

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

«_____» _____ 2024 року

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття ступеня вищої освіти

магістр

(ступінь вищої освіти)

на тему: **«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ
ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ»**

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент
ОСТОПОЛЕЦЬ Ірина Юріївна

Рецензент: доцент кафедри психології та педагогіки Миколаївського національного університету імені В.О. Сухомлинського, кандидат психологічних наук, доцент
ЛИТВИНЕНКО Ірина Сергіївна

Виконала: студент VI курсу 664Мз групи
СУХОПАР Андрій Юрійович

Спеціальності 053 «Психологія»
ОПП: «Психологія»

Миколаїв – 2024 рік

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

(повне найменування вищого навчального закладу)

Інститут, факультет, відділення	Навчально-науковий інститут післядипломної освіти
Кафедра, циклова комісія	Кафедра психології
Рівень вищої освіти	Другий (магістерський)
Спеціальність	053 «Психологія»
ОПП / ОНП	«Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології

_____ А.І. Яблонський

“ ” 2024 року

З А В Д А Н Н Я НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТУ

СУХОПАРУ Андрію Юрійовичу

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема проекту (роботи) Психологічні засади процесу працевлаштування ветеранів війни

керівник роботи: ОСТОПОЛЕЦЬ Ірина Юріївна,
кандидат психологічних наук, доцент
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджено наказом вищого навчального закладу від «20» вересня 2024 року
№ 249/1.

2. Строк подання студентом проекту (роботи) «20» листопада 2024 року

3. Вихідні дані до кваліфікаційної роботи: вступ, основна частина, висновок,
список використаних джерел, додатки.

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)
не планується

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис	
		завдання видав	завдання прийняв
Вступ	ОСТОПОЛЕЦЬ Ірина Юріївна кандидат психологічних наук, доцент		
Розділ 1			
Розділ 2			
Розділ 3			
Висновки			

7. Дата видачі завдання 02.09.2024

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1.	Вступ до кваліфікаційної роботи	вересень 2024	
2.	Розділ 1. Теоретичні основи психологічної адаптації та працевлаштування ветеранів війни	жовтень 2024	
3.	Розділ 2. Психологічні аспекти працевлаштування ветеранів війни	жовтень 2024	
4.	Розділ 3. Емпіричне дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни	жовтень 2024	
5.	Висновки	листопад 2024	
6.	Передкваліфікаційна практика	02.-15.09.2024	
7.	Оформлення списку використаних джерел, додатків	листопад 2024	
8.	Попередній захист	21.11.2024	
9.	Рецензія на кваліфікаційну роботу	02.12.2024	
10.	Захист кваліфікаційної роботи	19.12 2024	

Студент

(підпис)

Андрій СУХОПАР

(прізвище та ініціали)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Ірина ОСТОПОЛЕЦЬ

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Сухопар А.Ю. Психологічні засади процесу працевлаштування ветеранів війни. – Рукопис.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 053 «Психологія» – Чорноморський національний університет імені Петра Могили, Миколаїв, 2024.

Кваліфікаційна робота присвячена загальному теоретико-методологічному основі та розробці рекомендацій щодо психологічних питань працевлаштування ветеранів війни. Досліджено бар'єри, з якими зіштовхуються ветерани під час працевлаштування, та визначено роль психологічної.

Розкрито поняття, цілі та завдання психологічної підтримки ветеранів війни в процесі працевлаштування. Розглянуто психологічні чинники, які сприяють успішній інтеграції ветеранів у ринок праці, зокрема адаптація до мирного життя, управління стресом та розвиток навичок самопрезентації. Досліджено теоретико-методологічні підходи до роботи з ветеранами для забезпечення їх психологічної готовності до працевлаштування.

Об'єктом дослідження є ветерани війни, які повернулися до цивільного життя та шукають можливості для працевлаштування.

Наукова новина виникла у створених рекомендаціях і програмах підтримки, спрямованих на усунення психологічних бар'єрів, які заважають працевлаштуванню ветеранів війни, а також на підвищення їхньої соціальної адаптації та інтеграції в мирне середовище.

Ключові слова: ветерани, війна, працевлаштування, адаптація, психологічні засади, роботодавці, реабілітація.

ABSTRACTS

Sukhopar A.Y. Psychological principles of the process of employment of war veterans.

Qualification work for the master's degree in specialty 053 "Psychology" - Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, 2024.

The qualification work is devoted to the general theoretical and methodological basis and development of recommendations on psychological issues of employment of war veterans. The barriers faced by veterans during employment are investigated, and the role of psychological is determined.

The concepts, goals and objectives of psychological support for war veterans in the employment process are revealed. The psychological factors that contribute to the successful integration of veterans into the labor market, including adaptation to peaceful life, stress management and the development of self-presentation skills, are considered. The theoretical and methodological approaches to working with veterans to ensure their psychological readiness for employment are investigated.

The object of the study is war veterans who have returned to civilian life and are looking for employment opportunities.

The scientific novelty of the research is the creation of recommendations and support programs aimed at eliminating psychological barriers that hinder the employment of war veterans, as well as at increasing their social adaptation and integration into a peaceful environment.

Key words: veterans, war, employment, adaptation, psychological principles, employers, rehabilitation.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ	9
1.1. Визначення та особливості психологічної адаптації після військової служби	9
1.2. Основні виклики та бар'єри в працевлаштуванні ветеранів війни	17
1.3. Підходи та моделі підтримки працевлаштування ветеранів у міжнародній практиці	20
ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ	26
Розділ 2. ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ	29
2.1. Психологічний портрет ветерана війни: від адаптації до інтеграції	29
2.2. Роль соціальної підтримки в працевлаштуванні ветеранів	34
2.3. Вплив соціального середовища та роботодавців на процес працевлаштування ветеранів.....	38
ВИСНОВОК ДО ДРУГОГО РОЗДІЛУ	52
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ	57
3.1. Організація та методи дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни	57
3.2. Аналіз психологічних чинників, що впливають на працевлаштування ветеранів.....	60
3.3. Розробка рекомендацій для полегшення працевлаштування ветеранів війни.....	70
ВИСНОВКИ ДО ТРЕТЬОГО РОЗДІЛУ	74
ВИСНОВКИ.....	77
СПИСК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:	80
ДОДАТКИ.....	88

ВСТУП

Актуальність теми. У сучасному світі питання працевлаштування ветеранів війни набуває все більшої актуальності, адже зростання числа військових конфліктів призводить до значних соціальних, психологічних та економічних викликів для осіб, які повертаються з армії. Після служби багато ветеранів стикаються з труднощами адаптації до мирного життя, що включає не лише пошук роботи, але й відновлення соціальних зв'язків, подолання психологічних травм та інтеграцію в нові соціальні умови.

Психологічні аспекти цього процесу є надзвичайно важливими, оскільки емоційний стан ветеранів, їх здатність до адаптації, рівень мотивації та внутрішні ресурси безпосередньо впливають на успішність їхньої інтеграції в цивільне суспільство. У зв'язку з цим, дослідження психологічних засад працевлаштування ветеранів війни стає важливим для розуміння специфіки їхніх потреб і розробки ефективних програм підтримки.

Таким чином, результати дослідження можуть стати основою для формування комплексних програм, які враховують індивідуальні потреби ветеранів і сприяють їх успішній інтеграції в суспільство. Важливість цієї теми підкреслює не лише соціальна відповідальність, але й необхідність створення сприятливих умов для тих, хто віддав частину свого життя на захист держави.

Метою даної роботи є вивчення психологічних засад процесу працевлаштування ветеранів війни та розробка рекомендацій для поліпшення їхньої адаптації на ринку праці.

Завдання кваліфікаційної роботи магістра полягають у:

- 1) аналіз психологічних чинників, що впливають на процес працевлаштування ветеранів;
- 2) вивчення впливу соціальної інтеграції на адаптацію ветеранів до цивільного життя;
- 3) дослідження впливу професійної підготовки на успішність працевлаштування ветеранів;

- 4) розробка практичних рекомендацій щодо підтримки ветеранів у процесі працевлаштування;

Об'єктом дослідження є ветерани війни, які повернулися до цивільного життя та шукають можливості для працевлаштування.

Предметом дослідження є психологічні аспекти, що впливають на процес працевлаштування ветеранів, а також чинники, які сприяють або перешкоджають їхній адаптації в цивільному суспільстві.

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) методи обробки даних (узагальнення та систематизація якісних і кількісних даних емпіричного дослідження).

Практичне значення. Виникає у розробці конкретних рекомендацій і програм психологічної підтримки, спрямованих на адаптацію ветеранів до цивільного життя та їх ефективну інтеграцію в ринок праці. Дослідження дозволяє виявити основні психологічні бар'єри, з якими ветерани стикаються при працевлаштуванні, та надає інструменти для їх подолання. Розроблені рекомендації можуть бути використані психологами, соціальними працівниками та спеціалістами з працевлаштування для надання цілеспрямованої допомоги ветеранам. Крім того, роботодавці можуть отримати корисні знання про специфіку взаємодії з ветеранами, що дозволить ефективніше організувати процес їх інтеграції в робочі команди.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи магістра становить 111 сторінок, основний зміст викладено на 82 сторінках. Робота містить 18 таблиць, 3 додатки. Список використаних джерел налічує 70 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ АДАПТАЦІЇ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

1.1. Визначення та особливості психологічної адаптації після військової служби

У загальному розумінні, соціальна адаптація – це процес формування найбільш відповідних моделей поведінки в умовах змінного мікросоціального середовища [1, с. 60]. Адаптацію військовослужбовців можна визначити як процес пристосування особистості до нових умов соціального середовища, що передбачає освоєння нових норм поведінки та узгодження з вимогами суспільства.

Це включає врівноваження розбіжностей між очікуваннями соціуму щодо людини та її реальною поведінкою, а також між можливостями людини і реаліями соціального середовища, в якому вона знаходиться. Час адаптації можна умовно поділити на кілька етапів: підготовчий, етап психологічного напруження перед звільненням, етап гострих психічних реакцій під час переходу до цивільного життя, етап виходу з військового середовища, перегляд старих стереотипів та набуття нових навичок [2, с. 19].

На офіційному веб сайті Міністерства оборони України поняття «адаптація військовослужбовця» визначається, як «процес його пристосування до вимог військової служби, обов'язків за посадою, завдань та змісту спеціальності, специфічних особливостей служби, а також до військового колективу. Адаптацію поділяють на організаційну, професійну, соціально-психологічну, соціальну та психофізіологічну[3]

У процесі адаптації до нових умов життя, військовослужбовець може стикатися з психологічними труднощами, зумовленими кардинальними змінами діяльності, що призводить до стресу. Дослідження показують, що приблизно 25-30% військовослужбовців, які брали участь у

бойових діях, стикаються з хронічними посттравматичними станами, викликаними впливом стресових факторів.

Тарас Вдовиченко у своєму дослідженні вказує на велику групу українських дослідників, які, незважаючи на вживання дещо відмінних «семантичних конструкцій: соціальна адаптація, соціально-психологічна адаптація, соціальна та професійна адаптація» [4,с.55], зосереджують свою увагу на зайнятості як ключовому аспекті соціальної адаптації військовослужбовців. Вони « так чи інакше наголошують на аспекті пристосування звільнених військовослужбовців до нових професійних відносин та умов праці, необхідності професійної модифікації та працевлаштування, забезпечення трудової зайнятості тощо». Саму соціальну адаптацію військовослужбовців вони трактують як процес «їхнього пристосування до умов цивільного життя (цивільного середовища, громадянського суспільства) з ринковою системою відносин».

Типовим в даному контексті є визначення, наведене А.Л. Красильщиковим, а саме: «Процес адаптації колишніх військовослужбовців відбувається як перехід її суб'єктів із системи “кадрова армія України” до системи “ринкова Україна”» [5,с.78].

Стресові аспекти переходу включають в себе бути емоційні труднощі, втрата статусу, зміни в ритмі життя, втрата співробітників та інші стресові фактори, з якими стикаються військові під час переходу до цивільного життя.

Практично ідентичне визначення присутнє в статті О.О. Буряка та М.І. Гіневського – «Соціальна адаптація – процес активного пристосування офіцера і членів його сім'ї до нових умов проживання в громадянському суспільстві з ринковою системою взаємовідносин» [6, с.160]. Дещо осторонь стоять автори, які роблять акцент на засвоєння військовослужбовцями нових соціальних норм і ролей. Тобто мова, у нашому розумінні, йде очевидно про подолання маргіналізованого становища, пов'язаного з переходом з однієї до іншої соціальної групи.

Сам процес соціальної адаптації ці автори вбачають у застосуванні комплексу педагогічних, соціальних, психологічних і правових заходів [].

Так у концепції Державної цільової програми соціальної і професійної адаптації військовослужбовців, які підлягають звільненню, та осіб, звільнених з військової служби, на період до 2011 року вона визначається наступним чином: «Адаптацією військовослужбовців та членів їх сімей є соціальний процес їх активного пристосування до нових соціальних умов проживання в цивільному середовищі з ринковою системою відносин, який передбачає освоєння норм і правил такого середовища, оволодіння професією, спеціальністю, реалізацію прав, у тому числі на працю, формування нових правил поведінки і самоусвідомлення, що забезпечує комфортний перехід до нових умов життя.» [7].

«Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» Закон України не містить чіткого визначення самого поняття соціальної адаптації. Проте контекст, в якому вживається це поняття, чітко вказує саме на сферу зайнятості та професійної підготовки як на пріоритети процесу [8].

Так, індивідуальні особливості особистості, такі як темперамент і психічні ознаки, безпосередньо впливають на процес розвитку адаптації.

Таким чином, незважаючи на багатогранність соціальної адаптації військових, основна увага дослідників і законодавства зосереджена на їхній професійній підготовці та працевлаштуванні.

Іноземні дослідники пропонують більш різноманітні підходи до визначення та вивчення процесу реінтеграції військових. Приміром, Ельнітські, Фішер та Блевінс спробували розробити універсальне визначення цього поняття, що є важливим для подальших наукових досліджень.

Дослідження не лише визначало мету реінтеграції, а й аналізувало динаміку використання термінів "перехід", "реінтеграція" та "інтеграція до громади". Спостерігається значне зростання популярності термінів

"перехід" та "реінтеграція" після 2004 року, особливо після виведення американських військ з Іраку[9,с.86].

Незважаючи на значну кількість досліджень, пов'язаних з адаптацією військових, соціальний контекст цього процесу вивчається недостатньо. Дослідники зазначають, що соціалізація, гендер та ідентичність є ключовими факторами, які впливають на успішність адаптації.

Особливу увагу приділяють відмінностям у соціалізації в армії та в цивільному суспільстві. В армії соціалізація швидка, спрямована і тотальна, що формує жорсткі рамки поведінки та ідентичності. Гендерні аспекти пов'язані з культивуванням певних "чоловічих" цінностей, які можуть ускладнювати адаптацію до цивільного життя.

Важливу роль у процесі адаптації відіграє військова ідентичність, пов'язана з відчуттям власної значущості та володінням символами статусу. Перехід до цивільного життя вимагає переосмислення цієї ідентичності.

Дослідники використали теорію П'єра Бурдьє для аналізу переходу військових до цивільного життя. Концепції габітусу, капіталу та соціального поля дозволили їм зрозуміти, як воєнний досвід впливає на подальше життя ветеранів. Особливу увагу автори приділили поняттю культурної компетенції, тобто здатності людини орієнтуватися в різних соціальних контекстах.

Перехід від військового до цивільного життя пов'язаний з низкою проблем, пов'язаних зі зміною хабітусу, соціального поля та культурного капіталу. Втрата звичного середовища і необхідність освоювати нові ролі створюють значні труднощі для ветеранів.

Зарубіжні дослідники, такі як Едгар Джонс, доводять, що культурні фактори впливають не лише на соціальну адаптацію військових, а й на розуміння психічних розладів, пов'язаних з військовою службою. Аналіз історичних даних демонструє, як культурні уявлення змінювалися з часом, впливаючи на діагностику та лікування таких розладів[10,с.90].

Дослідження Джонса демонструють, що наше розуміння таких явищ, як "розлади функції серця", "шок обстрілу" та ПТСР, тісно пов'язане з культурним контекстом, в якому ми живемо.

Згідно з «Дослідницькими діагностичними критеріями», посттравматичний стресовий розлад визначається як відстрочена або тривала реакція на стресову подію чи ситуацію, що має винятково загрозливий або катастрофічний характер, здатний спричинити сильний дистрес. ПТСР належить до межових психічних розладів, які зазвичай не мають різко виражених порушень, хоча можуть зустрічатися випадки з психічними відхиленнями.

Посттравматичний стресовий розлад також називають «хронічним військовим неврозом», що характеризується збудливістю, дратівливістю, неконтрольованими реакціями на подразники та схильністю до агресивних реакцій. До факторів, що його визначають, відносять психотравму, отриману під впливом екстремальних обставин, особливості роботи людської психіки та вплив соціального середовища. Вплив екстремальних стресових подій охоплює всі рівні організму і може викликати зміни як психічного, так і соматичного характеру [11, с. 39].

Дослідницька група у складі М. Мушкевича, Р. Федоренка та А. Мельника, вивчивши діагностику та симптоматику посттравматичного стресового розладу, виділила такі основні прояви: 1) повторювані нав'язливі спогади про події, що включають думки або відчуття; 2) часті спогади, які викликають сильне занепокоєння; 3) відчуття або дії, які створюють враження, що подія відбувається знову; 4) сильний психологічний дистрес у відповідь на зовнішні або внутрішні подразники, які символізують або нагадують про травматичну подію; 5) фізіологічні реакції, такі як почервоніння, збліднення, тремтіння, підвищене серцебиття, під впливом подразників, що асоціюються з психотравмою; 6) флешбеки; 7) постійне уникання стимулів, пов'язаних із травмою, включаючи загальне заціпеніння та втрату активності; 8) гіперактивність, що проявляється дратівливістю або спалахами гніву, труднощами зі сном,

проблемами концентрації уваги, надмірною пильністю та підвищеною реакцією на сильні подразники [12, с. 12].

