раніше, але не заперечують, не спростовують їх. На одне запитання може бути багато різних відповідей, і кожний має право на власну думку та її висловлювання. Виняток становлять лише такі, які не стосуються теми семінару або принижують людську гідність (дискримінують когось за ознаками статі, національності, релігійних переконань, зовнішності, віку тощо).
«Тут і зараз» 	Оскільки наші навчання проходять не часто, тому пропонуємо ставити всі питання, які виникатимуть в ході семінару. Адже лише делітанти не ставлять запитань, коли не знають як щось робити, а професіонали завжди вислухають думку професіоналів. А відповіді надавати намагатимемось оперативно, «спільними знаннями».

Конфіденційність 	Всі учасники зобов'язуються у власних інтересах залишати в своєму колі і не виносити за його межі інформацію особистого характеру, яка може бути оприлюднена учасниками про себе в ході семінару-навчання.
«Піднята рука» 	Сигнал про наявність повідомлення учасник подає лише мовчки, піднімаючи руку вгору.
Вимкнений телефон 	Учасники ставлять свої мобільні на беззвучний режим. Якщо комусь необхідно прийняти дзвінок, або зателефонувати – користуємось наступним правилом.
«Вільна нога» 	При потребі кожен з учасників семінару має право вийти із зали
Нотатки 	Використовуємо можливість скласти свій унікальний конспект тренінгу.

Дуже важливо, щоб усі присутні погодилися з кожним правилом, прийняли його. Тому після того, як правило записується, групі пропонується прийняти його: «Правило приймається? Приймається. Дякую!»

Міні-лекція: Ікігай як сенс життя. Ключові потреби ікігай.

Японське слово *ikigai* (вимовляється як «ікігай») не має прямого перекладу, але простими словами воно означає «цінність життя» або «причина життя». Це злиття двох слів *iki* («жити») та *gai* (яке означає «цінність», «вартість» чи «причина»). Поняття має безліч інтерпретацій навіть серед японців, які регулярно використовують це слово у мовленні.

Ось лише маленька добірка:

— радість і відчуття задоволення від того, що ти живий;

- причина щодня вставати з ліжка;
- усвідомлення цінності життя;
- корисна мета- ваша поточна ціль;
- об'єкт – до прикладу, людина, робота чи щось, що робить ваше життя вартісним;
- суб'єктивне відчуття щастя, якийсь трамплін у завтра

У загальному сенсі ікігай – це життєва мета, те, що дає нам відчуття власної значущості, робить наше повсякденне існування наповненим, а нас самих – щасливими. Про сутність ікігай красномовно говорить така японська розповідь:

«У невеличкому містечку від невідомої хвороби помирала ще досить молода жінка. Покидаючи своє тіло, вона почула гучний голос духів своїх пращурів. Голос спитав її: Хто ти? Я Мегумі, дружина мера, – відповіла жінка. Я не питаю, яке твоє ім'я і хто твій чоловік. Скажи мені, хто ти? Я шкільна вчителька і мати трьох дітей. Я не питаю, ким ти працюєси і скільки у тебе дітей. Скажи, хто ти? Голос ставив їй одне й те саме питання доти, поки жінка не відповіла: Я та, хто прокидається кожного ранку заради того, щоб піклуватися про свою родину і навчати дітей у школі». Щойно пролунали ці слова, душа жінки повернулася до свого тіла, а хвороба її відступила. Вона знайшла свій ікігай».

Дослідження дійсно виявили зв'язок між наслідуванням принципів ікігай і довголіттям. Люди, які ведуть розмірений і неквапливий спосіб життя, мають конкретну життєву мету і віддані своїй справі, значно менше піддаються стресу і майже не страждають на серцево-судинні захворювання. У них також спостерігається суттєве уповільнення загальних процесів старіння.

Що ж таке ікігай і як його знайти?

Ікігай – це будь-яка діяльність, яка одночасно відповідає 4 критеріям:

- ви любите це робити;
- ви вмієте це робити;
- це потрібно людям;

— це приносить вам прибуток.

Якщо те, чим ви займаєтеся наразі, або хотіли б займатися у майбутньому, не відповідає хоча б одному із зазначених критеріїв, то така діяльність не буде вашим істинним ікігай. Більшість наших занять та справ відповідає лише двом із цих пунктів. Їх поєднання може бути різним:

Ви любите це робити + Ви вмієте це робити = **Пристрасть**;

Ви любите це робити + Це потрібно людям = **Місія**;

Це потрібно людям + Це приносить вам прибуток = **Покликання**;

Це приносить вам прибуток + Ви вмієте це робити = **Робота**.



Виявлення власної життєвої мети з-поміж безлічі можливих занять — справа не з простих. Ваш вибір має бути осмисленим і виваженим, тож для цього знадобиться певний час.

Знайти свій Ікігай: життя в гармонії з собою.

Лише займаючись улюбленою справою, ти захочеш прожити сто років

Японське прислів'я

Як часто життя ставить нас перед дилемою — заробляти гроші чи займатись улюбленою справою, присвятити час роботі та кар'єрі чи шукати заняття, що приносить найбільше задоволення?

- Робіть тільки те, що ви любите найбільше. Це обов'язково приведе вас до успіху!

Щоранку я дивився на себе в дзеркало і запитував: Якби сьогодні був останній день мого життя, хотів би я займатися тим, чим я займаюся сьогодні? І якщо відповідь протягом багатьох днів поспіль була «ні», то мені потрібно щось міняти.

Стів Джобс

Техніка «Квадрат Декарта»

Мета: можна розглянути одну ситуацію відразу з чотирьох різних сторін.