Дослідниця Л. Музичко виділяє клінічні симптоми, які можуть спостерігатися у військовослужбовців: немотивована пильність – людина постійно стежить за тим, що відбувається навколо, відчуває постійну загрозу, реагує вибухово, іноді робить різкі рухи; приглушеність емоцій – зниження або втрата емоційних проявів, складнощі у встановленні близьких та дружніх стосунків, відсутність відчуттів радості, любові, творчого підйому, грайливості; агресивність – прагнення вирішувати проблеми за допомогою грубої сили, часто фізичної, емоційної або вербальної; порушення пам'яті та уваги – труднощі з концентрацією та згадуванням; депресія – стан, при якому людина відчуває відчай, безглуздість життя, нервові виснаження та апатію; загальна тривожність – на фізіологічному рівні (біль у спині, спазми шлунку, головні болі), на психічному рівні (постійне занепокоєння, параноїдальні явища), в емоціях (почуття жаху, невпевненості, комплекс вини); зловживання наркотичними та лікарськими засобами – ветерани можуть вдаватися до наркотиків, алкоголю та інших речовин, щоб зменшити інтенсивність посттравматичних симптомів; неспроможність спогадити, які є важливим симптомом посттравматичного стресового розладу [13, с. 292–293].

Процес адаптації військовослужбовців є індивідуальним для кожного. У випадках, коли спостерігаються складні психологічні стани, клінічні симптоми або тривалий стрес, необхідна спеціалізована допомога. Однак, навіть якщо симптоми не проявляються яскраво або відсутні зовсім, наслідки травматичних подій можуть виявитися згодом, адже «посттравматичний синдром – це бомба уповільненої дії, яка може проявитися через півроку, а може і через десять років» [14, с. 178].

Дослідниця Л. Матвієць зазначає, що для надання психологічної допомоги військовослужбовцю, фахівець повинен розуміти динаміку переживання важкої травматичної ситуації, яка включає кілька етапів [15, с. 65]. Авторка виділяє такі етапи:

Фаза заперечення або шоку – настає одразу після дії травматичного фактору. Це короткотривалий етап, під час якого людина не може емоційно прийняти подію, що сталася. Психіка захищається від руйнівного впливу травми через заперечення або несприйняття.

Фаза агресії і провини – на цьому етапі людина починає усвідомлювати травматичну подію, намагається зрозуміти її причини, шукає винних, переживає почуття провини та спрямовує агресію на себе.

Фаза депресії – характеризується усвідомленням того, що обставини виявилися сильнішими. Це супроводжується почуттям безпорадності, самотності, відсутності сенсу життя, що може призвести до депресії. Людина може втратити інтерес до спілкування та комунікації з оточуючими, що посилює відчуття самотності та непорозуміння з боку інших.

Фаза зцілення – характеризується прийняттям пережитих травматичних подій, усвідомленням і прийняттям минулого, а також набуттям нового сенсу життя.

Психологічна допомога учасникам бойових дій сприяє їхній успішній адаптації до мирного життя. У межах цієї допомоги можуть бути реалізовані такі напрямки: діагностика адаптації та поведінки у мирних умовах, оцінка психоемоційного стану та синдрому соціально-психологічної дезадаптації; психологічне консультування (як індивідуальне, так і сімейне); психокорекційна робота, спрямована на виправлення особливостей психічного розвитку, які не відповідають оптимальній нормі; навчання навичкам саморегуляції, включаючи методи релаксації, аутотренінгу та інші техніки зняття напруги; соціально-психологічні тренінги для підвищення адаптивності військовослужбовців і їх особистісного розвитку; допомога у професійному самовизначенні, профорієнтація для перенавчання та подальшого працевлаштування [16, с. 70].

Комплексна допомога військовослужбовцям, які перебувають у складному психологічному стані після повернення з зони бойових дій,

надається в рамках психологічної реабілітації. Метою реабілітації є допомога у відновленні психічного здоров'я до рівня, необхідного для подальшої діяльності. Психологи зазвичай виділяють чотири основні етапи психологічної реабілітації військовослужбовців:

Діагностичний етап – на цьому етапі проводиться оцінка психологічних проблем військовослужбовців, визначається ступінь їхнього впливу на психічне здоров'я. Основними завданнями є: а) визначення наявності, складу та вираженості негативних психологічних наслідків бойового стресу; б) з'ясування причин їх виникнення та можливих рецидивів; в) оцінка ефективності стратегій подолання військовослужбовця з негативними наслідками бойового стресу; г) вибір оптимальних методів психологічної допомоги для кожного військовослужбовця.

Психологічний етап – передбачає цілеспрямоване застосування конкретних методів впливу на психіку реабілітованих військовослужбовців.

Етап реадаптації – цей етап реалізується переважно під час спеціалізованої реабілітації.

Етап супроводу – включає моніторинг стану військовослужбовців, їх консультивання та, за потреби, надання додаткової психологічної допомоги після завершення основної психологічної реабілітації [17, с. 138].

Якщо військовослужбовець звертається до центру соціально-психологічної реабілітації учасників бойових дій, він може отримати всебічну професійну допомогу та підтримку відповідно до завдань центру:

1. Медична реабілітація військовослужбовців, зокрема тих, які стали інвалідами.
2. Заходи з соціально-психологічної адаптації військовослужбовців – учасників бойових дій та членів їхніх сімей у контексті ринкових відносин (індивідуальна психологічна та

психотерапевтична допомога, групові та індивідуальні форми реабілітації).

3. Соціально-психологічна підтримка військовослужбовців і членів їхніх сімей (з цією метою має бути організована робота кімнати психологічного розвантаження при центрі).
4. Проведення освітньої діяльності (профорієнтація, первинна або додаткова професійна освіта, підвищення кваліфікації за цивільними спеціальностями, професійна перепідготовка).
5. Сприяння працевлаштуванню: створення банку вакансій, підтримка контактів з роботодавцями.
6. Соціально-правовий захист (координація роботи центру з військкоматами, військовими частинами, службами зайнятості, навчальними центрами; юридичне консультування; підтримка підприємництва; участь у створенні та реалізації систем соціального захисту) [18, с. 60].

Отже, повернення військових з фронту до мирного життя — це складний процес. Вони можуть стикатися з різними труднощами, такими як стрес, посттравматичний синдром та проблеми з адаптацією до нового життя. Щоб допомогти їм, потрібна підтримка фахівців з різних галузей: психологів, медиків, юристів тощо. Вони забезпечують не лише медичну допомогу, а й психологічну підтримку, юридичні консультації та допомогу у працевлаштуванні. Завдяки такому комплексному підходу ми можемо зробити процес адаптації для наших захисників більш успішним.

1.2. Основні виклики та бар'єри в працевлаштуванні ветеранів війни

Повернення ветеранів з поля бою до мирного життя — це складний процес, який супроводжується низкою викликів та бар'єрів. Одним із найважливіших питань є працевлаштування. Незважаючи на набуття

цінних навичок під час військової служби, ветерани часто стикаються зі значними труднощами при інтеграції на цивільному ринку праці.

Психологічні наслідки війни:

- посттравматичний стресовий розлад (ПТСР): ПТСР є одним з найпоширеніших психічних розладів серед ветеранів. Він проявляється у формі тривоги, депресії, флешбеків, проблем зі сном та різкими змінами настрою. Ці симптоми можуть значно ускладнювати виконання робочих обов'язків, особливо тих, що пов'язані з комунікацією, прийняттям рішень та адаптацією до нових ситуацій[19,с.76];
- крім ПТСР, ветерани часто страждають від депресії та тривоги, що може призвести до зниження мотивації, втрати інтересу до роботи та соціальної ізоляції;
- довгий час, проведений у закритому військовому середовищі, може ускладнити адаптацію до цивільного життя. Ветерани можуть відчувати труднощі у встановленні нових соціальних контактів та довірі до оточуючих.

Фізичні травми, отримані під час бойових дій, можуть обмежити фізичні можливості ветеранів, ускладнюючи виконання певних видів роботи. Війна часто призводить до розвитку хронічних захворювань, таких як головний біль, проблеми зі слухом та зором, які можуть впливати на працездатність.

Невідповідність навичок та вимог ринку праці:

- навички, отримані під час військової служби, часто мають вузьку спеціалізацію і можуть не відповідати потребам цивільного ринку праці;
- ветерани можуть не мати досвіду роботи в цивільній сфері, що ускладнює їхнє працевлаштування;
- багато ветеранів потребують додаткової освіти або перекваліфікації для того, щоб знайти роботу за фахом.

Стереотипи щодо ветеранів: Існують стереотипи про те, що ветерани агресивні, недисципліновані або мають проблеми з алкоголем чи наркотиками. Ці стереотипи можуть ускладнювати працевлаштування ветеранів[20,с.155]. Ветерани старшого віку можуть стикатися з віковою дискримінацією, особливо якщо вони мають фізичні обмеження.

Ветерани можуть відчувати відсутність соціальних зв'язків, що ускладнює пошук роботи через рекомендації. Труднощі з адаптацією до нового соціального середовища: Повернення до мирного життя може бути складним для ветеранів, що призводить до соціальної ізоляції та ускладнює пошук роботи.

Багато ветеранів стикаються з фінансовими труднощами, що може обмежити їхні можливості для пошуку роботи та професійного розвитку[21,с.340].

Для успішної інтеграції ветеранів у цивільне життя необхідно розробляти комплексні програми підтримки, які включають:

- надання психологічної допомоги для подолання наслідків травматичних подій;
- організація програм професійної перепідготовки та підвищення кваліфікації;
- створення спеціалізованих служб зайнятості для ветеранів, організація ярмарків вакансій та стажувань;
- надання ветеранам інформації про доступні програми підтримки, вакансії та можливості для розвитку;
- проведення інформаційних кампаній для зміни стереотипів щодо ветеранів та підвищення поінформованості роботодавців про їхні можливості.

Лише за умови комплексного підходу можна забезпечити успішну реабілітацію та соціальну адаптацію ветеранів війни.

1.3. Підходи та моделі підтримки працевлаштування ветеранів у міжнародній практиці

У сучасному світі, сповненому конфліктів, ветерани по всьому світу стикаються з подібними викликами при поверненні до мирного життя. Складність переходу від військової служби до цивільного середовища робить питання соціальної реінтеграції та працевлаштування ветеранів гострою глобальною проблемою, що потребує міжнародної співпраці та спільних рішень

Комплексний підхід до реабілітації ветеранів передбачає не лише фізичне відновлення, а й психологічну підтримку та сприяння соціальній адаптації. Для успішного повернення до мирного життя ветеранам необхідні програми, які допоможуть їм знайти роботу, розпочати власну справу або продовжити освіту[22,с.92].

Програми підтримки ветеранів можуть стати потужним каталізатором інновацій та економічного зростання. Вони не лише допомагають ветеранам реалізувати свій потенціал, а й сприяють розвитку малого та середнього бізнесу, створюючи нові можливості для всіх.

«Україна, маючи власний досвід підтримки ветеранів, нині стоїть перед складним завданням: адаптувати найкращі світові практики та розробити інноваційні підходи до реінтеграції ветеранів в суспільство. Цей процес вимагає спільних зусиль уряду, громадськості та бізнесу. Аналізуючи досвід провідних країн, таких як США, Канада та Велика Британія, ми прагнемо виявити ефективні рішення, які допоможуть подолати виклики, з якими стикаються українські ветерани, особливо в умовах війни. Відсутність системної підтримки може призвести до серйозних соціальних проблем, тому створення комплексної системи допомоги ветеранам є не лише моральним обов'язком, а й необхідною умовою для стабільності та розвитку країни» [23,с.88].

Щоб успішно повернути ветеранів до мирного життя, необхідний всебічний підхід, який охоплює створення робочих місць, підтримку

підприємництва, професійну перепідготовку, а також забезпечення психологічної та медичної допомоги. Цього можна досягти лише об'єднавши зусилля держави, бізнесу, громадських організацій та освітніх закладів. Міжнародний досвід, зокрема, США та Канади, демонструє, що такі комплексні програми не лише допомагають ветеранам, а й сприяють розвитку всього суспільства.

Жінки, які служили в армії, стикаються з низкою унікальних проблем, що поглиблюються після демобілізації. Гендерні стереотипи, соціальна ізоляція та обмежений доступ до ветеранських ресурсів, орієнтованих переважно на чоловіків, створюють додаткові бар'єри для їхньої адаптації до цивільного життя. Дискримінація за статевою ознакою під час служби та невидимість у спільнотах ветеранів посилюють відчуття самотності та ізоляції.

Впровадження гендерної перспективи в політики підтримки ветеранів – це не просто питання справедливості, а й ключ до підвищення ефективності цих програм. Залучення жінок ветеранок до процесу розробки та реалізації політик дозволяє точніше визначити їхні потреби та розробити більш ефективні рішення. Міжнародний досвід демонструє, що спеціалізовані програми для жінок ветеранок, які враховують їхні унікальні потреби, є надзвичайно ефективними. Мета цієї аналітичної довідки – вивчити цей досвід та адаптувати його до українських реалій, щоб забезпечити всебічну підтримку всіх ветеранів[24,с.156].

Світовий досвід підтримки ветеранів на ринку праці пропонує багато цінних інструментів, які можна успішно застосувати в Україні. Зокрема, американські програми демонструють ефективні моделі допомоги ветеранам у працевлаштуванні та соціальній адаптації. Адаптація цих практик до наших реалій дозволить створити сприятливі умови для інтеграції ветеранів у трудовий процес.

У США діють ефективні програми підтримки ветеранів на ринку праці, такі як Veterans' Employment and Training Service (VETS) та Hiring Our Heroes. Перша забезпечує ветеранам доступ до навчання та стимулює

роботодавців до їхнього найму, а друга організовує ярмарки вакансій та надає роботодавцям інструменти для успішної інтеграції ветеранів у свої команди[25,с.102].

Програма Veterans' Employment and Training Service (VETS) в США відіграє центральну роль у допомозі ветеранам та їхнім сім'ям знайти роботу та отримати необхідні професійні навички. Головна мета програми – забезпечити успішну інтеграцію ветеранів у цивільне життя шляхом сприяння їхньому працевлаштуванню, підтримки роботодавців та захисту трудових прав ветеранів.

VETS пропонує широкий спектр програм, які допомагають ветеранам успішно перейти на цивільний ринок праці. Одна з таких програм, Transition Assistance Program (TAP), є обов'язковою для всіх, хто звільняється зі служби. Вона включає в себе тренінги з пошуку роботи, складання резюме та фінансового планування. Крім того, програми Veterans Educational Assistance Program (VEAP) та GI Bill забезпечують фінансування освіти для ветеранів, дозволяючи їм здобувати вищу освіту або додаткову професійну підготовку. Через мережу American Job Centers ветерани мають доступ до різноманітних короткострокових курсів, спрямованих на розвиток конкретних навичок, необхідних для працевлаштування[26,с.88].

VETS тісно співпрацює з бізнесом та державними органами для забезпечення ветеранів робочими місцями. Регулярні ярмарки вакансій, що проводяться на різних рівнях, надають ветеранам можливість безпосередньо спілкуватися з потенційними роботодавцями. Крім того, VETS співпрацює з рекрутинговими агенціями, які спеціалізуються на працевлаштуванні ветеранів, та допомагає ветеранам отримати доступ до вакансій, що створюються спеціально для них.

Крім того, VETS активно захищає права ветеранів на робочому місці. Програма проводить навчання для роботодавців, щоб ті розуміли свої обов'язки щодо ветеранів. Ветеранам, у свою чергу, надається доступ до юридичної допомоги у разі порушення їхніх прав. Такий комплексний

підхід не лише гарантує дотримання прав ветеранів, а й створює умови для попередження дискримінації[27,с.109].

Програма VETS досягла значних успіхів у працевлаштуванні ветеранів, допомагаючи їм побудувати успішну кар'єру в різних галузях, таких як ІТ, медицина та управління. Ветерани, які скористалися програмою, відзначають її позитивний вплив на їхнє життя та кар'єрні перспективи. Впровадження аналогічних програм в Україні може значно покращити соціальну та професійну адаптацію наших ветеранів.

Ініціатива "Hiring Our Heroes", започаткована Американською Торгово-промисловою палатою, є невід'ємною частиною масштабної програми підтримки ветеранів та їхніх сімей. Головна мета цієї програми – допомогти ветеранам успішно перейти на цивільний ринок праці та знайти роботу, яка відповідає їхнім навичкам та досвіду. Ця ініціатива була запущена у відповідь на високий рівень безробіття серед ветеранів у той час.

Програма "Hiring Our Heroes" була спрямована на те, щоб допомогти ветеранам успішно інтегруватися в цивільне суспільство. Завдяки спеціалізованим тренінгам та підтримці у пошуку роботи, програма дозволяла ветеранам реалізувати свій потенціал на цивільному ринку праці та знаходити роботу, яка відповідала їхнім навичкам та досвіду[28,с.96].

Програма GI Bill, яка надає фінансову підтримку ветеранам для отримання освіти та нових навичок. Ця ініціатива дає змогу колишнім військовослужбовцям здобувати вищу освіту, професійну підготовку або сертифікати, що допомагають адаптуватися до цивільного життя. Завдяки GI Bill ветерани отримують фінансову допомогу на оплату навчання, підручників та житлових витрат, що значно полегшує їхнє працевлаштування та підвищує конкурентоспроможність на ринку праці[68]. Це важливий крок у забезпеченні їхньої інтеграції в цивільне суспільство та сприянні професійному розвитку.

Програма «Corporate Fellowship Program»— це спеціально розроблена ініціатива для підготовки до цивільного життя військовослужбовців вищого та середнього рангу. Програма допомагає ветеранам визначити свої професійні цілі, розвиває їхні лідерські якості та бізнес-навички, а також сприяє їхньому працевлаштуванню в провідних компаніях. Завдяки 12-тижневим стажуванням в реальних робочих умовах, ветерани отримують цінний досвід і розширюють свої професійні мережі[29,с.87].

Кожен учасник програми отримує персонального ментора з компанії, який допомагає адаптуватися до нового робочого середовища та корпоративної культури. Регулярні зустрічі з ментором та HR-спеціалістами забезпечують постійну підтримку та сприяють успішному проходженню стажування. Завдяки цьому, учасники не лише набувають нових знань та навичок, але й отримують цінні поради щодо подальшого кар'єрного розвитку.

Канадська програма "Hire a Veteran" покликана звести воедино роботодавців, які шукають талановитих співробітників, та ветеранів, готових до нових професійних викликів. Програма не лише інформує роботодавців про переваги найму ветеранів, а й надає ветеранам необхідні інструменти для успішного працевлаштування[30,с.176].