(Інтерпретація вправи «квадрат Декарта» щодо пошуку свого ікігай)



І все ж - як її віднайти – справу всього життя? Невже більшість людей помиляється, займаючись одноманітною роботою? Відповісти на ці питання допоможе знайомство з Ікігай.

Для чого потрібно знайти свій ікігай? Його можна назвати основою щасливого життя. Саме інтерес до життя, бажання негайно взятися до своєї справи і виконати її якнайкраще дає людям відчуття власної значущості, почуття задоволеності та сенс життя. Тим людям, які знають свій ікігай, незнайомі депресії, вони зберігають оптимістичне ставлення до життя і не схильні до деструктивних звичок. Тому для кожної людини, яка хоче прожити довге і осмислене життя, так важливо знайти для себе причину вставати вранці.

Японський острів Окінава відомий у всьому світі як батьківщина довгожителів. На острові мешкає близько 500 людей, вік яких перевалив за 100 років, причому більшість із них повністю дієздатні і перебувають у здоровому

глузді. У 80 років жителі Окінава навіть не думають про старість - вони соціально активні, займаються спортом, опановують нові хобі і навіть виграють боксерські поєдинки. Тож це ще секрет довголіття.

Чому саме сьогодні це важливо? Тому, що ікігай можна назвати одним із чинників ментального здоров'я, яке важливо зберігати в ці нелегкі часи. Воно є невід'ємною частиною щасливого життя, яке об'єднує здоровий дух та психіку людини із соціальним складником. Є важливим для втілення бажань, реалізації цілей, доброго фізичного самопочуття. А з іншого боку — ментальне здоров'я кожного індивіда важливе для всього суспільства.

Що особисто мені це дасть? Перш за все самовизначення і контакт з собою. На жаль, статистика підходу до вибору невтішна, так як більшість обирає професію несвідомо, беручи за основу чужу думку або настанову. Спираючись на дослідження фахівців служби зайнятості під час проведення анкетування серед клієнтів Служби понад половина українців працюють не за фахом, при цьому все життя вони мріють про професію яка є призначенням.

— 27% - обирають професію під впливом друга/подруги, який більш самостійний

— 23% - за порадою батьків

— 11% - під впливом засобів масової інформації

— 9% - керуються у виборі іншими факторами (наприклад, близькість до будинку, вартість навчання, династія тощо)

А як обирали професію ви? (обговорення)

П'ять принципів ікігай від Кена Могі, автора бестселера

«Ikigai: сенс життя по-японськи»:

1. **Починайте з малого** — більшість людей бояться робити кроки, бо мають страх помилок і поразок. Не треба одразу все кардинально змінювати, розпочніть з малого. Наприклад, раніше прокидайтесь, готуйте здорову їжу, почніть займатися спортом.

Вправа «Моя ціль»

Мета: усвідомлення, візуалізація своєї мрії/цілі

Для того, щоб мрія насправді здійснилася, важливо, щоб її образ жив не лише у наших фантазіях, але і був зображений на папері.

У Вас є 5 хв. для того, щоб якомога яскравіше уявити (візуалізувати), а потім намалювати мрію, а точніше те, що Ви будете мати у випадку її здійснення.

Закрийте очі, й уявіть собі, що саме ви хотіли намалювати. Уявили?...

Ви згодні з тим, що перед очима виникли не літери й слова, а з'явився певний образ. Тоді кожен учасник може зобразити це на папері.

Готово? Вітаю вас, ви зробили перший крок до СВОГО УСПІХУ!

Далі наступний крок. Оцініть у грошовому еквіваленті цей образ.

Далі розділіть на 5 або 2, 3 (число це - кількість років, які необхідні для досягнення цієї цілі)

Далі- розділіть на 12 (кількість місяців у році)

Готово? Вітаю вас, ви зробили другий крок до СВОГО УСПІХУ!

Третій крок - що Ви зробите в найближчі 24-48-72 години.

2. Прийміть себе — прийміть усі свої знання і навички такими, якими вони є. Якщо відчуваєте внутрішній спротив, спробуйте розібратися, в чому причина і як це виправити

Вправа «Витинанка»

Мета: продемонструвати учасникам тренінгу, що люди різні.

Хід вправи: всім учасникам видається паперова серветка. Вправа виконується мовчки.

1. взяти серветку і скласти її навпіл
2. відірвати правий верхній кут
3. скласти ще раз навпіл
4. ще раз відірвати правий верхній кут
5. ще раз скласти навпіл
6. відірвати верхній правий кут
7. Розгорнути і показати всім «витвір мистецтва»

Обговорення:

Чи однакові вийшли витинанки?

Чому виконувалися однакові дії, а результат у кожного різний?

Чи можна сказати, що серветка у когось надірвалася неправильно?

Яким був би світ, якщо б ми всі бачили все однаково?

Тренер: щойно ми переконалися, що всі люди різні. Кожен не такий як усі.

Кожен з нас особливий, унікальний і неповторний.

Шукайте СВІЙ ІКІГАЙ.

3. **Живіть у гармонії з навколишнім світом.** Турбуйтеся про оточення, дім. Робіть це екологічно і в межах своїх сил, бажань та можливостей. Так вам буде легше віднайти гармонію, яка є фундаментом для ікігай.
4. **Звертайте увагу на маленькі радощі** — оточуйте себе красивими і приємними речами. Щастя — це стан цілковитого задоволення життям, вияв радості від спілкування з рідними, близькими, успіх, удача. Радійте звичайним речам, таким як: смачний сніданок, гарний промінчик сонця, чудова погода чи прогулянки з рідними. Цінуєте ці моменти.