Канада активно підтримує своїх ветеранів, надаючи їм інструменти та можливості для успішного працевлаштування. Програма "Hire a Veteran" є яскравим прикладом такої підтримки.

Програма підкреслює, що ветерани – це не просто кандидати на роботу, а цінний ресурс для будь-якої компанії. Їхній досвід лідерства, здатність працювати під тиском та вирішувати складні завдання роблять їх ідеальними кандидатами на керівні позиції та для роботи в динамічних середовищах. Програма допомагає роботодавцям розкрити цей потенціал та створити умови для успішної інтеграції ветеранів у свої команди.

Програма «Hire a Veteran» – це взаємовигідна співпраця між роботодавцями та ветеранами. Ветерани отримують підтримку у перекладі

свого військового досвіду на мову цивільного ринку праці, а компанії – талановитих співробітників з унікальним набором навичок. Така співпраця не лише підвищує продуктивність компаній, але й сприяє соціально-економічному розвитку країни[31,с.189].

У Великій Британії програма Career Transition Partnership (CTP) забезпечує плавний перехід ветеранів на цивільний ринок праці, допомагаючи їм знайти роботу, яка відповідає їхнім навичкам та досвіду.

Програма Career Transition Partnership (CTP) у Великій Британії покликана допомогти ветеранам успішно перейти від військової служби до цивільного життя, забезпечивши їх необхідними знаннями та навичками для пошуку роботи[66].

Неурядова організація «Help for Heroes» є прикладом успішної підтримки ветеранів. Організація систематизує основні потреби ветеранів та займається їхньою адвокацією як на рівні місцевих спільнот, так і на загальнодержавному рівні. «Help for Heroes» також розробляє пропозиції для уряду щодо створення системи гарантій для ветеранів, надає консультаційні послуги, забезпечує соціальний супровід і залучає фінансування для реалізації програм розвитку ветеранів[67].

Окрім цього, важливим напрямком діяльності організації є координація волонтерського руху, спрямованого на допомогу ветеранам та їхнім родинам. Особлива увага приділяється психологічній підтримці, але організація охоплює й інші питання, такі як ремонт житла, медичне лікування, протезування тощо. Діяльність "Help for Heroes" фінансується через гранти від держави та міжнародних фондів.

Аналіз показав, що система підтримки ветеранів в Україні має значний потенціал для вдосконалення. Впровадження передових міжнародних практик, таких як професійна перепідготовка, фінансова допомога для навчання та менторські програми, дозволить забезпечити ветеранам більш ефективну підтримку при адаптації до цивільного життя.

Для успішної адаптації ветеранів до цивільного життя необхідна комплексна система підтримки, яка включатиме широкий спектр послуг –

від професійної перепідготовки до психологічної допомоги. Це дозволить не лише знизити рівень безробіття серед ветеранів, а й забезпечити їхню соціальну та економічну стабільність.

ВИСНОВКИ ДО ПЕРШОГО РОЗДІЛУ

Соціальна адаптація військовослужбовців — це процес, тісно пов'язаний із загальним станом суспільства. Економічні, правові, політичні та соціальні умови безпосередньо впливають на успішність інтеграції ветеранів у цивільне життя. Систематична робота з адаптації можлива лише за умови стабільної та розвиненої держави.

Однією з ключових складових адаптації є психологічна підтримка. Індивідуальні консультації та групові заняття допомагають ветеранам подолати стрес і краще адаптуватися до нових умов. Це необхідно для успішної інтеграції в професійне середовище.

Працевлаштування ветеранів є складним процесом, що стикається з численними викликами. Після повернення з війни, багато ветеранів стикаються з новими реаліями ринку праці, де їм потрібно знайти своє місце. Однак цей процес не завжди є легким, і суспільство повинне підтримувати ветеранів, які віддали частину свого життя заради захисту країни.

Одним із основних викликів є психологічні та медичні проблеми. Ветерани часто страждають від посттравматичного стресового розладу (ПТСР) та інших травм, що ускладнюють їхнє повернення до мирного життя. Також фізичні поранення можуть обмежувати їхні можливості, вимагаючи створення особливих умов для праці. Без підтримки ці проблеми стають серйозною перешкодою на шляху до повноцінного працевлаштування.

Ще одним бар'єром є невідповідність навичок, здобутих під час військової служби, потребам цивільного ринку праці. Багато ветеранів мають високі професійні якості, проте ці навички не завжди знаходять

застосування в цивільному житті. Часто потрібне додаткове навчання або перекваліфікація, що вимагає часу і ресурсів.

Стигматизація та упереджене ставлення з боку роботодавців є ще одним серйозним викликом. Існує стереотип, що ветерани можуть мати труднощі з адаптацією через психологічні травми або схильність до агресії. Це несправедливі упередження, оскільки ветерани часто є дисциплінованими і відданими працівниками. Проте через такі стереотипи їм буває важко отримати роботу.

Державна та соціальна підтримка є ключовим елементом реінтеграції ветеранів у ринок праці. Однак наявні програми не завжди пропонують достатню допомогу, зокрема через бюрократичні перешкоди або відсутність доступу до перекваліфікації. Це ускладнює процес працевлаштування для багатьох ветеранів.

Додатковою складністю для ветеранів є адаптація до мирного життя. Військова культура, в якій життя і смерть є частиною щоденної реальності, суттєво відрізняється від цивільної. Рутинний робочий графік, вимоги до результативності та взаємодія з колегами часто є незрозумілими для тих, хто провів багато років у війську.

Міжнародний досвід пропонує різні моделі підтримки ветеранів. Одним із найефективніших підходів є надання можливостей для освіти та перекваліфікації. Наприклад, у США діє програма GI Bill, що фінансово підтримує ветеранів у здобутті нових навичок. Це дозволяє їм знайти нову професію та досягти успіху у цивільному житті.

Співпраця з приватним сектором також є ефективним інструментом підтримки. У Німеччині та Нідерландах існують програми, що стимулюють компанії наймати ветеранів, надаючи їм податкові пільги або знижки. Це допомагає не тільки зменшити рівень безробіття, але й інтегрувати ветеранів у різні галузі економіки.

Окрім цього, неурядові організації відіграють важливу роль у допомозі ветеранам. У Великій Британії діє організація "Help for Heroes", що підтримує ветеранів у реабілітації та пошуку роботи. Такі ініціативи

доповнюють державні програми та заповнюють прогалини в системі підтримки.

Загалом, міжнародна практика демонструє, що успішна інтеграція ветеранів у ринок праці потребує комплексного підходу. Поєднання освіти, психологічної підтримки, співпраці з бізнесом і громадськими ініціативами допомагає ветеранам повернутися до мирного життя та знайти гідне місце у суспільстві.

РОЗДІЛ 2

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

2.1. Психологічний портрет ветерана війни: від адаптації до інтеграції

Війна змінює людину. Ті, хто повертається з фронту, вже ніколи не будуть такими, як раніше. Вони пройшли через випробування, які залишають глибокий слід у їхніх душах і свідомості. Ветеран війни - це людина, яка стикнулася з реальністю, де життя і смерть йдуть поруч. Цей досвід часто стає причиною серйозних психологічних змін, які можуть вплинути на всю подальшу адаптацію до мирного життя та процес інтеграції в суспільство[32,с.146].

1. Випробування війною. Перше, що визначає психологічний портрет ветерана війни, — це його досвід на фронті. Бойові дії, втрати товаришів, постійна загроза життю залишають незгладимий відбиток. Війна формує нові цінності та змінює пріоритети. Ветерани часто стикаються з глибокими психологічними травмами, такими як посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Це розлад, що проявляється у вигляді нав'язливих спогадів, нічних кошмарів, постійного почуття тривоги та відчуття загрози, навіть коли небезпека минула.

2. Адаптація до мирного життя. Повернення додому, до звичного мирного життя, є не менш важким випробуванням для ветерана. Багато хто стикається з тим, що суспільство не розуміє їхнього досвіду. Звичайні побутові проблеми здаються дріб'язковими у порівнянні з тим, що вони пережили. Через це виникає відчуття відчуженості, яке поглиблює психологічні труднощі. Процес адаптації часто ускладнюється соціальною ізоляцією, нестачею підтримки та нерозумінням з боку оточуючих.

Однією з найбільших проблем є знайдення нового сенсу життя. На фронті все було ясно: потрібно захищати своїх, виконувати завдання,

виживати. У мирному житті таких чітких цілей вже немає, і багато ветеранів відчують втрату сенсу, що може призвести до депресії.

3. Соціальна інтеграція: шлях до відновлення. Інтеграція ветерана у суспільство - це тривалий і складний процес. Важливо, щоб держава, громадські організації та суспільство в цілому створювали умови, де ветерани могли б отримати необхідну допомогу і підтримку. Це може бути як професійна психотерапія, так і програми соціальної реабілітації[33,с.198].

Важливу роль у цьому процесі відіграють спеціалізовані спільноти ветеранів, де вони можуть знайти підтримку та розуміння з боку людей, які пережили подібний досвід. Такі спільноти допомагають ветеранам повернути відчуття приналежності до колективу, що є важливим елементом соціальної інтеграції.

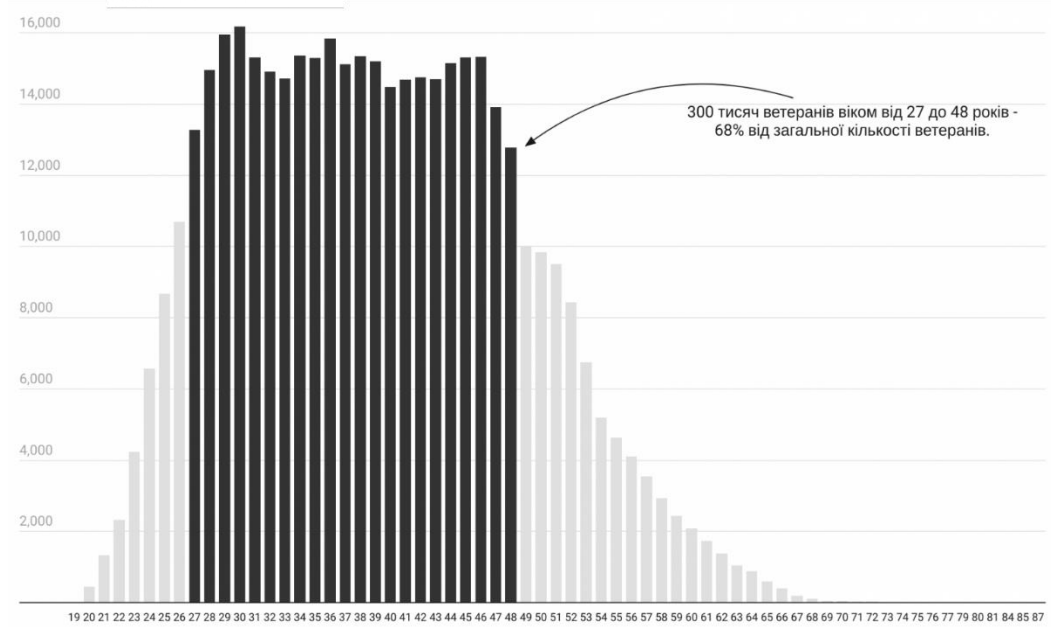
4. Роль родини та близьких. Не менш важливою є підтримка з боку родини та близьких. Розуміння, терпіння та любов допомагають ветеранам впоратися з психологічними травмами. Родина стає тим островцем безпеки, де ветеран може відновити сили та поступово інтегруватися у нові реалії. Спільне проведення часу, відкритий діалог та підтримка з боку близьких людей є надзвичайно важливими для успішної адаптації.

5. Праця як шлях до самореалізації. Один з найважливіших аспектів інтеграції - це можливість знайти себе у новій професійній діяльності. Праця допомагає не лише відновити фінансову стабільність, але й повернути відчуття самореалізації та приналежності до суспільства. Ветерани, які успішно працевлаштувалися, часто відзначають, що робота допомагає їм відволіктися від важких спогадів і зосередитися на нових цілях.

Отже, психологічний портрет ветерана війни — це складна мозаїка, що складається з досвіду війни, важкого процесу адаптації та поступової інтеграції у мирне життя. Важливо, щоб суспільство розуміло і підтримувало тих, хто захищав його у часи небезпеки. Тільки завдяки

спільним зусиллям можна допомогти ветеранам віднайти новий сенс життя і повернутися до активної участі у суспільному житті.

Наразі в Україні офіційно понад 851 тисяча ветеранів – це учасники бойових дій усіх категорій, члени сім'ї загиблих на війні, люди, які отримали інвалідність внаслідок бойових дій, а також постраждалі учасники Революції Гідності.



Вікова група від 19 до 40 років є домінуючою серед ветеранів, причому найбільше представництво має вікова категорія 31-40 років (34,5%).

Місце перебування ветеранів

Добровольці, Мобілізовані, ТРО, ДФТГ

68%

Працюю

18%

Займаюсь волонтерством

13%

Займаюсь інформаційним опопром

9%

Інше

1%

Лікування/реабілітація

1%

Понад половина українських ветеранів (близько 60%) з початку повномасштабного вторгнення знову пішли на фронт, тоді як 14% повернулися до мирної роботи, а 9% зайнялися волонтерством. При цьому 7% опитаних втратили роботу через війну.

ЗСУ та підрозділи

31%

13%

Власна справа

16%

18%

ІТ сфера

11%

16%

Будівництво

8%

13%

Сфера послуг

8%

8%

Логістика

7%

7%

Сільське господарство

4%

7%

Сфера освіти та культури

7%

6%

Сфера охорони та безпеки

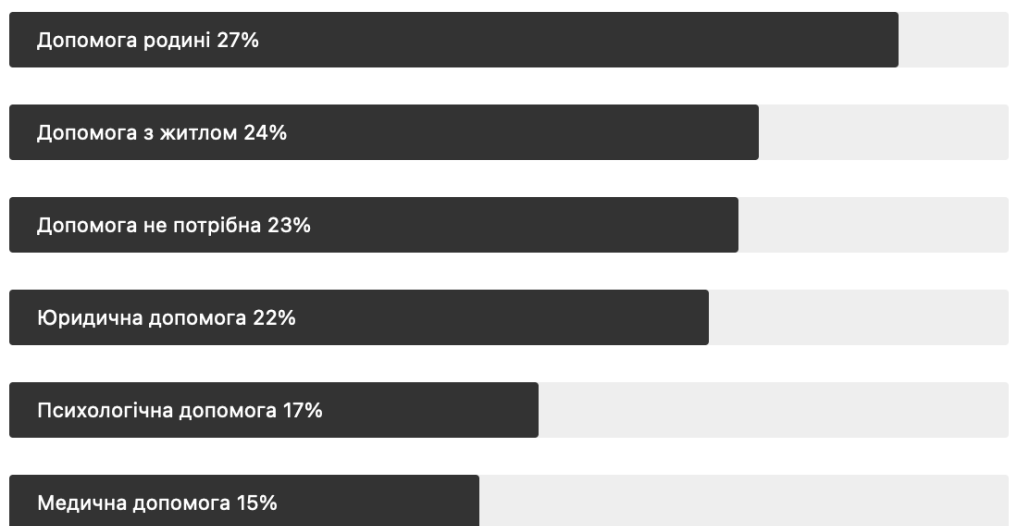
8%

4%

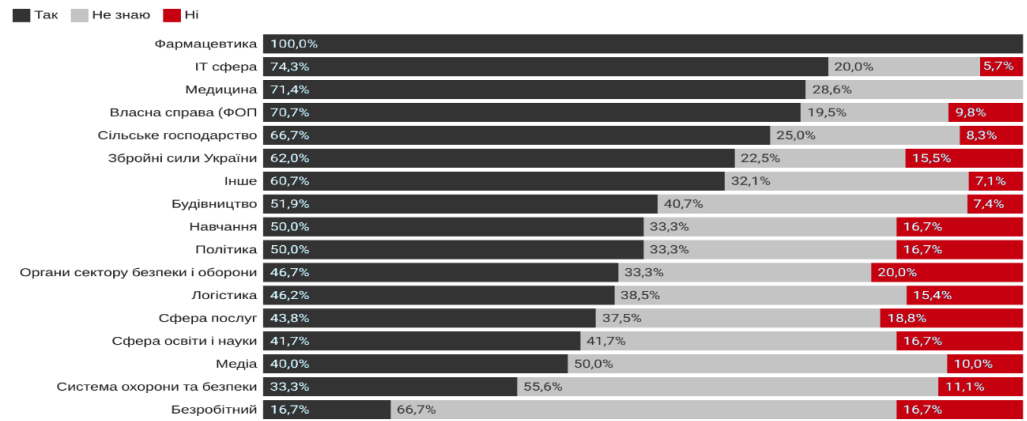
За результатами опитування Українського ветеранського фонду, захисники України найбільше стурбовані своїми родинами, житлом та

потребують інформаційної, юридичної, психологічної і медичної підтримки. Водночас, родини захисників, особливо ті, хто втратив близьких, найбільше потребують психологічної допомоги та інформації. Найбільш поширені потреби захисників України та їхніх родин пов'язані зі здоров'ям, житлом, психологічним благополуччям та фінансовою підтримкою. Станом на 1 липня 2022 року понад 60% ветеранів російсько-української війни користуються пільгами, передбаченими законодавством України, як повідомило Міністерство соціальної політики [34, с.176].

Допомога, якої потребують Захисники



Більшість ветеранів, опитаних Українським ветеранським фондом, планують повернутися на свою попередню роботу після перемоги. Для успішної реалізації цих планів важлива підтримка, навчання та розвиток необхідних навичок. Ті ж, хто планує змінити професію, потребують допомоги в освіті, менторстві та юридичних питаннях. Серед найбільш привабливих сфер зайнятості для ветеранів можна виділити інформаційні технології, підприємництво, військову службу та сферу послуг.



2.2. Роль соціальної підтримки в працевлаштуванні ветеранів

Повернення захисників до мирного життя – це складний процес, який потребує комплексної підтримки. Одним з ключових аспектів успішної реабілітації та реінтеграції ветеранів є їхнє працевлаштування. Саме соціальна підтримка відіграє в цьому процесі вирішальну роль, забезпечуючи ветеранам необхідні ресурси та можливості для повноцінного життя.

Соціальна підтримка ветеранів – це комплекс заходів, спрямованих на забезпечення їхніх соціальних потреб, сприяння їхній адаптації до мирного життя та сприяння їхній професійній реалізації. Вона включає в себе широкий спектр послуг, таких як:

Психологічна допомога: робота з психологами допомагає ветеранам подолати посттравматичний стресовий розлад, депресію та інші психологічні проблеми, які можуть виникнути внаслідок бойових дій[35,с.205].

Юридична консультація: ветерани часто стикаються з юридичними проблемами, пов'язаними з отриманням соціальних пільг, оформленням документів тощо. Юридична допомога допомагає їм розібратися в цих питаннях.

Професійна орієнтація: допомога у визначенні професійних інтересів та навичок, розробка індивідуальних планів кар'єрного розвитку.

Пошук роботи: сприяння у пошуку відповідної роботи з урахуванням індивідуальних потреб та можливостей ветерана.

Згідно з даними державної служби зайнятості станом на 1 лютого 2024 року, 1,7 тисячі учасників бойових дій перебували на обліку як безробітні. Хоча за 2023 рік 672 ветерани знайшли роботу за допомогою центру зайнятості, а ще 92 та 71 відповідно пройшли професійне навчання і отримали ваучери на навчання, проблема працевлаштування ветеранів залишається актуальною. Ця проблема детально досліджувалася Національним інститутом стратегічних досліджень.



Крім організаційних і управлінських перешкод, на рівень зайнятості ветеранів значно впливають психологічні фактори. За даними Українського ветеранського фонду, лише 41,6% ветеранів звертаються за допомогою до центрів зайнятості, а решта зіштовхується з проблемами фізичного та психічного здоров'я, втратою професійних навичок та високою конкуренцією на ринку праці[36,с.255].

Війна в Україні суттєво дестабілізувала ринок праці. За прогнозами, після перемоги кількість ветеранів та їхніх сімей може сягнути 10% населення. Тому вже зараз постає гостре питання працевлаштування тих, хто вже демобілізований.

Зважаючи на значну кількість ветеранів працездатного віку, питання їхньої соціальної адаптації та економічної активності є вкрай актуальним. Для ефективного вирішення цього завдання необхідна спільна робота держави, громадянського суспільства та бізнесу. Першочерговим завданням є розробка та впровадження комплексної системи державної соціальної підтримки.

З 2022 року діє державна програма "є Робота", яка надає можливість отримати грант на відкриття власного бізнесу. Учасники, які пройшли відбір, можуть отримати до 250 тисяч гривень за умови створення нових робочих місць.

У 2023 році програма "є Робота" була розширена, щоб надати додаткову підтримку ветеранам та особам з інвалідністю внаслідок війни. Тепер вони можуть отримати гранти до 250 тис., 500 тис. або 1 млн гривень на створення або розвиток власного бізнесу. Розмір гранту залежить від статусу заявника, кількості створених робочих місць та досвіду підприємницької діяльності[37,с.176].

Також діє програма фінансування ветеранського бізнесу «Варто почати власну справу» від Українського ветеранського фонду. Збільшено вартість заявки на розвиток власного підприємництва до 1,5 млн грн.

Навчання та перекваліфікація: надання можливості отримати нові знання та навички, необхідні для роботи на цивільному ринку.

Забезпечення професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації (ваучери). Кабінетом Міністрів України постановою № 984 від 15.09.2023 р. затверджено Порядок реалізації експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості. Навчання може здійснюватися як за очною (денною, вечірньою), так і дистанційною, дуальною формами, або їх поєднанням[38].

Строк навчання – до 6 місяців. Фінансування такого професійного навчання та пов'язаних із ним витрат здійснюється за рахунок коштів Фонду професійного навчання здобувачів освіти та пов'язаних із ним витрат в межах видатків, передбачених на зазначені цілі у бюджеті Фонду на відповідний рік. Із жовтня 2023 року ветерани та люди з інвалідністю внаслідок війни можуть безкоштовно пройти професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації в центрах профтехосвіти Державної служби зайнятості. Нині в структурі служби повноцінно діють 8 таких центрів (Дніпропетровський, Полтавський, Харківський, Одеський, Львівський, Рівненський, Сумський та Івано-Франківський). Для вибору представлено 95 професій і 365 освітніх програм.

Для ветеранів, які бажають підвищити свою кваліфікацію або здобути нову професію, створено нову можливість. Вони можуть отримати ваучер, який покриває значну частину вартості навчання. Вибір професій є досить широким, а вартість ваучера встановлюється державою

Матеріальна підтримка: надання фінансової допомоги в складних життєвих ситуаціях.

Соціальна підтримка відіграє ключову роль у процесі працевлаштування ветеранів з кількох причин:

Подолання психологічних бар'єрів: Війна залишає глибокий слід на психіці людини. Соціальна підтримка допомагає ветеранам подолати психологічні травми та адаптуватися до мирного життя.

Розвиток нових навичок: Багато ветеранів потребують додаткової освіти або перекваліфікації, щоб відповідати вимогам сучасного ринку праці. Соціальні програми надають такі можливості.

Створення мережі підтримки: Соціальні служби допомагають ветеранам побудувати мережу контактів, яка може бути корисною при пошуку роботи.

Існує кілька моделей соціальної підтримки ветеранів:

Індивідуальний підхід: кожному ветерану розробляється індивідуальний план реабілітації та працевлаштування з урахуванням його потреб та можливостей.

Групові програми: ветерани беруть участь у групових тренінгах, семінарах та інших заходах, спрямованих на розвиток їхніх соціальних навичок та професійних компетенцій.

Партнерство з бізнесом: співпраця з підприємствами дозволяє створювати робочі місця для ветеранів та адаптувати робочі умови під їхні потреби.

Соціальна підтримка є невід'ємною частиною процесу реінтеграції ветеранів у суспільство. Забезпечення ветеранів необхідними ресурсами, психологічною допомогою та підтримкою при працевлаштуванні – це інвестиція в майбутнє нашої країни. Тільки спільними зусиллями держави, громадських організацій та бізнесу ми можемо забезпечити ветеранам гідне життя та сприяти їхньому успішному поверненню до мирного життя.

2.3. Вплив соціального середовища та роботодавців на процес працевлаштування ветеранів

У сучасному світі важливо забезпечити соціальну та професійну реінтеграцію ветеранів у цивільне життя, зокрема у робоче середовище. Успішне впровадження ветеранів в робоче середовище вимагає комплексного підходу, у якому враховуються їхні психологічні потреби, досвід та особистість.

Забезпечення доступності робочого середовища для військових базується переважно на вимогах, що впливають із чинного законодавства України. Згідно з Конституцією України (1996), кожна особа має право обирати заняття та працювати в безпечних, здорових та належних умовах.

Завданням держави є забезпечення реалізації цього права, з одного боку, шляхом забезпечення рівних можливостей для всіх громадян, а з іншого - шляхом надання професійного та технічного навчання, підготовки та перепідготовки працівників[39].

Доступність, в широкому розумінні, означає забезпечення всім однакового доступу до фізичних та транспортних об'єктів, інформації, технологій та послуг. У контексті зайнятості, доступність означає, що кожна людина, незалежно від наявності інвалідності, має легкий доступ до робочого місця. З урахуванням аналізу бар'єрів у робочому середовищі, можна стверджувати, що концепція доступності робочого середовища включає не лише фізичний доступ, а й широкий спектр компонентів, таких як реалізація права на працю людини з інвалідністю та максимізація її потенціалу.

Сьогодні поняття доступності робочого середовища є широким і залежить від контексту та потреб не тільки людей з інвалідністю, але й інших груп населення. Воно може включати перебудову або адаптацію будівель або приміщень, забезпечення необхідних допоміжних технологій та обладнання, модифікацію робочих завдань або розкладів та інтеграцію людини у корпоративну культуру та робочий колектив. Хоча фізична доступність робочого середовища є важливою складовою, поняття доступності є набагато більш складним і широким[35,с.123].

Законами України, забезпечення доступного середовища у всіх аспектах життєдіяльності, зокрема у сфері зайнятості, відбувається відповідно до Державних будівельних норм України[40]. Ці норми передбачають розбудову об'єктів з урахуванням адаптації до потреб різних груп населення, включаючи людей з інвалідністю. Вони визначають, що доступність повинна забезпечувати, по-перше, фізичну можливість та зручність руху по об'єкту, а також, по-друге, можливість отримання інформації та навігації без перешкод. Державні будівельні норми також містять вимоги щодо планування та організації будівельних об'єктів та

земельних ділянок, адаптовані до потреб різних груп населення, а також стосовно санітарно-гігієнічних стандартів, засобів безпеки та орієнтування.

Державна політика України у напрямку зайнятості визначається у межах Закону України «Про зайнятість населення» [41] та Кодексу законів про працю[42], у яких зазначається про відповідальність держави за організацію рівності можливостей населення у реалізації права на працю та трудового потенціалу

Дослідники розрізняють різні аспекти залежно від конкретної специфіки робочого середовища. Деякі міжнародні класифікації обмежуються загальними напрямками роботи, які стосуються, наприклад, безпосередньо самого робочого місця, корпоративної культури, управління людськими ресурсами та робочих процесів в цілому.

Також в зарубіжних дослідженнях зустрічаються компоненти, такі як загальна фізична доступність офісів та виробничих приміщень, внутрішня фізична доступність конкретного робочого місця, взаємини на робочому місці, доступ до технологій та можливості коригування робочих процесів. Крім того, важливо враховувати доступність додаткових можливостей, таких як навчальні програми, тренінги та заходи з підвищення кваліфікації працівників.

Нижче розглянуті ключові психологічні підходи, які можуть допомогти у забезпеченні успішного впровадження ветеранів у робоче оточення:

Психологічна підготовка та підтримка ветеранів у процесі їхнього вступу в нове робоче середовище є надзвичайно важливою, оскільки допомагає їм успішно адаптуватися до нових умов та викликів. Ця підготовка може включати різні аспекти, такі як індивідуальні консультації з психологами, групова підтримка та розвиток навичок, спрямованих на адаптацію до нових професійних вимог[43].

Індивідуальні консультації з психологами надають ветеранам можливість відчувати підтримку та знайти рішення для особистих психологічних та емоційних проблем, які можуть виникнути в процесі переходу до нової роботи. Під час таких консультацій психолог може допомогти ветеранам розібратися у їхніх почуттях, страхах та тривогах, а також розробити стратегії для успішної адаптації.

Групова підтримка також є важливою складовою психологічної підготовки. Участь у групових сесіях дозволяє ветеранам відчувати підтримку від інших людей, які пережили подібний досвід, та обмінятися досвідом і стратегіями адаптації. Це також може сприяти збільшенню відчуття приналежності до нового колективу та зниженню відчуття ізоляції.

Програма життєстійкості. Принцип життєстійкості (resilience) як елементу корпоративної та соціальної культури був сформульований в Ізраїлі на початку 2000-х років. Внаслідок терористичних атак та з огляду на недостатність ресурсу кваліфікованих психологів в Ізраїлі були започатковані так звані центри життєстійкості (resilience centers), куди могли звертатися усі, хто потребував. У цих центрах людина робила те, що їй подобається (наприклад, виготовляла гончарний виріб, малювала картини, тощо). В цьому процесі людина бачила, як вона може функціонувати, і розуміння цього давало людині ресурс для подолання травми[44,с.32].

Головна ідея центрів життєстійкості полягає в тому, що людина може подолати травму, опираючись на здорову частину психіки. Досвід центрів життєстійкості говорить про те, що більшість людей повертається до нормального життя. Команду життєстійкості (resilience-team) можна створити в будь-якій організації. Для забезпечення підвищення резидентного стану в колективі та забезпечення адаптації ветеранів реабілітація військовослужбовців проходить на роботі, в родині, в громаді. Основним завданням є соціалізувати людину. Якщо у ветеранів немає

діагнозу «посттравматичний стресовий розлад» (ПТСР) чи інших діагнозів, то вони є нормальними громадянами, і вони можуть бути залученими в програму життєстійкості організації.

Навички адаптації до нових професійних вимог є ще одним важливим аспектом психологічної підготовки. Це може включати навчання нових навичок, оволодіння організаційними процедурами та культурою робочого місця, а також розвиток стратегій управління стресом та ефективного вирішення проблем.

У цілому, психологічна підготовка та підтримка ветеранів в процесі їхнього вступу в нове робоче середовище є ключовим елементом їхнього успішного інтегрування та адаптації. Ці заходи допомагають ветеранам подолати труднощі та впоратися зі стресом, що може виникнути у зв'язку зі змінами, а також забезпечують підтримку та позитивний психологічний клімат у новому робочому середовищі[45,с.76].

Створення сприятливого робочого середовища: Організації повинні створити сприятливе робоче середовище, що сприяє успішній інтеграції ветеранів. Це може включати створення програми підтримки, тренінги для кадровиків щодо взаємодії з ветеранами та створення адаптивних робочих місць.

Аналізуючи міжнародні документи, що встановлюють стандарти та норми для створення доступного робочого середовища, необхідно також враховувати принципи Універсального Дизайну. Ці принципи базуються на семи основних принципах, які сприяють рівності, гнучкості та зрозумілості в користуванні середовищем незалежно від сенсорних можливостей сприйняття інформації, терпимості до помилок, зниженому рівню фізичних зусиль під час використання та організації зручного простору для всіх. Загальна ідея Універсального Дизайну полягає у тому, щоб створювати середовище, яке було б доступним, зрозумілим та

використовуваним максимально можливою мірою для всіх людей, незалежно від їхнього віку, здібностей або можливостей.

Визнання та відзначення досягнень: Важливою частиною успішної інтеграції ветеранів є визнання їхнього досвіду та досягнень. Організації можуть використовувати системи нагород та відзнак, щоб показати вдячність за їхні внески та стимулювати їхню продуктивність.

Як підкреслювалося раніше, у сучасних суспільствах визнається унікальність служби в армії, і традиційні методи заохочення та винагороди продовжують використовуватися. Ці методи включають підтримку соціального престижу військової професії, надання спеціальних пенсій та грошових компенсацій, а також надання різних медичних і соціальних послуг[46,с.87].

Однак важливо зазначити, що ця допомога все більше розглядається не як особиста винагорода за службу, а як необхідна інвестиція суспільства у збереження власної стабільності через адаптацію та інтеграцію колишніх військових у цивільні інститути.

Підтримка з боку колег є важливим елементом успішної адаптації ветеранів до нового робочого середовища. Позитивні взаємини з колегами можуть значно полегшити цей процес і зробити його більш приємним та ефективним. Створення сприятливих взаємин та комунікаційних мереж між ветеранами та іншими працівниками може сприяти зниженню відчуття соціальної ізоляції та сприяти їхній успішній інтеграції в робоче середовище.

Колеги можуть відігравати важливу роль у підтримці ветеранів, надаючи їм допомогу, розуміння та підтримку. Вони можуть допомагати з орієнтацією в новому колективі, пояснювати процедури та культурні особливості організації, а також створювати дружню атмосферу, де ветерани почуватимуться комфортно та прийнято.

Більш тісні взаємини з колегами можуть допомогти ветеранам відчуватися більш підтриманими та впевненими, що сприяє їхній психологічній стабільності та самопочуттю. Взаємодія з колегами може також відкривати нові можливості для ветеранів, допомагати їм у професійному та особистому розвитку, а також стимулювати їх до досягнення цілей та успіхів у новому середовищі.

Постійна підтримка та зворотний зв'язок відіграють важливу роль у успішному впровадженні ветеранів у робоче середовище. Ці складові сприяють покращенню комунікації та взаєморозуміння між ветеранами та їхніми керівниками чи колегами, а також допомагають ветеранам відчувати себе підтриманими та заохоченими[47,с.123].

Регулярні консультації та оцінка продуктивності дозволяють ветеранам отримувати необхідну підтримку та виявляти свої сильні сторони, а також виявляти можливі області для покращення. Можливість висловлення своїх потреб дозволяє ветеранам відчувати, що їхні думки та почуття важливі для організації, і стимулює їх до активної участі у житті колективу. Такий відкритий та діалоговий підхід допомагає зберігати високий рівень мотивації та підтримує позитивний психологічний клімат у робочому середовищі.

Під час інтерв'ю з роботодавцями обговорювалися існуючі та потенційні заходи підтримки ветеранів на роботі, зокрема: програми адаптації, внутрішні політики, додаткові послуги та зміни, необхідні для успішної інтеграції ветеранів у трудовий колектив.

Деякі великі підприємства створили власні відділи психологічної підтримки, забезпечивши своїх працівників доступом до психологів, психотерапевтів та психіатрів.

Крім психологічної підтримки, компанії все частіше надають ветеранам юридичні консультації, допомагаючи їм розібратися в бюрократичних питаннях. Також ветерани можуть скористатися такими

додатковими послугами, як медичний огляд, фінансування лікування, масаж та спеціальні навчальні програми.

Представниця харчової компанії розповіла, що їхня програма реінтеграції ветеранів передбачає поглиблений медичний огляд, включаючи консультацію психіатра. Тільки після повного обстеження ветеран може розпочати роботу з психологом[48].

Деякі компанії створюють онлайн-спільноти для ветеранів, де вони можуть обмінюватися досвідом, отримувати інформацію та підтримку. Такі спільноти допомагають ветеранам адаптуватися до нового робочого середовища і відчувати себе частиною команди.

Компанії, особливо ті, що працюють у технічній сфері, часто надають пріоритет кандидатам з досвідом участі у бойових діях.

Представники будівельної, інжинірингової, автомобільної та оборонної промисловості вважають, що ветерани мають переваги при працевлаштуванні, особливо в галузях, де потрібна дисципліна і командна робота. Вони також зазначають, що для ветеранів без досвіду існують спеціальні програми навчання. Однак, у сфері ІТ наголошують на важливості професійних навичок[49].

Для ветеранів без досвіду роботи в ІТ існують численні навчальні програми та стажування, які дозволяють їм отримати необхідні знання та навички. Ветеран-роботодавець, який брав участь в інтерв'ю, зазначив, що співпраця з ветеранами - це не одноразова акція, а довгострокова інвестиція, яка приносить взаємну користь як для компанії, так і для ветерана.