Вправа «Ранок»

Мета: виявлення знань про самореалізацію, розвиток вміння самоаналізу.

Інструкція: кожен з учасників дописує у робочому зошиті фразу «**Я піднявся зранку заради...**» та продовжує її.

(Робочий зошит, пункти, які необхідно заповнити, відповідаючи на запитання вправи про причини, які змушують піднятись зранку).

Хто бажає поділитися з учасниками? Відповіді запишемо на нашому фліп-чарті. Давайте подивимося — чи є схожі варіанти.

5. **Проживайте життя тут і зараз** — помічайте кожен мить і цінуйте її. Живіть в моменті. Не сумуйте за минулим і не турбуйтеся про майбутнє. Психолог Віктор Франкл, засновник логотерапії, казав: «Сенс життя - наповнювати його сенсом».

Розповідь «Чашка й кава»

Група випускників, успішних, із чудовими кар'єрами, прийшли в гості до свого старого професора. Звичайно ж, незабаром розмова зайшла про роботу – випускники скаржилися на численні труднощі і життєві проблеми. Запропонувавши своїм гостям каву, професор пішов на кухню і повернувся з кавником і підносом, заставленим різними чашками – порцеляновими, скляними, пластиковими, кришталевими і простими, і дорогими, і вишуканими.

Коли випускники розібрали чашки, професор сказав: «Якщо ви помітили, всі дорогі чашки розібрані. Ніхто не брав прості і дешеві. Бажання мати для себе тільки краще і є джерело ваших проблем. Зрозумійте, що чашка сама по собі не робить каву кращою. Іноді вона просто дорожча, а іноді навіть приховує те, що ми п'ємо. Те, що ви дійсно хотіли, було кава, а не чашка. Але ви свідомо вибрали кращі чашки. А потім роздивлялися, кому яке горня дісталось. А тепер подумайте: життя – це кава, а робота, гроші, положення, суспільство – це чашки. Це всього лише інструменти для зберігання життя. Те, яку чашку ми маємо, не визначає і не змінює якості нашого життя. Іноді, концентруючись тільки на чашці, ми забуваємо насолодитися смаком самої кави. Насолоджуйтесь своєю «кавою»!

Вправа «Як знайти свій ікігай»

Мета: Заповнення кола ікігай допоможе зрозуміти, в чому полягає гармонія життя та як ви можете досягти її через знаходження сенсу та задоволення у тому, що робите. Це шлях до успіху та гармонії за версією ікагай. Дуже важливо рухатися разом зі своїми цінностями

Хід вправи:

Коло ікігай - це візуальний інструмент, який може вам допомогти визначити свій ікігай. Для початку дайте собі відповідь на питання та заповніть кола на малюнку, слідуєте крокам:

Що ви любите: у першому колі запишіть те, що ви справді любите робити. Подумайте, до чого у вас дійсно лежить душа. Це може бути все, від

хобі до професійних інтересів. Можливо малювання, кулінарія, фотографія чи захоплення археологічними дослідженнями.

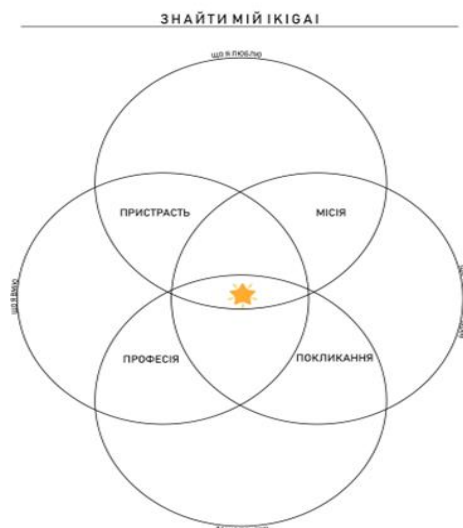
У чому ви компетентні: у другому колі запишіть свої навички і таланти. Що ви вмієте робити добре і легко? Що вам вдається робити найкраще? Проаналізуйте свої навички, вміння та досягнення. Виписавши все це на аркуш паперу, методом відкидання, виберіть найголовніше для вас, те, в чому хочете дійсно розвиватися.

За що вам можуть заплатити: у третьому колі подумайте про те, які послуги або навички можуть бути корисні для інших людей або суспільства. Які потреби ви можете задовольнити? Що зараз потрібно людям? Набагато цінніша та робота, яка крім власного задоволення, приносить ще користь іншим людям. Тож подумайте, яким чином ваше захоплення може допомагати іншим.

Чим ви можете заробляти: у четвертому колі розгляньте можливості заробітку на основі ваших пристрастей, навичок та корисності. Які можливості для отримання доходу ви бачите? За яку роботу вам будуть платити? Зрозуміло, що робота повинна приносити, крім задоволення, ще й гроші. Але в ікігай цей пункт не на першому місці, бо японці вважають, що завжди високооплачуваною буде та справа, яка подобається, в якій ви сильні й та, яка потрібна людям.

Об'єднайте це: подумайте, де перетинаються всі чотири кола. Те, що знаходиться в цьому перетині, може бути вашим ікігай - місцем, де ваші пристрасті, таланти, корисність і можливості збігаються.

На перетині відповідей і буде Ваша мета: робити щось затребуване, що ти любиш, що вмієш і за що тобі готові платити.