Не дивлячись на переважну відкритість опитаних роботодавців до потреб ветеранів та розуміння необхідності власного внеску в процес адаптації та відновлення ветеранів у робочому середовищі, опитані роботодавці в переважній більшості усвідомлюють ризики та стараються зберігати холодний розум.

Як зауважив один з учасників інтерв'ю, у процесі підтримки ветеранів виникали ситуації, які можна охарактеризувати як “ведмежу послугу”. “Фактично була недостатня вимогливість до ветеранів, і там, де потрібно було навпаки, їх трошки стимулювати в тому, щоб вони навчалися, розвивалися, працювали над собою, змінювалися, там через слабкості і різні форми ПТСР проявлялася неправильного типу лояльність, тобто не та, яка йде в конструктив а та, яка фактично десь так чи інакше сприяла деградації людини”, – пояснював один з опитаних роботодавців.

Наразі для роботодавців діють компенсаційні програми за працевлаштування ветеранів війни. Компенсація надається з урахуванням положень Закону України «Про державну допомогу суб'єктам господарювання»[50] . Наприклад, компенсація 50 % фактичних витрат на оплату праці, але не більше розміру мінімальної заробітної плати (7100 грн.), за працевлаштування строком не менше ніж на 1 рік, саме учасників бойових дій.

Загальна тривалість виплати такої компенсації становить 6 місяців упродовж року з дня працевлаштування. Також передбачено компенсацію роботодавцю за облаштування робочого місця для ветеранів з інвалідністю¹⁴ . Таким чином, роботодавець може отримати грошову компенсацію у сумі, що не перевищує 106,5 тис. грн – за облаштування робочого місця для людини з інвалідністю I групи та до 71 тис. грн – для людей з інвалідністю II групи

Отже, незважаючи на відносну новизну, питання працевлаштування ветеранів набуває все більшої ваги через повернення з фронту великої кількості мобілізованих. Підхід до працевлаштування та адаптації ветеранів суттєво відрізняється залежно від галузі. Зокрема, будівельна, автомобільна та інженерна галузі проявляють більшу активність у підтримці ветеранів.

Компанії ІТ-сектору віддають перевагу індивідуальному підходу до кожного працівника, вважаючи, що спеціальні програми адаптації для ветеранів можуть бути зайвими.

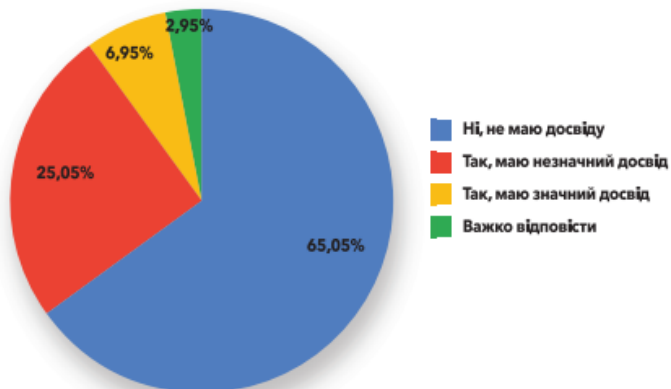
Особливої уваги заслуговує досвід працевлаштування ветеранів від роботодавців-ветеранів, що на сьогодні залишається малодослідженим. Ветеранський досвід працевлаштування побратимів та їх адаптації в робочому середовищі може бути корисним для роботодавців без військового досвіду та без досвіду комунікації з ветеранами, адже містить практичні кейси та усвідомлення ризиків.

Результати опитування роботодавців. У липні 2023 року Український ветеранський фонд спільно з платформами для пошуку роботи Work.ua та Lobby X провів онлайн-опитування серед 475 роботодавців, щоб з'ясувати їхнє ставлення до працевлаштування ветеранів. Крім того, було організовано 10 глибинних інтерв'ю з представниками українського бізнесу та керівниками підприємств[51].

Завідувач відділу навчально-аналітичної роботи Українського ветеранського фонду Мінветеранів Юлія Кіріллова зазначила, що досвід працевлаштування та роботи з ветеранами стає все більш потрібним, зокрема з огляду на те, що значна частина військовослужбовців є мобілізованими або звільняються за станом роботи здоров'я[52]

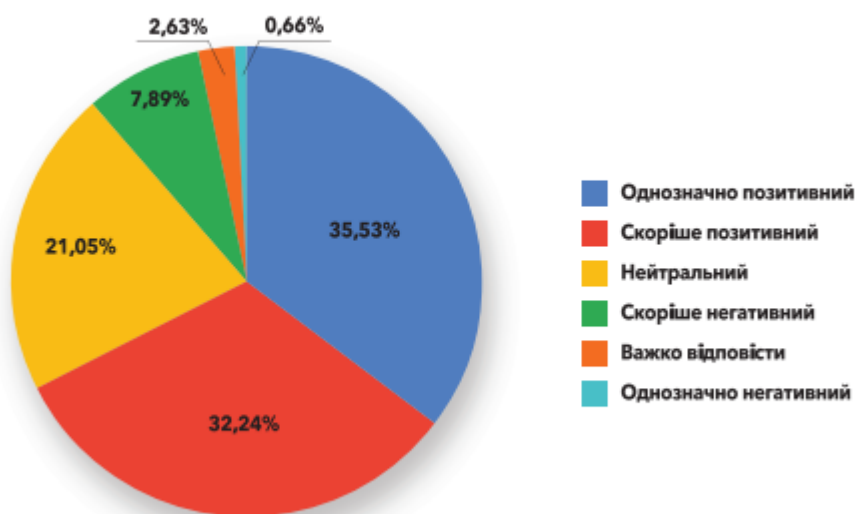
Сприйняття ветерана як працівника та досвід співпраці Абсолютна більшість (65,05%) опитаних роботодавців досі не має досвіду роботи з ветеранами, натомість близько чверті опитаних (25,05%) має незначний досвід; 6,95% – мають значний досвід; для 2,95% було важко відповісти на це запитання.

Чи маєте Ви досвід роботи з ветеранами
в одному колективі?



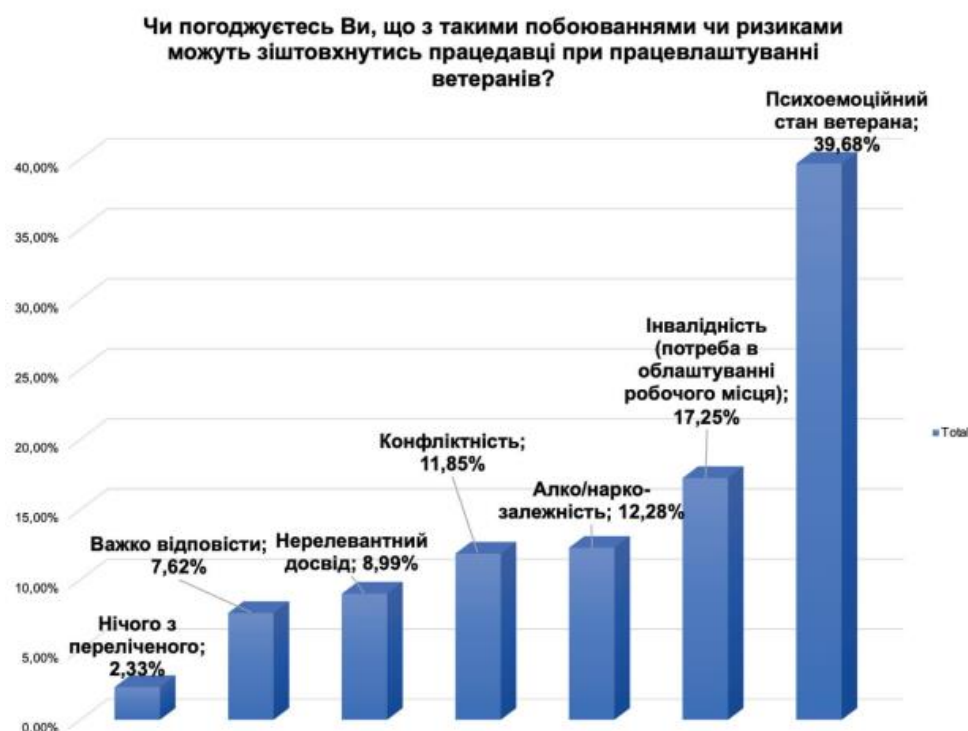
На запитання “Яким був досвід роботи з ветеранами в одному колективі у Вашій компанії/організації?” дали відповідь близько третини респондентів, які мають такий досвід, з них 35,53% вважають свій досвід роботи з ветераном однозначно позитивним; 32,24% – скоріше позитивним; 21,05% – нейтральним; 7,89% – скоріше негативним; 0,66% – однозначно негативним. Для 2,63% з таких опитаних було важко відповісти на дане запитання[53].

Яким був досвід роботи з ветеранами в одному колективі
у Вашій компанії/організації?

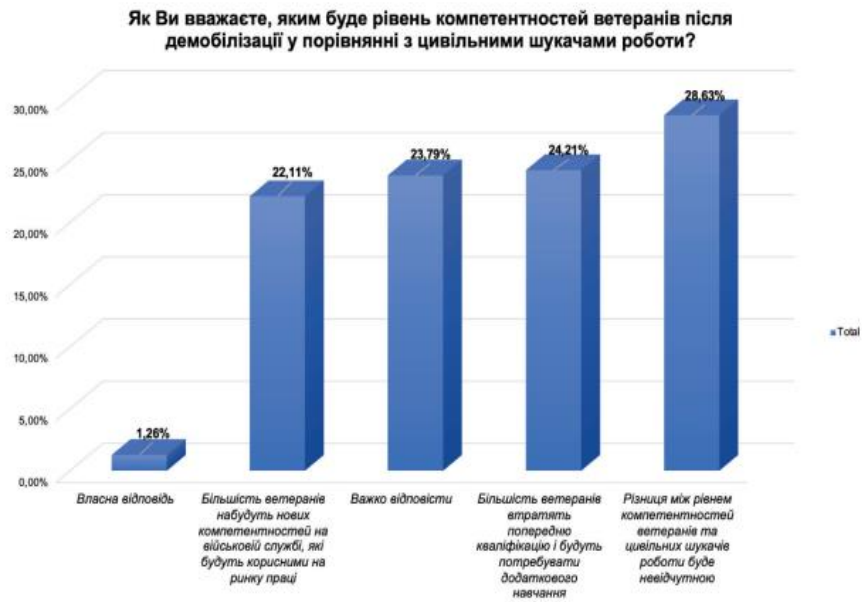


За результатами опитування, роботодавці відзначають у ветеранах війни такі якості: відповідальність, дисципліну, працьовитість та виражену громадянську позицію. Водночас, деякі опитувані згадують про емоційну нестабільність та прямолінійність як про можливі труднощі в адаптації.

Більшість опитаних роботодавців вважають основними ризиками при працевлаштуванні ветеранів їхній психоемоційний стан та можлива інвалідність. Також згадуються такі ризики, як алкогольна/наркотична залежність, конфліктність та невідповідність досвіду[70].



Відповідаючи на запитання про рівень компетентностей ветеранів, роботодавці висловили різні думки. Більше чверті опитаних вважають, що військова служба не вплине суттєво на професійні навички ветеранів. Інша частина опитаних припускає, що ветерани можуть як втратити частину своїх попередніх знань, так і набути нових, корисних для ринку праці.

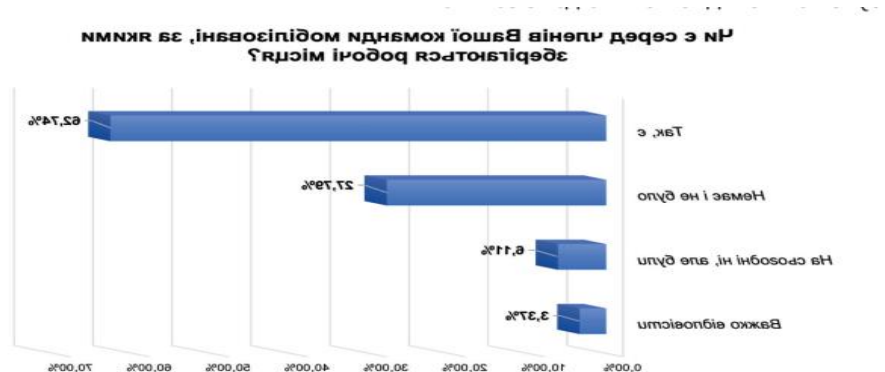


Значна частина респондентів зазначила, що ветерани потребують додаткової підтримки, зокрема, психологічної та фізичної реабілітації, а також адаптації робочого місця.

На Вашу думку, якої підтримки в працевлаштуванні найбільше потребують ветерани зараз або можуть потребувати в майбутньому?



Згідно з опитуванням, понад половина компаній мають співробітників, які були мобілізовані, але за якими зберігаються робочі місця.



Отже, за результатами дослідження, проведеного Українським ветеранським фондом спільно з платформами LobbyX та Work.ua, було виявлено ключові проблеми, з якими стикаються ветерани при працевлаштуванні. Роботодавці, в свою чергу, підкреслили важливість створення культури поваги до ветеранів та готовність інвестувати в їхній розвиток.

Незважаючи на відсутність значного негативного досвіду роботи з ветеранами, деякі роботодавці (10,7%) вважають, що емоційна нестабільність може бути характерною рисою ветеранів. Проте, більшість опитаних роботодавців та ветеранів підкреслюють розвиток таких позитивних якостей, як громадянська позиція, дисципліна, стресостійкість та відповідальність під час військової служби. Більшість ветеранів вважають, що набуті під час служби риси сприятимуть їхньому працевлаштуванню.

Висновки до другого розділу

Психологічний портрет ветерана війни - це складний і багатогранний образ людини, яка пройшла через суворі випробування військового конфлікту і тепер намагається знайти своє місце в мирному суспільстві. Цей шлях від адаптації до інтеграції є непростим і вимагає від ветерана сили, терпіння та підтримки з боку суспільства.

Повертаючись з війни, багато ветеранів стикаються з новими реаліями, які суттєво відрізняються від тих, що панували на полі бою. Для багатьох з них основним викликом стає психологічна адаптація до мирного життя. Після постійного перебування в стресових ситуаціях, де життя і смерть були щоденною реальністю, цивільне життя може здаватися відчуженим і незрозумілим. Звичайні рутинні завдання - від роботи до простих соціальних взаємодій - можуть викликати у ветерана тривогу або навіть розчарування.

Однією з найгостріших психологічних проблем ветеранів є посттравматичний стресовий розлад (ПТСР). Військові дії залишають глибокий слід у свідомості людини, і травми, отримані на війні, можуть переслідувати ветеранів протягом тривалого часу.

Сновидіння, флешбеки, постійне відчуття небезпеки - усе це заважає їм повернутися до нормального життя. Важливо розуміти, що ці реакції є природними наслідками пережитого, і без належної психологічної підтримки вони можуть перешкоджати успішній інтеграції в суспільство.

Однак не лише психологічні травми впливають на ветеранів. Чимало з них мають сильний внутрішній ресурс для відновлення. Ветерани часто є людьми з високою дисципліною, почуттям відповідальності та здатністю до швидкої адаптації в умовах невизначеності. Ці риси, якщо правильно використані, можуть стати основою для успішної інтеграції ветеранів у мирне життя. Важливо, щоб суспільство допомогло ветеранам

побачити ці якості в собі й використовувати їх для професійного і соціального розвитку.

Процес адаптації ветеранів до мирного життя нерозривно пов'язаний із питанням працевлаштування. Для багатьох ветеранів робота стає ключовим елементом інтеграції, оскільки вона не тільки забезпечує фінансову стабільність, але й допомагає відновити відчуття власної цінності.

Однак, як показує практика, працевлаштування ветеранів часто стикається з перешкодами - від стигматизації до невідповідності навичок, здобутих на війні, вимогам цивільного ринку праці. Психологічна підтримка та професійна перекваліфікація можуть суттєво полегшити цей процес і відкрити нові можливості для ветеранів.

Інтеграція ветеранів у мирне життя - це не лише виклик для них самих, але й для суспільства. Важливо розуміти, що успішна адаптація ветерана залежить не тільки від його особистих зусиль, але й від підтримки, яку він отримує від держави, родини та спільноти. Психологічна реабілітація, освітні програми, створення сприятливого середовища для роботи і соціалізації - усе це є необхідними умовами для того, щоб ветеран міг знайти себе в новому житті.

Роль соціальної підтримки в працевлаштуванні ветеранів має ключове значення для успішної реінтеграції колишніх військових у мирне життя. Повертаючись із зони бойових дій, ветерани стикаються з багатьма викликами: від фізичних та психологічних травм до труднощів у пошуку роботи. У цей момент підтримка з боку суспільства стає не просто бажаною, а життєво необхідною для того, щоб ветерани могли відчутти себе частиною соціуму та знайти гідне місце на ринку праці.

Після служби в армії ветерани нерідко втрачають зв'язок із мирним життям. Професії та навички, які вони отримали під час служби, не завжди знаходять застосування в цивільній сфері. Наприклад, досвід управління

військовою технікою або участь у бойових діях не є затребуваними на ринку праці, де більше цінуються інші навички. Соціальна підтримка, зокрема через програми перекваліфікації, є важливим фактором, який дозволяє ветеранам отримати нові знання та підготуватися до цивільних професій. Державні та неурядові організації, які займаються організацією таких програм, відіграють важливу роль у цьому процесі.

Одним із найважливіших аспектів соціальної підтримки є психологічна допомога. Війна залишає глибокий слід у свідомості військовослужбовців, і багато з них повертаються додому з посттравматичним стресовим розладом (ПТСР) або іншими психічними травмами

Соціальна підтримка також виявляється через створення сприятливих умов для працевлаштування ветеранів. У багатьох країнах існують програми, які надають пільги роботодавцям, що наймають колишніх військовослужбовців.

Це допомагає знизити рівень безробіття серед ветеранів і водночас дає їм можливість проявити свої професійні якості. Крім того, соціальні ініціативи часто включають у себе різні тренінги, семінари, курси з розвитку навичок, що дозволяє ветеранам швидше освоїти нові професії і пристосуватися до сучасного ринку праці.

Важливу роль відіграють також громадські організації та волонтери, які надають допомогу ветеранам. Вони можуть організовувати заходи, спрямовані на інтеграцію ветеранів у суспільство, допомагати у пошуку роботи, надавати юридичну та консультаційну допомогу. Ці організації заповнюють прогалини в державних програмах і надають ветеранам можливість відчувати підтримку на всіх етапах їхньої адаптації.