Дуже багато людей читають літературу, багато міркують. Але, на жаль, лише від читання книг нічого в житті не змінюється. Ви читаєте одну книгу за іншою, захоплюєтеся геніальними думками автора, пишаєтесь своїм багажем знань. Але на цьому справа в більшості випадків і закінчується. Тому відкрию для вас секрет, що люди завзято не хочуть зауважувати: «Від простого читання книг ваше життя ніколи не змінитися». Ваше життя зміниться лише тоді, коли ви почнете діяти. Із сьогоднішнього дня ви можете почати робити півгодинну ранкову зарядку. З завтрашнього дня стати цілком відповідальним за усе, що відбувається у вашому житті. А ще через день простити всіх людей, що, так чи інакше, залишили неприємний осад у вашій душі. І так потрібно діяти щодня. Тільки тоді ваше життя стане змінюватися. Ви почнете зустрічати все більше і більше цікавих людей. З'являться вигідні пропозиції. Будуть все частіше осіняти геніальні ідеї. І через зовсім невеликий відрізок часу ви зможете гордо заявити на увесь світ: **«Я задоволений усім, що відбувається в моєму житті, я сам створюю своє життя, і я домагаюсь усього, чого хочу»!**

3. Підбиття підсумків. Завершення тренінгу. Зворотній зв'язок.

(Чого навчилися? Що візьмете для себе? Опрацювання результатів очікувань).

Вправа «І.Д.Е.Я.»

І — Інсайти	Д — Дії	Е — Емоції	Я — Я
-------------	---------	------------	-------

Мета: отримати зворотний зв'язок від учасників тренінгу; сфокусувати увагу учасника на отриманих знаннях та навичках під час тренінгу.

Час роботи: 10 хв.

Інвентар: 4 аркуші паперу для фліпчарту, кольорові маркери, 4 листочки з літерами І, Д, Е, Я та відповідним до літери питанням.

Алгоритм роботи:

Тренер попередньо обирає одне питання з трьох для роботи групи.

Об'єднує учасників у 4 групи.

Кожна група отримує свою літеру: І, Д, Е, Я + питання до неї, аркуш паперу та кольорові маркери.

Завдання.

Підвести підсумок тренінгу, відповівши на запитання та зобразити це на малюнку.

Перша група «І» — Інсайти.

1. Які свіжі ідеї, думки ви почули для себе на тренінгу?
2. Які усвідомлення, інсайти отримали протягом тренінгу?
3. Що важливого, цінного було для вас?

Друга група «Д» — Дії.

1. Чому новому навчилися на тренінгу?
2. Які перші кроки протягом тижня ви зробите після тренінгу, застосовуючи отримані знання?
3. Що будете робити тепер по-іншому у своїй професійній діяльності/роботі?

Третя група «Е» — Емоції.

1. Які емоції проживали, проявляли протягом тренінгу: на початку, в середині, у кінці?
2. Що на тренінгу у вас викликало радість та надихало на дії?
3. Що було найцікавішим/нудним?

Четверта група «Я».

1. Що нового відкрили, побачили у собі?

2. Що я зрозумів (-ла) про себе/про інших/про команду?

3. Які мої 3 якості проявилися на тренінгу найбільше?

На виконання завдання — 10 хвилин.

Кожна група презентує свої відповіді протягом 2-х хвилин.

Закінчився тренінг — це наші очікування, які були на початку тренінгу.

У кого збулись очікування, які ви записали на початку — пропоную обговорення.

Психологічна підтримка.

Завершується наша зустріч сьогодні і я хочу вам запропонувати оповідку *«Троє чоловіків, напружуючись щосили, везуть тяжкі тачки з камінням. Перехожий ставить кожному з них одне й те ж саме запитання: що ти робиш? Перший відповів: везу цю кляту тачку. Другий відповів: заробляю собі на хліб. Третій же мовив: я будую місто.»*

Отож, знайшовши своє покликання, маємо можливість бути щасливішими. Але треба прикласти до цього зусилля. Адже ікігай — це не чарівна паличка, що кардинально змінить ваше життя, це — світогляд, який піддається вивченню лише тому, хто плідно працює над собою.

У кожного з нас — свої мотиви, чому ми прокидаємось зранку, що спонукає нас до дії. Ікігай — це не велика ціль, це спектр маленьких речей. Насправді, великі речі можуть траплятися раз на десятиріччя, тому життя було б нестерпним без маленьких щоденних радостей.

Дякую всім за участь у тренінгу! Бажаю вам створити власний ікігай, який наповнить ваше життя сенсом і бажанням підійматись раніше за всіх не за сигналом годинника, а за бажанням і з усмішкою.

До нових зустрічей!

Рекомендована література, посилання на сайт

1. «Маленька книжка ікігай. Секрети щастя по-японському» Кен Могі «Рідна мова», 2019р.

2. «7 звичок надзвичайно ефективних людей» Стівен Кові, «КСД», 2012 р.

3. «Життя без обмежень» Нік Вуйчич «Форс», 2016 р.

4. <https://infochaos.blogspot.com/2018/10/5.html>

5. <https://osvitoria.media/experience/ikigai-yak-obraty-ne-profesiyu-a-zhyttyevyj-shlyah/>

Мотивуючі фільми та відео

1. https://www.youtube.com/watch?v=DbtJC_NZK-0

2. <https://www.youtube.com/watch?v=VMP6rZx5ba0>

Десять законів ікігай:

1. **Будьте завжди активними.** Залишайтеся завжди активними, не віддаляйтесь від справ. Людина, яка кидає улюблену справу, яку їй добре вдається, втрачає сенс життя. Тому навіть після офіційного виходу на пенсію важливо займатися улюбленою справою, удосконалюючи свою майстерність, приносячи користь та красу нашому маленькому світу.

2. **Сприймайте все спокійно.** Рівень поспіху та стресу обернено пропорційний якості життя. Як говорить старе прислів'я, «тише їдеш - далі будеш». Якщо перестати жити від дедлайну до дедлайну, життя заграє новими фарбами

3. **Не переїдайте.** Щодо харчування працює принцип «Краще менше, та краще». Щоб довго залишатися здоровим, потрібно завжди вставати з-за столу трохи голодним

4. **Оточіть себе друзями.** Найкращий спосіб упоратися з тривогами – дружня бесіда, обмін історіями, які полегшують життя. У друзів можна запитати поради, з друзями можна посміятися, помріяти, відчувати повну гаму почуттів.

5. **До наступного дня народження покращить свою фізичну форму.** Вода постійно рухається, залишається свіжою та не застоюється. Так само і наш організм потребує щоденних вправ, щоб його вистачило надовго. Крім того, під час занять спортом виділяються ендорфіни – гормони щастя.

6. **Усміхайтесь.** Доброзичлива поведінка сприяє вам інших людей і допомагає розслабитися. Звичайно, не треба забувати про всі складнощі, які

доведеться подолати, але за будь-яких обставин потрібно радіти з того, що ти перебуваєш тут і зараз у світі, повному можливостей.

7. Поверніться до природи. Хоча більшість людей живе у містах, ми створені, щоб жити у гармонії з природою. Нам потрібно частіше повертатися до неї, щоб заповнити свої запаси енергії..

8. Дякуйте. Своїм близьким – усім і всьому, що з кожним днем робить нас щасливими. Щодня присвячуйте кілька хвилин подяки – і ви відчуете, як щастя заповнює вас.

9. Живіть справжнім. Перестаньте шкодувати за минуле і боятися майбутнього. Все, що ви маєте, це сьогоднішній день. Приживіть його так, щоб він назавжди зберігся у пам'яті.

10. Дотримуйтесь свого ікігай. Всі ми маємо дар, який надає сенс нашому існуванню і змушує жити на повну силу до самого кінця. Якщо ви поки що не виявили ікігай, пошук призначення – ваше наступне завдання.

Додаток Е

ТРЕНІНГ

«Портфоліо кар'єрного просування»

- 1. Тип заходу:** груповий профконсультаційний.
- 2. Цільова аудиторія учасників:** особи, які шукають роботу, зареєстровані безробітні, відвідувачі, які звернулись до служби зайнятості з метою пошуку роботи, студентська молодь, та бажаючі особи, що зареєструвались за посиланням.
- 3. Чисельність учасників** – 8-12 осіб.
- 4. Мета заходу:** навчитися формувати власне портфоліо кар'єрного просування як ефективну рекламу свого професійного потенціалу.
- 5. Місце проведення:** філії, управління центрів зайнятості (або за запрошенням для студентів та учнів ВНЗ, ПТНЗ, тощо).
- 6. Рекомендована тривалість заходу:** 90 хвилин.

7. Ресурсне забезпечення: матеріально-технічне (комп'ютерна техніка, фліп-чарт/інтерактивна дошка, аркуші паперу, олівці/ручки) та інформаційне (робочий зошит, презентаційні матеріали та Інтернет-ресурси).

8. Очікувані результати: оволодіння практичними навичками щодо формування власного портфоліо, усвідомлення своїх сильних сторін, самоаналіз складових портфоліо для збільшення його ефективності та окреслення конкретних дій для розвитку кар'єри.

Тематичний план

№ п/п	Основні питання	Зміст	Форма занять	Рекомендована стє, хвилини
1.	Вступ	- вступне слово тренера, теми та плану тренінгу; - знайомство із учасниками (у хвалитись, але я можу . . .); - очікування від заходу (вправа - актуалізація правил тренінгу (айомлює, учасники приймають).	Міні-лекція, вправи	15 хв.
2.	Основна частина			
	2.1. «Портфоліо» Нові для кар'єрного	- що являє собою портфоліо просування; - завдання портфоліо; - вправа «Я чудово вмію»(аналіз ціалу).	Міні – лекція, Мозковий штурм, вправа	20 хв.
	2.2 «Алгоритм створення	- дизайн та важливі елементи; - де розміщувати портфоліо;	Міні – лекція, та в групах	15 хв.
	2.3. «Колесо балансу»	- самоаналіз складових	Вправа (уальна робота)	20 хв.
3.	Підведення підсумків	- постановка цілей за методом - повернення до очікувань (рево»); - зворотній зв'язок; - чек-лист в робочому зошиті.	Робота в групах, говорення	20 хв.
Загало				90 хв.

Додаток Є**ТРЕНІНГ**
«Техніка продажів. Самопрезентація»

Тип заходу: груповий профконсультаційний.

Цільова аудиторія учасників: особи, які шукають роботу, зареєстровані безробітні, відвідувачі, які звернулися до служби зайнятості з метою пошуку роботи; студентська та учнівська молодь та бажаючі особи, які зареєструвалися за посиланням.

Чисельність учасників – 8-12 осіб.

Мета заходу: ознайомлення учасників з поняттям «самопрезентація», розкриття внутрішнього потенціалу, виокремлення й усвідомлення професійно важливих та особистісних якостей, що потрібні для самопрезентації; формування професійної самопрезентації.

Місце проведення: філії, управління центрів зайнятості (або на замовлення роботодавців, для студентів та учнів ВНЗ, ПТНЗ, тощо).

Рекомендована тривалість заходу: 90 хвилин.

Ресурсне забезпечення: матеріально-технічне (комп'ютерна техніка, фліп-чарт/інтерактивна дошка, аркуші паперу, кольорові стікери, олівці/ручки) та інформаційне (робочий зошит, роздаткові матеріали, буклети, презентаційні матеріали та Інтернет-ресурси).