Зрештою, працевлаштування ветеранів - це не лише питання економіки, але й питання соціальної справедливості. Ті, хто віддав частину свого життя на захист держави, заслуговують на те, щоб повернутися до

мирного життя із гідністю і мати можливість знайти роботу, що відповідатиме їхнім здібностям та інтересам. Соціальна підтримка - це важливий механізм, який допомагає зробити цей перехід більш плавним і успішним, надаючи ветеранам необхідні ресурси для того, щоб вони змогли відновити своє життя після служби.

Таким чином, соціальна підтримка в працевлаштуванні ветеранів є багатовимірною і включає психологічну, професійну та юридичну допомогу. Завдяки злагодженій роботі держави, неурядових організацій та суспільства, ветерани отримують шанс успішно інтегруватися в мирне життя, відчувати себе цінними членами спільноти і знайти нове покликання у цивільному світі.

Психологічні стратегії та техніки відіграють вирішальну роль у сприянні успішному працевлаштуванню, особливо для тих, хто стикається з труднощами адаптації до нових умов життя та роботи. Вони допомагають людям подолати стрес, зміцнити впевненість у собі та розвинути навички, необхідні для професійної інтеграції.

Однією з ключових психологічних технік є когнітивно-поведінкова терапія (КПТ), яка допомагає людині змінити негативні моделі мислення і поведінки. Завдяки КПТ людина вчиться замінювати думки про невдачу та сумніви на позитивні установки, що стимулюють до дії та подолання перешкод. Для тих, хто стикається з труднощами під час пошуку роботи, ця техніка є ефективним способом зміцнити внутрішню мотивацію та віру у власні сили.

Також важливим елементом є стрес-менеджмент, що допомагає управляти стресом у процесі пошуку роботи або під час адаптації до нового робочого місця. Техніки релаксації, медитації та дихальні вправи сприяють зниженню тривоги і підвищенню концентрації на досягненні професійних цілей.

Підтримка з боку коучів або менторів відіграє значну роль у процесі професійної адаптації. Ментори допомагають не лише здобути нові навички, а й працювати над розвитком емоційного інтелекту, що важливо для побудови успішних взаємовідносин у робочому колективі. Цей процес забезпечує ветеранам та іншим групам підтримку на всіх етапах працевлаштування.

Не менш важливою є групова терапія та взаємодія з людьми, які мають подібний досвід. Спільні групові заняття дозволяють обмінюватися досвідом, долати страхи та розуміти, що інші також стикаються з подібними викликами. Це зміцнює відчуття підтримки та знижує рівень соціальної ізоляції.

Нарешті, розвиток емоційної стійкості є ключовим фактором успішного працевлаштування. Це включає здатність адаптуватися до змін, справлятися з невдачами та зберігати позитивне ставлення у складних ситуаціях. Ці психологічні техніки допомагають підготувати людину до вимог сучасного ринку праці та зробити процес працевлаштування більш успішним.

Таким чином, поєднання психологічних стратегій, таких як когнітивно-поведінкова терапія, стрес-менеджмент, менторство та розвиток емоційної стійкості, створює основу для успішного працевлаштування та професійного розвитку.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ АСПЕКТІВ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ

3.1. Організація та методи дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни

Проблема реінтеграції ветеранів війни в цивільне життя та їхнього успішного працевлаштування є однією з найгостріших у сучасному суспільстві. Повернувшись з фронту, ветерани стикаються з низкою психологічних, соціальних та економічних проблем, які можуть значно ускладнити їхню адаптацію до мирного життя. Розуміння цих проблем та розробка ефективних стратегій їх вирішення є важливим завданням для суспільства в цілому.

Дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни передбачає використання різноманітних методів і організаційних підходів для отримання повноцінного розуміння їхнього стану та потреб[54]. Ось деякі з них:

Анкетування і опитування - це метод, який використовується для збору кількісних даних щодо досвіду ветеранів у пошуку роботи, їхніх потреб і перешкод на шляху до працевлаштування. Цей процес включає створення анкет або опитувальників, які можуть бути розповсюджені серед ветеранів для заповнення.

Під час анкетування можуть досліджуватися психологічні аспекти, такі як рівень стресу, самоповаги та мотивації ветеранів у контексті їхнього пошуку роботи та адаптації до цивільного життя. Відповіді ветеранів на анкетні питання дозволяють отримати кількісну інформацію, яка може бути проаналізована та використана для розробки програм адаптації та психологічної підтримки для ветеранів.

Інтерв'ю з ветеранами - це процес спілкування, під час якого провідний дослідник або спеціаліст задає учасникам різноманітні питання щодо їхнього досвіду, почуттів, емоційного стану та внутрішніх конфліктів. Цей метод дозволяє отримати глибоке та детальне розуміння індивідуального досвіду кожного учасника.

Під час інтерв'ю можна вивчити особисті переживання ветеранів, їхні внутрішні стани, а також особисті проблеми та виклики, з якими вони стикаються під час пошуку роботи та адаптації до цивільного життя[55].

Цей підхід дозволяє виявити індивідуальні потреби кожного учасника, що може бути використано для розробки індивідуальних планів підтримки та адаптації. Також інтерв'ю надає можливість для взаємодії та співпраці між дослідником і учасником, що сприяє розкриттю більш глибокої інформації.

Спостереження за поведінкою ветеранів у ситуаціях працевлаштування є методом, який надає можливість отримати важливі відомості щодо їхньої адаптації до нового оточення та робочого середовища. Під час спостереження дослідник або спеціаліст аналізує реакції ветеранів на різні ситуації, спілкування з колегами та керівництвом, а також їхні дії та взаємодію в робочому процесі.

Цей метод дозволяє отримати глибоке розуміння психологічних та емоційних аспектів адаптації ветеранів, таких як рівень комунікації, впевненість у собі, відносини з колегами та керівництвом, а також здатність до вирішення конфліктних ситуацій. Аналізуючи їхню поведінку та реакції, можна виявити ключові фактори, що впливають на їхню успішну інтеграцію в робоче середовище[56].

Спостереження дозволяє отримати об'єктивну інформацію про те, як ветерани адаптуються до нового оточення та як їхня поведінка впливає на їхню успішність на роботі. Цей метод доповнює інші методи дослідження, надаючи

додаткові дані та визначаючи ключові аспекти успішної адаптації ветеранів на робочому місці.

Фокус-групи - це метод дослідження, що використовує групові дискусії з ветеранами для розуміння їхніх спільних переживань, викликів та стратегій працевлаштування. У цих групових обговореннях учасники можуть вільно висловлювати свої думки, досвід та переконання, а також обмінюватися ідеями та враженнями.

Цей метод дозволяє збагатити розуміння психосоціальних аспектів адаптації ветеранів до нового робочого середовища. Під час фокус-груп вивчаються соціальні взаємодії між учасниками, вплив спільної діяльності на формування думок і переконань, а також взаємодія з оточуючим середовищем.

У цих дискусіях можуть виявитися загальні тенденції та особливості, що відображають загальні відчуття та думки ветеранів щодо процесу працевлаштування та адаптації. Фокус-групи створюють можливість для вивчення інтеракцій між учасниками та виявлення ключових факторів, які впливають на їхню успішну інтеграцію в нове робоче середовище.

Загалом, фокус-групи є ефективним методом дослідження, який дозволяє отримати глибше розуміння психосоціальних аспектів працевлаштування ветеранів та визначити шляхи покращення їхньої адаптації в новому оточенні.

Використання стандартизованих тестів та шкал оцінки є важливим методом для вимірювання психічного стану ветеранів, зокрема рівня стресу, тривожності, депресії та інших аспектів їхнього емоційного стану[57].

Ці методи можуть бути використані окремо або в комбінації залежно від конкретних цілей дослідження та доступної методології. Наприклад, тест самооцінки психічних станів за методикою Г. Айзенка може допомогти виміряти рівень тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, тоді як багаторівневий тест-опитувач "Адаптивність" може оцінити нервово-психічну

стійкість, адаптаційні здібності, комунікативні якості та моральну нормативність.

Важливою є організація дослідження з урахуванням етичних норм, зокрема забезпечення конфіденційності даних учасників дослідження. Це означає, що необхідно дотримуватися принципу анонімності та захищати особисту інформацію учасників від розголошення. Також важливо забезпечити згоду учасників дослідження на участь у тестуванні та зрозуміле пояснення процесу та мети дослідження.

Організація і методи дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни є важливим кроком у забезпеченні їхньої успішної реінтеграції в цивільне життя. Цей процес включає ретельне планування дослідницької роботи, розробку адекватних методик та аналіз отриманих даних з метою з'ясування психологічних факторів, які впливають на працевлаштування ветеранів[58].

Завдяки організованому дослідженню можна виявити основні проблеми та потреби ветеранів у процесі пошуку роботи та адаптації до цивільного життя. Аналіз отриманих результатів дозволить розробити ефективні програми підтримки, спрямовані на полегшення їхнього інтегрування в робоче середовище та соціум.

Крім того, розповсюдження отриманих знань серед відповідних організацій, роботодавців та громадськості сприятиме створенню сприятливої атмосфери для ветеранів на ринку праці та сприятиме покращенню їхнього становища в суспільстві.

3.2. Аналіз психологічних чинників, що впливають на працевлаштування ветеранів

Повернення до цивільного життя після служби у збройних силах є складним і багатограним процесом для ветеранів. Одним із окремих аспектів

цієї адаптації є працевлаштування, яке не лише забезпечує економічну стабільність, але й ускладнення відновленню почуття власної значимості та соціальної інтеграції. Однак, незважаючи на професійні навички та досвід, багато ветеранів стикаються з труднощами на ринку праці.

Аналіз психологічних чинників, які впливають на працевлаштування ветеранів, є ключовим для розуміння складнощів, з якими стикаються колишні військовослужбовці. Це дозволяє розробити більше цілеспрямованих програм підтримки та реабілітації, які оцінюють ветеранів успішно інтегруватися на ринок праці та знайти своє місце в цивільному суспільстві. Цей аналіз є маленьким кроком у забезпеченні того, щоб ветерани не залишилися на узбіччі життя, а могли повноцінно реалізувати себе у майбутньому[59].

Результати, отримані за методикою БОО «Адаптивність – 200»

Діагностика за методикою БОО «Адаптивність – 200» дала змогу виявити адаптивні можливості респондентів на основі оцінки характеристик, які відображають інтегральні особливості їхньої психіки.

За шкалою «Поведінкова регуляція» (ПР) 67% опитаних військовослужбовців показали високий рівень здатності регулювати свою взаємодію з середовищем під час працевлаштування. Середній рівень виявлено у 26% респондентів, а низький рівень – у 7%.

За шкалою «Комунікативні якості» (комунікативний потенціал – КП) результати були наступними: високий рівень підтвердили 17% військових, середній рівень, низький рівень показали 27% респондентів.

За шкалою «Моральна нормативність» (МН) військовослужбовці показали такі результати: високий рівень 74% осіб, середній рівень – 25 % осіб, низький рівень – 1 % осіб.

За шкалою «професійна спрямованість» результати такі: високий рівень 36% осіб, середній рівень - 47% осіб, - низький рівень - 17% осіб.

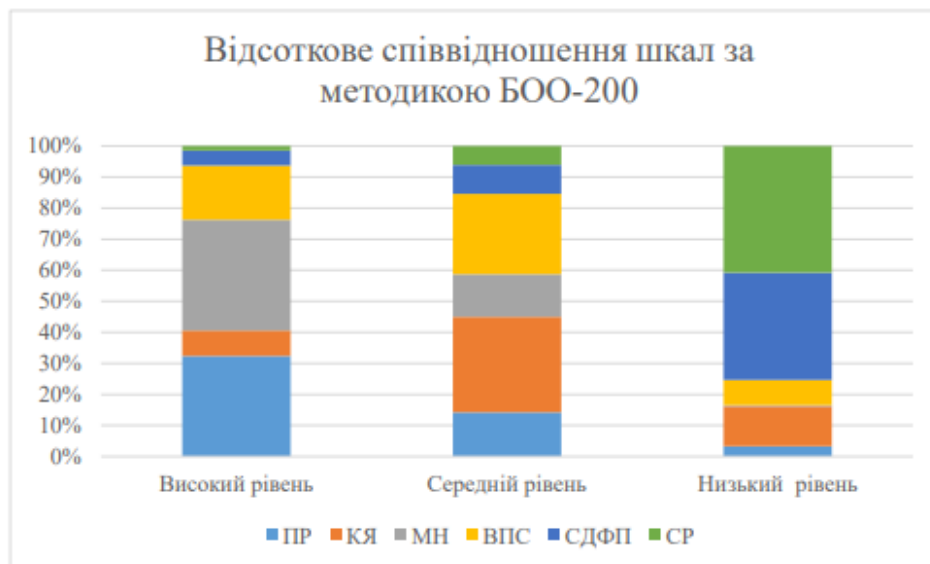
За шкалою «Схильність до девіантних форм поведінки» отримано такі результати: - високий рівень виявлено у 10% військовослужбовців, середній рівень підтвердили 17% військовослужбовців, низький рівень зафіксовано у 73% військовослужбовців.

За шкалою «Суїцидальний ризик» отримано наступні результати: з високим рівнем виявлено 3% опитаних, із середнім рівнем виявлено 11% осіб, з низьким рівнем зафіксовано 86% осіб.

Результати дослідження за методикою діагностики адаптивних можливостей військовослужбовців

Досліджуваний стать	Сирі значення/стени											
	Шкала поведінкової регуляції		Комунікативн ий потенціал		Морально- етична нормативність		Шкала професійної спрямованості		Схильність до девіантних форм		Суїцидальний ризик	
	Бали	Стени	Бали	Стени	Бали	Стени	Бали	Стени	Бали	Стени	Бали	Стени
1. Чоловіча	17	10	41	5	17	10	14	10	89	1	75	2
2. Чоловіча	24	7	34	6	26	7	27	7	90	1	89	1
3. Чоловіча	20	9	39	6	18	9	84	2	81	2	78	2
4. Чоловіча	20	9	23	8	20	9	17	10	96	1	81	2
5. Чоловіча	31	6	32	6	28	7	28	7	94	1	92	1
6. Чоловіча	19	9	16	10	21	8	16	10	87	1	99	1
7. Чоловіча	15	10	21	8	18	9	32	6	84	2	93	1
8. Чоловіча	18	9	31	6	16	10	31	6	83	2	79	2
9. Чоловіча	13	10	20	9	14	10	13	10	84	1	76	2
10. Чоловіча	14	10	37	6	21	8	36	6	88	1	95	1
11. Чоловіча	20	9	41	5	15	10	16	10	81	2	87	1
12. Чоловіча	47	5	35	6	41	5	30	7	36	6	81	2
13. Чоловіча	20	9	40	5	22	8	15	10	75	2	77	2
14. Чоловіча	41	5	82	2	35	6	80	2	32	6	83	2
15. Чоловіча	11	10	48	5	20	9	17	10	78	2	79	2
16. Чоловіча	29	7	75	2	38	6	77	2	39	6	75	2
17. Чоловіча	76	2	81	2	76	2	88	2	21	8	93	1
18. Чоловіча	15	10	42	5	24	8	39	6	77	2	34	6
19. Чоловіча	14	10	77	2	23	8	41	5	87	1	39	6
20. Чоловіча	77	2	75	2	18	9	44	5	24	8	20	9

Отримані дані подані нами у вигляді відсоткового співвідношення



Результати дослідження показують, що вікова вибірка не є повністю однорідною, після охоплює респондентів віком від 18 до 26 років. Лише 36% опитуваних військовослужбовців продемонстрували високий рівень за шкалою «професійна спрямованість», що дає підстави вважати про труднощі під час адаптації при працевлаштуванні.

Під час бесіди військовослужбовці зазначили, що зміна роботи викликала стресові реакції. Новий розклад дня, виконання завдань та адаптація до нового колективу також вплинули на успішність їхньої адаптації.

Результати діагностики за методикою «16-факторний опитувальник Кеттела»

У рамках методики «16-факторний опитувальник Кеттела» нами була використана форма, що включає 4 фактори (групи факторів першого порядку) другого порядку:

- комунікативний блок (фактори А, Н, F, E, Q2, G, N);
- інтелектуальний блок (фактори У, Q1, E, M);
- емоційний блок (C, I, O, Q4, Q3, F, G, L);
- самооцінка (MD).

Результати діагностики мають наступний вигляд:

За результатами аналізу комунікативного блоку, 79% опитаних демонструють високий рівень товариськості, що вказує на добре розвинені якості, такі як відкритість, природність, добродушність, безтурботність, готовність до співпраці, уважність до людей, м'якосердість, недбалість і довірливість. 12% військовослужбовців мають середній рівень цих якостей, тоді як у 9% виявлено низький рівень, що свідчить про наявність таких рис, як відокремленість, критичність, нетовариськість, замкнутість, байдужість і відчуженість.

За факторами, що входять до інтелектуального блоку, високий рівень виявлено у 53% військовослужбовців, що свідчить про зібраність, кмітливість, абстрактне мислення, високі загальні інтелектуальні здібності, проникливість, творчу адаптивність, багату уяву, зацікавленість мистецтвом і філософією, а також вільнодумність, критичність та недовіру до авторитетів. Середній рівень зафіксовано у 36% опитаних. У 11% військовослужбовців виявлено низький рівень інтелектуальних здібностей, що свідчить про консервативність поглядів, недовіру до нових ідей, практичність, конкретність і ригідність мислення, а також труднощі з вирішенням абстрактних завдань.

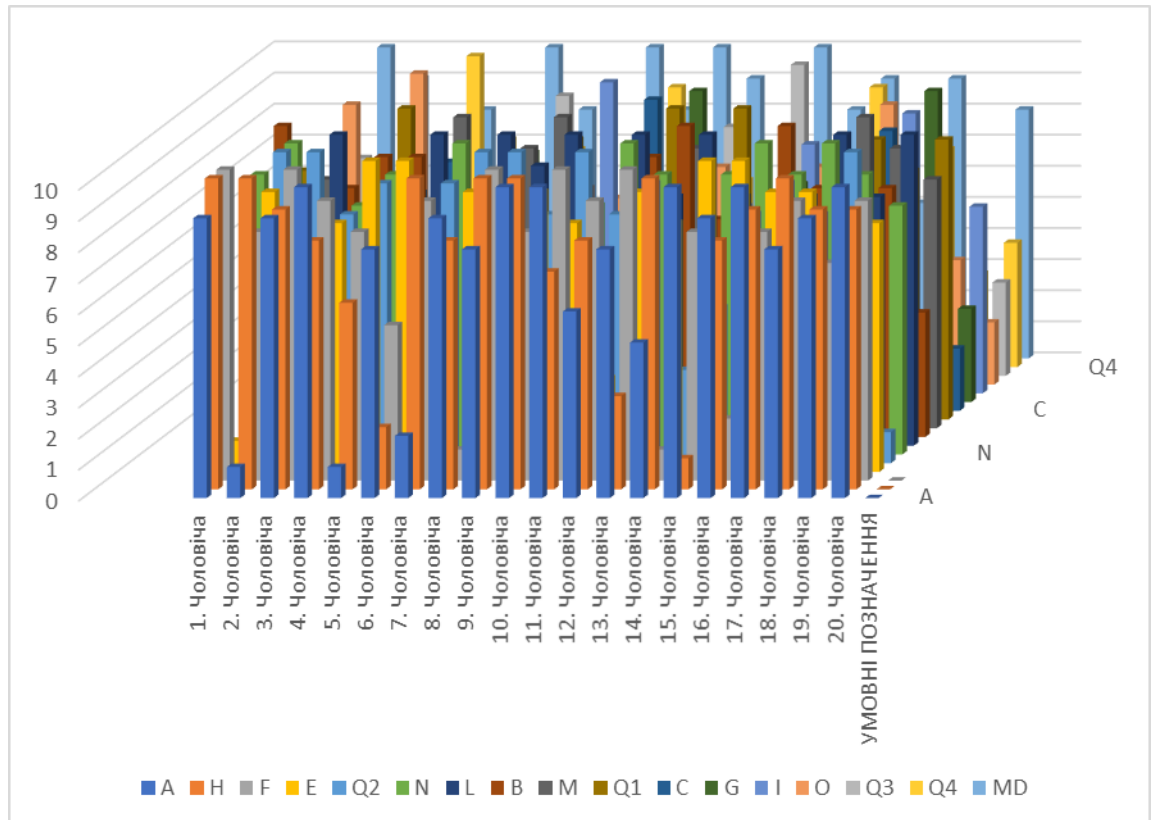
За факторами емоційного блоку у 15% респондентів виявлено високий рівень емоційної сили, стійкості та витримки. Вони демонструють емоційну зрілість, сталість інтересів, здатність уникати труднощів, чутливість, обережність, прагнення до захисту, емпатію, розуміння, життєрадісність, енергійність, відкритість, експресивність, важливість соціальних контактів, щирість у стосунках, динамічність у спілкуванні, сильний характер і наполегливість. 36% респондентів показали середній рівень емоційної стійкості, тоді як 11% мають низький рівень цього показника.

За факторами, що визначають рівень розвитку самосвідомості в структурі особистості, 73% військових продемонстрували високі результати за цією шкалою. Це може свідчити про кілька можливих пояснень: по-перше, випробувані могли свідомо маніпулювати результатами тесту; по-друге, опитані можуть бути занадто стурбовані тим, як їх сприймають оточуючі.

Результати діагностики за методикою «16-факторний опитувальник Кеттела» представлені в таблиці 2.2. У ній наведено 4 блоки діагностованих факторів для кожного респондента, що характеризують його відповідно до рівня адаптації.

Досліджуван й стать	Сирі бали /стени																
	Комунікативний блок							інтелектуальний блок			Емоційний блок						Самооцінка, самосвідомість
	A	H	F	E	Q2	N	L	B	M	Q1	C	G	I	O	Q3	Q4	MD
1. Чоловіча	9	10	10	1	7	9	1	10	6	8	2	5	3	9	7	2	10
2. Чоловіча	1	10	8	9	10	10	8	5	8	1	1	3	5	1	4	3	9
3. Чоловіча	9	9	10	7	10	2	10	8	4	8	4	5	1	10	3	3	6
4. Чоловіча	10	8	9	8	8	8	7	9	6	10	7	1	3	3	5	10	8
5. Чоловіча	1	6	8	10	9	9	8	9	5	5	8	2	1	5	2	1	2
6. Чоловіча	8	2	5	10	1	3	10	5	10	4	6	4	7	1	3	2	10
7. Чоловіча	2	10	9	5	9	10	2	7	1	9	1	8	4	5	9	7	8
8. Чоловіча	9	8	1	9	10	8	10	6	9	6	1	1	2	1	2	1	5
9. Чоловіча	8	10	10	8	10	1	9	7	10	9	3	1	10	6	3	6	10
10. Чоловіча	10	10	8	9	8	6	10	8	2	4	2	6	1	2	4	9	8
11. Чоловіча	10	7	10	8	10	8	1	7	5	1	10	3	5	1	3	4	10
12. Чоловіча	6	8	9	3	8	10	10	9	2	10	5	10	3	7	8	6	9
13. Чоловіча	8	3	10	9	9	9	8	10	9	2	1	1	6	1	4	2	7
14. Чоловіча	5	10	1	8	3	4	10	7	8	10	4	3	2	3	10	5	10
15. Чоловіча	10	1	8	10	5	9	8	3	5	6	6	7	8	7	2	2	8
16. Чоловіча	9	8	2	10	8	10	5	10	4	7	7	1	7	5	1	9	9
17. Чоловіча	10	9	8	9	9	9	8	8	8	4	2	4	3	9	7	1	5
18. Чоловіча	8	10	9	9	8	10	10	6	10	9	9	7	9	1	5	7	9
19. Чоловіча	9	9	7	2	10	9	8	8	9	8	1	10	1	4	2	3	1
20. Чоловіча	10	9	9	8	1	8	10	4	8	9	2	3	6	2	3	4	8

Рис. 2.2. Відсотковий розподіл діагностованих військовослужбовців по рівнях



Згідно з отриманими емпіричними даними за методикою «16-факторний опитувальник Кеттела», як показано на рис. 2.2, низький рівень за комунікативним, інтелектуальним та емоційним блоками спостерігається у тих військовослужбовців, які мають такі риси: відокремленість, низька контактність, задовільна емоційна та нервово-психічна стійкість, емоційна нестриманість, обережність, соціальна пасивність, делікатність, песимістичне сприйняття реальності, схильність до втрати рівноваги та хитрість.

Результати, отримані за методикою «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда, Г. Шмішека

За результатами дослідження вдалося встановити, що військовослужбовцям досліджуваної групи притаманні певні риси характеру та їхні загострення, які ускладнюють адаптацію до нових умов і обставин життєдіяльності.

Результати використання методики визначення типу акцентуації характеру і темпераменту у військовослужбовців. Демонстративний тип виявлено у 11% військовослужбовців, що свідчить про сильну потребу в

самовираженні, постійне прагнення привертати увагу та бути в центрі уваги. Педантичний тип спостерігається у 23% військовослужбовців, що вказує на надмірну схильність до порядку, поєднану з нерішучістю та обережністю. Їхня педантичність загострює риси, які можуть ускладнювати взаємодію з іншими (наприклад, вимагаючи жорсткої агресії чи ворожості у відповідних ситуаціях). Також помічено прояви нав'язливих неврозів.

Застриягающий тип виявлено у 4% військовослужбовців; він характеризується високою стійкістю до афекту і тривалістю емоційних переживань. Основними рисами є егоцентризм і самолюбство. Проблеми з адаптацією виникають через схильність до тривалих суперечок, конфліктів, образливості та мстивості.

Збудливий тип характеру виявлено у 8% військовослужбовців, що свідчить про виражену імпульсивність у поведінці. Такі військовослужбовці керуються переважно емоціями, а не раціональними рішеннями, вони схильні до надмірної імпульсивності та неспроможності контролювати себе, що підвищує ризик для їхнього здоров'я та життя в умовах військової служби.

Гіпертимічний тип виявлено у 24% респондентів. Основна особливість військовослужбовців цього типу – постійно піднесений настрій, який супроводжується високою активністю та прагненням до дій. Характерними рисами є балакучість, оптимізм та енергійність.

Дистимічний тип виявлено у 1% військовослужбовців. Це категорія найбільш малорухливих та низькоенергійних осіб, які уникають активних контактів з іншими, остерігаються конфліктів і зазвичай є замкнутими. Проте вони мають позитивні риси, що сприяють адаптації: серйозне ставлення до обов'язків, сумлінність і здатність встановлювати міцні дружні стосунки з окремими людьми.

Тривожний тип виявлено у 3% військовослужбовців, що вказує на підвищену тривожність і занепокоєння щодо можливих невдач. Такі

військовослужбовці постійно очікують на труднощі, сприймаючи зовнішнє середовище як загрозливе, що обумовлено їхньою невпевненістю в собі.

Циклотимічний тип виявлено у 1% військовослужбовців. Особливістю цього типу є постійні коливання між піднесеними (гіпертимічними) та пригніченими (дистимічними) станами, що супроводжуються зміною настрою від ентузіазму до байдужості. Такі зміни створюють труднощі в міжособистісному спілкуванні.

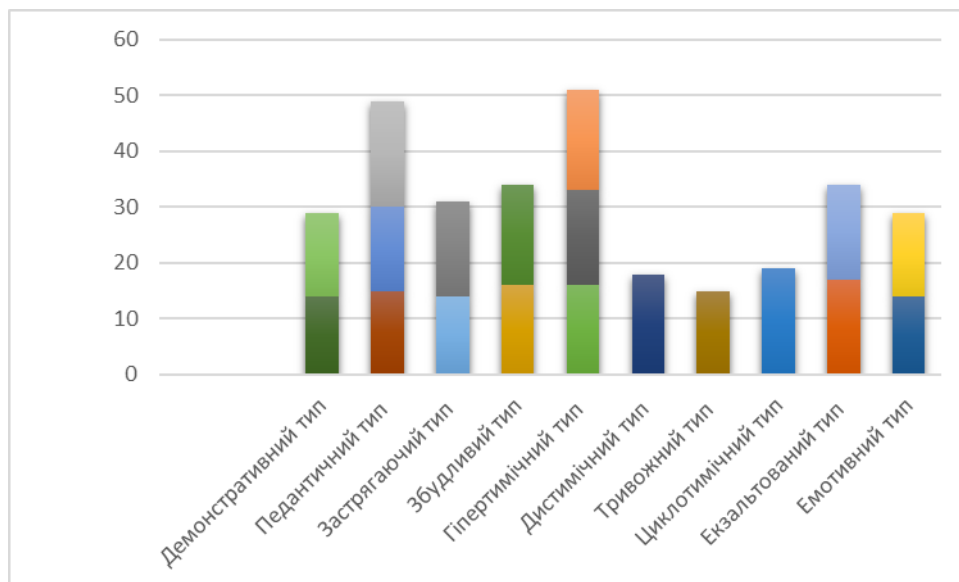
Екзальтований тип виявлено у 7%. Ці військовослужбовці легко захоплюються позитивними подіями і, навпаки, швидко і глибоко переживають неприємні ситуації.

Емотивний тип спостерігається у 18% військовослужбовців, що вказує на їхню високу чутливість і схильність до глибоких емоційних переживань.

Результати діагностики за методикою «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда - Г. Шмішека представлено у таблиці 2.3

Досліджуваний стать	Бали за виділеними акцентуаціями									
	Демонстративний тип	Педантичний тип	Застраючий тип	Збудливий тип	Гіпертимічний тип	Дистимічний тип	Тривожний тип	Циклотимічний	Екзальтований тип	Емотивний тип
1. Чоловіча					16					
2. Чоловіча						18				
3. Чоловіча		15								
4. Чоловіча					17					
5. Чоловіча							15			
6. Чоловіча										14
7. Чоловіча	14									
8. Чоловіча		15								
9. Чоловіча					18					
10. Чоловіча		19								
11. Чоловіча										15
12. Чоловіча			14							
13. Чоловіча	15									
14. Чоловіча										
15. Чоловіча									17	
16. Чоловіча			17							
17. Чоловіча				16						
18. Чоловіча								19		
19. Чоловіча				18						
20. Чоловіча									17	

Отримані дані подані нами у вигляді відсоткового співвідношення



Як видно з діаграми, діагностовані військовослужбовці демонструють різні типи акцентуацій, які в звичайних умовах частково компенсуються, але можуть проявлятися при зміні діяльності. Таким чином, успішність адаптації значною мірою залежить від зовнішніх умов. За результатами бесід з військовослужбовцями, були виділені характерні риси їхньої поведінки:

зарозумілість, часте ініціювання конфліктів, небажання служити, що впливає на емоційний стан строковиків.

3.3. Розробка рекомендацій для полегшення працевлаштування ветеранів війни

На підставі здобутих в ході дослідження результатів, ми розробили практичні рекомендації з метою покращення процесу адаптації військовослужбовців. Для досягнення ефективності у впровадженні корекційної програми, ми рекомендуємо враховувати такі аспекти.

Для досягнення очікуваного результату необхідно проводити тренування в спеціально обладнаній кімнаті, де група військовослужбовців, що братиме участь у програмі, відчуватиме себе комфортно та вільно від осуду соціального оточення. Поміщення повинно мати добре освітлення та забезпечувати зручні умови для роботи[60].

З військовослужбовцями респонденти провели профілактичну бесіду, стосовно допомоги в покращенні адаптації. Паралельно проводити різноманітні заходи, де рекомендується активно залучати даних респондентів до будь-якої діяльності, яка буде сприяти покращенню адаптації.

Провести бесіду, щоб виявити, чи існують зовнішні чинники, що заважають адаптації, і, якщо це можливо, одночасно з корекцією усунути їх.

Під час проведення корекційних заходів для групи учасників рекомендується здійснювати діяльність, спрямовану на зниження ризику виникнення стресових реакцій, уникнення психологічних травм та нервово-психічних розладів.

Рекомендується витратити вільний час на проведення вправ, спрямованих на зміцнення колективу, до якого належать респонденти. Це може сприяти підвищенню рівня адаптації, оскільки міжособистісна та групова

взаємодія вважаються ключовими факторами, що сприяють кращій адаптації до оточуючого середовища[61].

Для нормалізації психологічних станів військовослужбовців може бути запропоновано тренінг емоційної компетентності з використанням наступних вправ: • Вправи на зниження рівня тривожності: «Примірювання ролей», «Частина мого «Я», «Непотрібне-продихати», «Допоможи виправитися», «Жучок», «Продовж речення», «Лимон», «Асоціації», «Митниця», «Слухаємо себе», «Водоспад», «Мій страх», «Скафандр», «Уявне тренування», «Репетиція», «Ляльковий театр». За допомогою даних вправ ми можемо значно знизити рівень тривожності, підвищити впевненість у власних силах, підвищення самооцінки для осіб із заниженою, сприяти уникненню розладів емоційно-чуттєвої сфери, зниження можливості виникнення депресивних реакцій, тощо[62].

Вправи на зниження рівня агресивності: «Намалюй свою злість», «Чашка злості», «Ураган», «Горобині бої», «Ти –лев!», «Клоуни лаються», «Галерея», «Чорно-біле кіно», «Що мені не подобається в цій людині?», «Моє майбутнє», «Суд», «Я режисер власного життя», «Пункт прокату ідей», «Карта мого життя», тощо. Знизивши рівень агресивності, за допомогою даних та інших вправ, особистість легше реагуватиме на обставини, які провокували агресію, знизиться рівень виникнення емоційно-чуттєвих розладів, знизиться рівень виникнення конфліктів не лише ініційованих особистістю, а й ініційованих іншими. Гармонізується взаємодія емоційно-чуттєвої сфери, що надасть можливість підвищення рівня взаємодії, підвищення розуміння співбесідника, викличе інтерес до нових знайомств та звершень, тощо[63]

Для підвищення рівня згуртованості та взаємодії в колективі у процесі адаптації новобранців ефективною буде організація комунікативного тренінгу з використанням наступних вправ: «Зв'язування групи», «Повторення рухів», «Атоми і молекули», «Скалолаз», «Друкарська машинка», «Відзеркалювання», «Плітка», «Передача інформації», «Пантоміма», «Передай уявний предмет», «Чарівний ящик». Ці вправи використовуються для

розвитку навичок активного слухання, об'єднання групи для вирішення спільних завдань, підвищення рівня взаєморозуміння в колективі, покращення взаємодії з офіцерами та зняття напруги і тривожності. Шляхом проведення запропонованих вправ респонденти можуть взаємодіяти не лише у межах військового статуту, а й краще зрозуміти особистість своїх товаришів по службі. Додаткова комунікація між учасниками групи сприятиме покращенню процесу адаптації[64].

Для спрямування уваги військовослужбовців на їхні позитивні якості, можна використовувати заняття певним видом спорту або улюбленою справою у вільний час. Це також допоможе уникнути надмірного напруження, що може призвести до емоційного вигорання. Практика улюбленої справи дозволить кожній особистості розслабитись, відпочити, зарядитись енергією, відволіктись від інших проблем, стабілізувати своє внутрішнє становище, знайти рівнодумців, розвивати власну особистість тощо.

У випадку стресових ситуацій серед військовослужбовців рекомендується застосовувати дихальну терапію, включаючи холотропне дихання та техніки вільного дихання, а також виконувати вправи з розслаблення для зниження напруги. Однією з таких вправ може бути «Тест на скутість».

Коли виникає необхідність у визначенні рівня нервової напруги, можна використовувати такі методи. Встати і простягнути руки перед собою, військовослужбовцю необхідно уявити, що його руки плавно розходяться в сторони. Якщо це важко зробити, це свідчить про порушення взаємодії між волею та організмом через підвищений рівень нервового напруження. Тому слід виконати кілька простих розминкових вправ, що допоможуть розслабитись. Вправа «Сканування»[65].

У випадку стресу та виникнення неприємних відчуттів у військовослужбовця, для досягнення ефективного розслаблення та полегшення сну можна скористатися такими методами.

Здійснювати легкі масажні рухи по найбільш напруженим ділянкам шиї, які викликають почуття болю. Ці масажні рухи можна виконувати навіть під час ходьби. Коли руки відчують втомленість, їх можна періодично опускати і потім знову продовжувати масаж. Рекомендовано виконувати цю вправу протягом приблизно 5 хвилин.

Наступну вправу виконуйте стоячи. Витягни руки вперед, розслаб ліктьові суглоби. Уяви, що твої руки – це легкі гілочки, які під впливом вітру повільно розходяться в сторони. Не напружуй м'язи, дозволь рукам рухатися вільно. Якщо руки легко розійшлися, це свідчить про успішне розслаблення. Повтори цю вправу 3-4 рази. Якщо ж руки залишаються напруженими, виконай кілька довільних рухів руками, супроводжуючи їх глибоким диханням. Це допоможе зняти затиснення. Потім спробуй виконати основну вправу ще раз

Другий прийом є логічним продовженням першого. Відмінність лише в тому, що руки необхідно звести разом, щоб вони були паралельними одна до одної. Якщо відчуваєте труднощі, поверніться до вправи на розслаблення. Виконайте цей «ідеомоторний» прийом кілька разів, стежачи за своїм диханням.

Далі плавно опустіть руки вниз. Уявіть, що ваша ліва рука стає легкою, невагомою, ніби ви перебуваєте в космосі. Дозвольте їй повільно піднятися вгору без жодних зусиль з вашого боку. Повторіть те саме з правою рукою. Під час піднімання рук зробіть глибокий вдих і відчуйте, як ваше тіло розслабляється.

Після завершення комплексу вправ бажано зайняти сидяче або лежаче положення, щоб повністю відчутти стан розслаблення та легкості.

Завдяки цим вправам ви зможете навчитися швидко відновлювати спокій та впевненість у собі навіть у складних ситуаціях. Виберіть для себе найефективнішу вправу і використовуйте її як свій особистий інструмент для боротьби зі стресом.

Отже, у процесі дослідження теми працевлаштування ветеранів війни було виявлено, що дане питання є надзвичайно актуальним та складним. Ветерани часто стикаються з численними труднощами на шляху до інтеграції в цивільне життя, серед яких можна виділити недостатню підтримку з боку держави, труднощі в адаптації до нових умов, а також соціальні стереотипи, які ускладнюють пошук роботи.

Упровадження цих рекомендацій сприятиме поліпшенню ситуації з працевлаштуванням ветеранів війни, допоможе їм відновити професійний статус і забезпечити гідне місце в суспільстві. Важливо, щоб державні та недержавні організації спільно працювали над реалізацією зазначених ініціатив, створюючи таким чином цілісну систему підтримки для ветеранів.

Висновки до третього розділу

Дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни виявило складний взаємозв'язок між психологічним станом ветеранів та їх успішною інтеграцією в цивільне життя. Організація та методи, застосовані в даній роботі, дозволили всебічно вивчити проблеми, з якими стикаються ветерани під час пошуку роботи, а також виявити чинники, що впливають на їх адаптацію.

Основними методами дослідження були опитувальник «Адаптивність-200», призначений для аналізу адаптаційних можливостей військовослужбовців шляхом оцінки певних соціально-психологічних та психологічних характеристик особистості, які відображають загальні аспекти психічного і соціального розвитку.

Наступний опитувальник «16-факторний опитувальник Кеттелла» дозволяє виявити особливості характеру, нахили та інтереси особистості. Опитувальник Кеттелла є одним з найвідоміших багатфакторних інструментів, розроблених в рамках об'єктивного експериментального підходу до дослідження особистості. Згідно з теорією особистісних Кеттелла, особистість

описується як сукупність стабільних, стійких та взаємозалежних елементів (властивостей), які визначають внутрішню сутність та поведінку людини. Відмінності у поведінці людей пояснюються варіаціями у вираженості особистісних характеристик.

Результати, отримані за методикою «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда і Г. Шмішека, дозволяють оцінити акцентуації характеру респондентів. Ця методика виявляє найбільш виражені риси характеру, які можуть впливати на поведінку та міжособистісні стосунки. Опитувальник допомагає визначити, які з акцентуєваних рис є домінуючими, і як вони можуть впливати на адаптацію особистості в соціальному та професійному середовищі.

На основі отриманих результатів дослідження, нами були розроблені практичні рекомендації для покращення процесу адаптації військовослужбовців. Для досягнення ефективності при впровадженні корекційної програми, пропонується врахувати такі аспекти.

групи взаємодопомоги та реабілітації. Створення груп підтримки серед ветеранів є важливим інструментом для їх соціальної реабілітації. Такі групи дозволять ветеранам ділитися досвідом та обмінюватися порадами, що сприятиме покращенню їх емоційного стану та полегшенню процесу адаптації на новому місці роботи;

процес адаптації ветеранів до нових робочих колективів є важливим елементом їхнього працевлаштування. Ветеранам потрібно надати допомогу у спілкуванні з колегами та адаптації до корпоративної культури;

організація тренінгів для ветеранів, спрямованих на розвиток комунікаційних навичок, управління стресом та адаптацію до цивільного середовища, допоможе їм успішно інтегруватися в нові колективи;

введення менторства на робочих місцях дозволить ветеранам отримати підтримку від більш досвідчених колег, які допоможуть їм швидше адаптуватися до нових умов праці.

Отже, розробка цих рекомендацій є важливим кроком на шляху до полегшення процесу працевлаштування ветеранів війни. Комплексний підхід, що включає професійну підготовку, психологічну підтримку, соціальну адаптацію, допоможе ветеранам успішно інтегруватися у цивільне життя та знайти своє місце на ринку праці.

ВИСНОВКИ

Соціальна адаптація військовослужбовців тісно пов'язана зі станом суспільства і залежить від економічних, правових, політичних та соціальних умов. Стабільна та розвинена держава є основою для успішної інтеграції ветеранів у цивільне життя. Важливим аспектом цієї адаптації є психологічна підтримка, яка допомагає подолати стрес і краще адаптуватися до нових умов, що є ключовим для успішної професійної інтеграції.

Процес працевлаштування ветеранів часто супроводжується численними викликами. Ветерани стикаються з новими реаліями ринку праці та труднощами, такими як психологічні та фізичні проблеми, що потребують спеціальних умов. Їм також може бракувати навичок, затребуваних у цивільному житті, що вимагає додаткового навчання або перекваліфікації. До того ж, стигматизація з боку роботодавців та упереджене ставлення до ветеранів через психологічні травми ускладнюють їхнє працевлаштування.

Проте багато ветеранів мають сильний внутрішній ресурс для відновлення, демонструючи дисципліну та відповідальність, які можуть стати основою для їхньої успішної інтеграції. Працюючи над своїми психологічними травмами та отримуючи належну підтримку, ветерани можуть знайти нові можливості для професійного розвитку. Працевлаштування є ключовим аспектом цього процесу, адже робота не лише забезпечує фінансову стабільність, а й допомагає відновити самооцінку.

Соціальна підтримка, включаючи психологічну реабілітацію, освітні програми та створення сприятливих умов для працевлаштування, є необхідною для успішної реінтеграції ветеранів у суспільство. Важливо, щоб як держава, так і неурядові організації та громада об'єднали зусилля для надання ветеранам необхідних ресурсів, що сприятимуть їхньому поверненню до мирного життя.

Міжнародний досвід показує, що успішна інтеграція ветеранів у ринок праці потребує комплексного підходу. Програми на зразок американської GI

Bill, що фінансово підтримує навчання ветеранів, та співпраця з бізнесом, як у Німеччині й Нідерландах, де компанії отримують податкові пільги за найм ветеранів, є ефективними стратегіями. Неурядові організації, такі як "Help for Heroes" у Великій Британії, також відіграють важливу роль у підтримці ветеранів.

Дослідження психологічних аспектів працевлаштування ветеранів війни виявило складний зв'язок між їх психологічним станом і успішною інтеграцією в цивільне життя. Застосовані методи дозволили глибше проаналізувати труднощі, з якими стикаються ветерани під час пошуку роботи, а також виявити чинники, що впливають на їхню адаптацію.

Серед основних дослідницьких інструментів були опитувальники, такі як «Адаптивність-200», який аналізує адаптаційні можливості ветеранів через оцінку їх соціально-психологічних характеристик. Інший інструмент, «16-факторний опитувальник Кеттела», дозволяє розкривати риси характеру та інтереси особистості, тоді як методика «Характерологічний опитувальник» К. Леонгарда та Г. Шмішека оцінює акцентуації характеру, виявляючи, які з рис можуть впливати на міжособистісні стосунки та адаптацію в новому соціальному та професійному середовищі.

На основі отриманих даних були розроблені рекомендації для покращення адаптації ветеранів, включаючи створення груп взаємодопомоги, підтримку в адаптації до нових колективів, проведення тренінгів з розвитку комунікаційних навичок, а також запровадження менторства на робочих місцях.

Отже, розроблені рекомендації є важливим кроком у полегшенні працевлаштування ветеранів війни. Комплексний підхід, що включає психологічну підтримку, професійну підготовку та соціальну адаптацію, забезпечить ветеранам можливість успішно інтегруватися в цивільне життя та зайняти гідне місце на ринку праці. Створення підтримуючого середовища та

доступ до ресурсів, що допомагають у подоланні труднощів, є критично важливими для їхнього успіху в нових умовах.

СПИСКИ ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Бойко Г. М. Реабілітаційна психологія: навч. посіб. Полтава: АСМІ, 2010. 240 с.
2. Копилова С. В. Розуміння адаптації. Київ, 2013. 66-71 с.
3. Адаптація та реабілітація військовослужбовців. - URL: <https://www.mil.gov.ua/diyalnist/adaptacziya-ta-reabilitacziya-vijskovosluzhbovcziv.html>
4. Ільєнко М. М., Сердюк Л. З. Адаптація – процес чи результат процесу? Київ, 2012. 94-98 с.
5. Бойко-Бузиль, Ю. (2021). Правові та психологічні основи поняття «Реінтеграція учасників бойових дій». Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. 28-34 с. URL: <http://psy-visnyk.lnu.lviv.ua/uk/v9-2021>
6. Буряк О.О., Гіневський М.І., Катеруша Г. . Військовий синдром «АТО»: Харків, 2015. 176–181 с.
7. Гуковський, О., Ковалик, Т. Повернення з війни: перший місяць. URL: <https://tseok.com.ua/veteran/homeagain>
8. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей від 20 грудня 1991р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>
9. Кучеренко С.М., Хоменко Н.М. Організаційні особливості соціально-психологічної адаптації військовослужбовців, які брали участь у бойових діях, до умов мирного життя. Проблеми екстремальної та кризової психології. Харків : НУЦ-ЗУ, 2017. 66–74 с.
10. Безпалько О. Соціальна педагогіка в схемах і таблицях: навч. посіб. Київ, 2003. 134 с.
11. Мушкевич М.І., Федоренко Р.П., Мельник А.П. 2. Психологічна допомога учасникам АТО та їх сім'ям. Луцьк: Вежа-Друк, 2016. 260 с.

- 12.Алещенко В. Соціально-психологічна адаптація учасників бойових дій.Харків,2022. URL: <http://psyj.udpu.edu.ua/article/view/258305>
- 13.Кондрюкова В., Слюсар І. Соціально-психологічна адаптація військовослужбовців силових структур, звільнених у запас: навч.-метод.посіб. Київ : Гнозис, 2013. 116 с.
- 14.Буряк О.О., Гіневський М.І., Катеруша Г.Л. Шляхи та методи реабілі-тації осіб з «військовим синдромом» та посттравматичним стресовим розладом.Харків,2015.137-141с.
- 15.Музичко Л.Т. Подолання посттравматичного стресового розладу у військовослужбовців. Кам'янець-Подільський, 2017. 289–299с.
- 16.Андросович К. А. Феномен соціальної адаптації як предмет наукового аналізу.Київ,2016.75-168с.
- 17.Павлик Н.В. Психологічна адаптація особистості в екстремальних умовах військової діяльності.Київ,2005.341-350с.
- 18.Артеменко А. Б., Батаєва К. В. Соціальна реадаптація ветеранів бойових дій в українському суспільстві.Київ,2018.55-190с.
- 19.Матвієць Л.Г. Організація та моніторинг своєчасного надання медико)психологічної допомоги на первинному рівні при гострих та посттравматичних стресових розладах.Київ,2017.157-198с.
- 20.Чапляк А.П., Романів О.П., Надь Б.А. Основні напрямки реабілітації учасників бойових дій. Україна. Київ, 2018.98-195с.
- 21.Кіріллова, Ю., Зновяк, В., & Ткалич, М. Потреби ветеранів. Київ,2023. URL: <https://veteranfund.com.ua/analytics/needs-of-veterans-2023/>
- 22.Жученя К. Спецпроект «На кар'єрній передовій». Психологічні бар'єри, що заважають ветеранам знайти роботу. Happy Monday (2022). URL: <https://happymonday.ua/сpecproject/shho-zavazhaye-veteranam-znajty-robotu>
- 23.Сороківська О.А., Мосій О.Б. , Кужда Т.І. Вікриття власної справи як шлях соціально-економічної адаптації ветеранів АТО.Київ,2017. URL: <http://elartu.tntu.edu.ua/handle/lib/22035>

- 24.Горішня К.І.). Способи діагностування особливостей професійного самовизначення ветеранів. Харків,2021. URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=ah1fkCcAAAAJ&citation_for_view=ah1fkCcAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
25. Спіріна, К., Зновяк, В., Губашов, Д.). Портрет ветерана російсько-української війни 2014-2022 рр.Київ,2022. URL: https://veteranfund.com.ua/opportunity/portret_veterana/
- 26.Бриндіков Ю. Л. Реабілітація військовослужбовців учасників бойових дійв системі соціальних служб. Хмельницький: Вид-во «Поліграфіст», 2018. 372 с.
- 27.Жиленко, Р. В. Дослідження основних потреб учасників АТО та членів їх сімей в соціальних послугах.Ужгород,2018.176-205с. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/20429>
- 28.Царенко. Л. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи: навч. посіб. Київ, 2018. 240 с.
- 29.Кіндій І., Костишин Е. Деякі аспекти впровадження зарубіжного досвіду соціально-психологічної адаптації ветеранів та учасників бойових дій в Україні.Львів,2022.55-220с.
30. Стасюк В. Психологічна допомога військовослужбовцям у бойовий та після бойовий період. Київ,2006.198-225с.
- 31.Шевченко В. В. Психологічна реабілітація військовослужбовців, що перебували в миротворчому контингенті. Миколаїв,2012.190-255с.
- 32.Голубцова Є.В. Реінтеграція ветеранів АТО/ООС: стратегія, виклики, перепони.Київ,2019.
- 33.Соцька, А., Олійник, В., Гусак, Н., Лялька, Т. Реінтеграція ветеранів з інвалідністю.Київ,2022. URL: https://ukraine.iom.int/sites/g/files/tmzbd11861/files/documents/VETERANS%E2%80%99%20REINTEGRATION%20IN%20UKRAINE_UKR-NEW.pdf

- 34.Тарновська І.В., Власова В.П. Активізація підприємницької ініціативи як спосіб забезпечення зайнятості ветеранів АТО/ООС: українська практика та світовий досвід. Київ,2021.
- 35.Мельник О. В. Вікові особливості адаптації учасників бойових дій до умов мирного життя: навч.-метод, посіб.Київ,2019.98-156с.
- 36.Майор. Л. Фізична реабілітація ветеранів: навчальні матеріали для реабілітологів, які працюють з ветеранами. Харків,2018.95-196с.
- 37.Савчук, І. Реінтеграція ветеранів з інвалідністю: метод.посіб.Київ,2008.76-255с. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/items/c7383b65-8f41-4e3a-8199-601b84d07906>
- 38.Горішня К. Професійна реадaptaція демобілізованих військовослужбовців: сценарне прогнозування майбутнього. Інститут соціальної і політичної психології НАПН України.Київ,2021. URL: http://dspace-s.msu.edu.ua:8080/bitstream/123456789/8202/1/Manipulation_%20as_%20a_%20socio-psychological_%20adaptation%20_of_%20personality.pdf
- 39.Порядок реалізації експериментального проекту з організації професійного навчання учасників бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни в закладах професійної (професійно-технічної) освіти Державної служби зайнятості Постанова КМУ№ 984 від 15 вересня 2023р. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-realizatsiiu-eksperymentalnoho-proektu-z-orhan-a984>
- 40.Конституція України: Закон України. № 254к/96-ВР. від 28 черв. 1996р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80#Text> .
- 41.Державні будівельні норми України. Закон України v0046307-93 від 27 квітня 1993р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0046307-93#Text>
- 42.Про зайнятість населення Закон України 5067-VI від 05 липня 2012р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

43. Кодекс законів про працю України Закон України 322-08 від 10 грудня 1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
44. Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні. Український ветеранський фонд. 2023. URL: https://veteranfund.com.ua/wpcontent/uploads/2023/07/Zvit_pereshkodi_precevashtuvanii.pdf
45. Робота для ветерана є! Проєкт про працевлаштування ветеранів АТО/ООС – Дослідження переваг, перешкод та пересторог працевлаштування ветеранів АТО/ООС Happy Monday, 2021.
46. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2023/01/10/98756072/>
47. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/25/696322/#:~:text=%D0%AF%D0%BA%20%D0%B7%D0%BC%D1%96%D0%BD%D0%B8%D0%B2%D1%81%D1%8F%20%D1%80%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA%20%D0%BF%D1%80%D0%B0%D1%86%D1%96%20%D0%B2,%D1%81%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%BD%D1%8C%D0%BE%D0%BC%D1%83%2010%2C7%20%D1%82%D0%B8%D1%81%20%D0%B3%D1%80%D0%BD>
48. 62% ветеранів АТО/ООС не повертаються на попереднє місце роботи. Дослідження переваг, перешкод та пересторог працевлаштування ветеранів АТО/ООС. - URL: <https://happy monday.ua/opytuvannya-veteraniv-ato-oos>
49. Працевлаштування ветеранів: про що говорять роботодавці, бізнес та рекрутинг. - URL: https://lb.ua/blog/veteran_fond/562872_pratsevashtuvannya_veteraniv_pro_shcho.html
50. Працевлаштування та навчання ветеранів і ветеранок. - URL: <https://detector.media/withoutsection/article/209860/2023-04-14-pratsevashtuvannya-ta-navchannya-veteraniv-i-veteranok/>

51. Про