Очікувані результати: оволодіння практичними навичками самопрезентації, що сприяє успішному пошуку роботи та розвитку кар'єри.

Тематичний план

з/п	Основні питання	Зміст	Рекомендована тривалість, хвилини
1.	Вступ	- вітальне слово, презентація тренера. Знайомство із учасниками: • ім'я • до чого прагну • очікування від заходу - оголошення теми та плану тренінгу; - обговорення регламенту та погодження правил тренінгу (записуємо правила на фліп-чарті).	10 хв.
2.	2.1.Міні - лекція «Самопрезентація, яка приносить успіх»	- суть самопрезентації - самопрезентація=продаж - правила успішної самопрезентації	20 хв.
	2.2 Вправа «Слабкі та сильні сторони » Самопрезентація через техніку Elevator speech (презентація в ліфті)»	- Визначення сильних та слабких сторін для розуміння, яким шляхом досягти найефективнішого розвитку - Подолання стереотипів, які заважають себе презентувати правильно і лаконічно	25 хв.
3.	3 Міні - лекція «Успішні інструменти самопрезентації»	- мова тіла та зовнішній вигляд; - просторові зони (інтимна, особиста, соціальна, публічна); -темп і манера мови, гучність голосу та інтонація; - поради при створенні самопрезентації	20 хв.
4.	Підведення підсумків.	- зворотній зв'язок: • що Ви отримали від тренінгу? • що плануєте робити після участі у ньому? - відповіді на запитання.	15 хв.
Загалом:			90 хв.

Додаток 3

ТРЕНІНГ «БРЕНД-КОД ОСОБИСТОСТІ»

Тип заходу: груповий профконсультаційний.

Цільова аудиторія учасників: особи, які шукають роботу, зареєстровані безробітні, відвідувачі, які звернулися до служби зайнятості з метою пошуку роботи; студентська молодь та бажаючі особи, які зареєструвалися за посиланням.

Чисельність учасників – 8-12 осіб.

Мета заходу: ознайомлення учасників з поняттям «бренд-код», сформулювати розуміння того, як працює особистий та професійний бренд код, активізувати вміння виділити свої сильні сторони, сприяти розкриттю власних талантів для досягнення життєвих пріоритетів та цілей.

Місце проведення: філії, управління центрів зайнятості (або на замовлення роботодавців, для студентів та учнів ВНЗ, ПТНЗ, тощо).

Рекомендована тривалість заходу: 90 хвилин.

Ресурсне забезпечення: матеріально-технічне (комп'ютерна техніка, фліп-чарт/інтерактивна дошка, аркуші паперу, олівці/ручки) та інформаційне (роздаткові матеріали, буклети, презентаційні матеріали та Інтернет-ресурси).

Очікувані результати: усвідомлення учасниками реалізації своїх можливостей через розвиток власного бренд-коду.

Тематичний план

з/п	Основні питання	Зміст	Рекомендована тривалість, хвилини
2.	Вступ	- вступне слово тренера. Знайомство із учасниками: • ім'я • хто я за фахом, досвід роботи • очікування від заходу.; - оголошення теми та плану семінару; - обговорення та погодження правил тренінгу (записуємо правила на фліп-чарті).	15 хв.
2.	2.1. Міні лекція «Бренд-код особистості – це про що?»	- розкриття поняття бренд-код особистості; - навіщо створювати особистий бренд - soft-skills та hard-skills, як основні елементи для розвитку особистісного бренд-коду	15 хв.
	2.1 Вправа «Хто я?»	- проведення внутрішнього аналізу своїх ресурсів, вподобань, вмінь.	10 хв.
3.	3.1. Міні - лекція «Як розпакувати свій особистий бренд-код?»	- з чого почати формувати; - як просувати в соціальних мережах;	15 хв.
	3.2. Вправа «SWOT-аналіз своїх можливостей».	- Визначення сильних та слабких сторін для розуміння, яким шляхом досягти найефективнішого розвитку.	20 хв
3.	Підведення підсумків.	- зворотній зв'язок: • що Ви отримали від тренінгу? • що плануєте робити після участі у ньому? - рекомендована література, посилання на сайти. - відповіді на запитання.	15 хв.
Загалом:			90 хв.

Додаток И

ТРЕНІНГ

«МОНЕТИЗАЦІЯ ТАЛАНТІВ»

Тип заходу: груповий профконсультаційний.

Цільова аудиторія учасників: особи, які шукають роботу, зареєстровані безробітні, відвідувачі, які звернулися до служби зайнятості з метою пошуку роботи; студентська молодь та бажаючі особи, які зареєструвалися за посиланням.

Чисельність учасників: 8-12 осіб.

Мета заходу: ознайомлення учасників з поняттям «талант», як важливої передумови успішної професійної діяльності; усвідомлення та розкриття своїх здібностей та талантів для подальшої ефективної монетизації.

Місце проведення: філії, управління, відділи центрів зайнятості (або на замовлення роботодавців, для учнівської молоді та студентів ВНЗ, ПТНЗ, тощо).

Рекомендована тривалість заходу: 90 хвилин.

Ресурсне забезпечення: матеріально-технічне (комп'ютерна техніка, фліп-чарт/інтерактивна дошка, аркуші паперу, олівці/ручки/маркери) та інформаційне (роздаткові матеріали, буклети, презентаційні матеріали та Інтернет-ресурси).

Очікувані результати:

підвищення інтересу до самопізнання;

усвідомлення учасниками власних талантів;

розвиток мотивації для подальшої монетизації;

Тематичний план

з/п	Структурні компоненти тренінгу	Зміст	Рекомендована тривалість, хвилини
3.	Вступ	- вступне слово тренера. Знайомство із учасниками: • ім'я • «У дитинстві я хотів(ла)стати...» - оголошення теми та плану тренінгу; - обговорення та погодження правил тренінгу (записуємо правила на фліп-чарті). - вправа «Скринька очікувань»	15 хв.
2.	2.1. Міні - лекція «Для чого монетизувати талант?»	- розкриття змісту поняття «талант», вправа «Сніжинка»; - що допоможе монетизувати талант; - роль задатків та здібностей людини в процесі реалізації таланту.	15 хв.
	2.2. Вправа «Мій зірковий портрет»	Розкриття власних талантів шляхом самоаналізу.	20 хв.
	2.3. Робота в групах «Як перетворити талант на джерело доходу?»	Усвідомлення учасниками можливих шляхів перетворення талантів на джерело доходу, підвищення мотивації до пошукової активності. Історія успішної людини (в тому числі приклади з програм по мікрогрантах)	25 хв.
3.	Підведення підсумків	- зворотній зв'язок: • Що з Ваших очікувань від тренінгу виправдалось? • Які кроки на зустріч своїй цілі Ви могли б спробувати зробити після завершення зустрічі? - рекомендація методик для діагностики творчого потенціалу та прихованих талантів; - відповіді на запитання.	15 хв.
Загалом:			90 хв.

Додаток І

Методика оцінки стресостійкості та соціальної адаптації Холмса та Праге

Інструкція: Спробуйте пригадати всі події, які сталися з Вами протягом останнього року, підрахуйте отримані Вами бали.

№	Життєві події	Бали	Так/Ні
1.	Смерть одного з подружжя	100	
2.	Розлучення	73	
3.	Розрив з партнером	65	
4.	Тюремне ув'язнення	63	
5.	Смерть близького члена сім'ї	63	
6.	Травма або хвороба	53	
7.	Одруження, весілля	50	
8.	Звільнення з роботи	47	
9.	Примирення з партнером	45	
10.	Вихід на пенсію	45	
11.	Зміни в стані здоров'я членів сім'ї	44	
12.	Вагітність дружини (подруги)	40	
13.	Сексуальні проблеми	39	
14.	Поява нового члена сім'ї, народження дитини	39	
15.	Реорганізація на роботі	39	
16.	Зміна фінансового становища	38	
17.	Смерть близького друга	37	
18.	Зміни професійної орієнтації, місця роботи	36	
19.	Посилення конфліктності стосунків з партнером	35	
20.	Кредит на значну покупку (наприклад дома)	31	
21.	Завершення строку виплати кредиту, борги, що зростають	30	
22.	Зміна посади, підвищення службової відповідальності	29	
23.	Син або донька залишають дім	29	
24.	Проблеми з родичами чоловіка (дружини)	29	
25.	Видатне особистісне досягнення, успіх	28	
26.	Партнер покидає роботу (або починає працювати)	26	

27.	Початок або завершення навчання в навчальному закладі	26	
28.	Зміна умов життя	25	
29.	Відмова від особистих звичок, зміна стереотипів поведінки	24	
30.	Проблеми з керівником, конфлікти	23	
31.	Зміни умов або часу роботи	20	
32.	Зміна місця проживання	20	
33.	Зміна місця навчання	20	
34.	Зміна звичок, що пов'язані з проведенням відпочинку, відпустки	19	
35.	Зміна звичок, що пов'язані з віросповіданням	19	
36.	Зміна соціальної активності	18	
37.	Кредит на купівлю менш значних речей (наприклад телевізора)	17	
38.	Зміна звичок, що пов'язані зі сном, порушення сну	16	
39.	Зміна кількості членів сім'ї, що живуть разом, зміна характеру та частоти зустрічей з іншими членами сім'ї	15	
40.	Зміна звичок, пов'язаних з харчуванням (кількість їжі, відсутність апетиту тощо)	15	
41.	Відпустка	13	
42.	Різдво, святкування Нового року, день народження	12	
43.	Незначне порушення правопорядку (штраф за порушення правил дорожнього руху)	11	

Підрахунок суми балів дає Вам можливість відтворити картину свого стресу. Лікарі Холмс та Раге вважають, що необхідно розуміти, що не окремі, ніби незначні події в Вашому житті стали причиною виникнення стресової ситуації, а їх комплексна дія.

Загальна сума балів	Міра здатності опиратися стресу
150-199 200-299 300 і більше	Високий Пороговий Низький (вразливість)

Оцінка роботи студентів:

- Усна відповідь – 1 бал
- Практичне завдання 1– 2 бали
- Практичне завдання 2 - 2 бали

Додаток І

Дослідження спрямованості особистості (Б. Басса)

Мета роботи: визначення рівня спрямованості особистості на себе, на спілкування, на працю.

Потрібно вибрати одну відповідь, яка найбільше відповідає дійсності та виражає Вашу думку, і записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найбільш привабливо». Потім вибрати одну відповідь, яка найменше відповідає реальності, і записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найменш привабливо».

Бланк до методики Б. Басса

1. Найбільше задоволення я одержую від: А) схвалення моєї роботи; Б) усвідомлення того, що робота виконана добре; В) усвідомлення того, що мене оточують друзі.
2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то прагнув би бути: А) тренером, який розробляє тактику гри; Б) відомим гравцем; В) обраним капітаном команди.
3. На мою думку, кращим педагогом є той, хто: А) цікавиться учнями та має до кожного індивідуальний підхід; Б) зацікавлює своїм предметом так, що учні з задоволення заглиблюються в цей предмет; В) створює у колективі таку атмосферу, за якої кожен учень може висловити свою думку.
4. Мені подобається, коли люди: А) радіють за виконану роботу; Б) із задоволенням працюють у колективі; В) прагнуть виконати свою роботу краще за інших.
5. Я бажав би, щоб мої друзі: А) були доброзичливими та допомагали людям, коли це необхідно; Б) були вірними та відданими мені; В) були розумними та цікавими людьми.
6. Кращими друзями я вважаю тих: А) з ким маю гарні стосунки; Б) на кого завжди можна покластися; В) хто може багато досягти у житті.
7. Найбільше мені не подобається: А) коли у мене щось не виходить; Б) коли розвалюються стосунки з товаришами; В) коли мене критикують.

8. На мою думку, дуже погано, коли педагог: А) не приховує своєї антипатії до деяких учнів, насміхається та дражнить їх; Б) викликає дух суперництва в колективі; В) недостатньо добре знає предмет, який викладає.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося: А) проводити час з друзями; Б) відчуття виконаної справи; В) коли мої вчинки схвалювали.
10. Я бажав би бути схожим на тих, хто: А) досягнув успіху в житті; Б) дійсно закоханий у свою справу; В) відзначається доброзичливістю та товариськістю.
11. Насамперед школа повинна: А) навчати вирішувати завдання, які ставить життя; Б) розвивати передусім індивідуальні здібності учнів; В) виховувати якості, які допомагають встановлювати стосунки з людьми.
12. Якби я мав більше вільного часу, то використовував би його: А) для спілкування з друзями; Б) для відпочинку та розваг; В) для самоосвіти та улюблених справ.
13. Найбільших успіхів я досягаю, коли: А) працюю з людьми, до яких відчуваю симпатію; Б) маю цікаву роботу; В) отримаю винагороду за свої зусилля.
14. Мені подобається, коли: А) інші люди поважають мене; Б) я відчуваю задоволення від добре виконаної роботи; В) я маю час приємно спілкуватися з друзями.
15. Якби про мене написали в газеті, то краще було б, щоб: А) розповіли про якусь цікаву справу, пов'язану із навчанням, спортом, де я брав участь; Б) написали про мою діяльність; В) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працював.
16. Краще за все я навчаюсь, коли викладач: А) має до мене індивідуальний підхід; Б) може зацікавити своїм предметом; В) проводить колективні обговорення проблем, що вивчаються.
17. Для мене немає нічого гіршого, за: А) образу власної гідності; Б) невдачу при виконанні важливої справи; В) втрату друзів.
18. Найбільше я ціную: А) успіх; Б) можливості спільної роботи; В) здоровий практичний розум та інтуїцію.

19. Я не поважаю людей, які: А) вважають себе гіршими за інших; Б) часто сваряться та конфліктують; В) заперечують усе нове.
20. Приємно, коли: А) працюєш над важливою справою; Б) маєш багато друзів; В) усім подобаєшся та викликаєш схвалення.
21. На мою думку, в першу чергу керівник повинен бути: А) доступним; Б) авторитетним; В) вимогливим.
22. У вільний час я з цікавістю прочитав би книжки: А) про те, як знайти друзів та налагодити гарні стосунки з оточуючими; Б) про життя знаменитих людей; В) про останні досягнення науки та техніки.
23. Якби в мене були музикальні здібності, я бажав би бути: А) диригентом; Б) композитором; В) солістом.
24. Я бажав би: А) вигадати цікавий конкурс; Б) перемогти у конкурсі; В) організувати конкурс і управляти ним.
25. Для мене важливо знати: А) що я бажаю зробити; Б) як досягнути мети; В) як організувати людей для досягнення мети.
26. Людина повинна прагнути до того, щоб: А) інші люди схвалювали її вчинки; Б) передусім виконувати свою справу; В) її не можна було б критикувати за виконану роботу.
27. Найкраще я відпочиваю у вільний час, якщо: А) спілкуюсь з друзями; Б) дивлюсь цікаві фільми; В) займаюсь своєю улюбленою справою.

Обробка результатів. Кожній відповіді у стовпчику «Найбільш привабливо» надається 2 бали, відповіді у стовпчику «Найменш привабливо» - 0 балів, відповідям, що не потрапили в жодний стовпчик - 1 бал. Бали, набрані за всіма 27 судженнями, додаються для кожного виду спрямованості окремо (за ключем).

Ключ

№	Я	С	Д		№	Я	С	Д		№	Я	С	Д
1	А	В	Б		10	А	В	Б		19	А	Б	В
2	Б	В	А		11	Б	В	А		20	В	Б	А
3	А	В	Б		12	Б	А	В		21	Б	А	В
4	В	Б	А		13	В	А	Б		22	Б	А	В
5	Б	А	В		14	А	В	Б		23	В	А	Б

6	В	А	Б		15	Б	В	А		24	Б	в	А
7	В	Б	А		16	А	в	Б		25	А	В	Б
8	А	Б	В		17	А	в	Б		26	В	А	Б
9	В	А	Б		18	А	Б	В		27	Б	А	В

Інтерпретація результатів. За допомогою методики визначаються такі види спрямованості особистості: **Спрямованість на себе (Я)** - орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривога, інтровертованість, роздратованість, прагнення до влади. **Спрямованість на спілкування (С)** - прагнення передусім підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для виконання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках з людьми. **Спрямованість на справу, діло (Д)** - зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконання роботи якнайкраще, орієнтація на ділове співробітництво, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети.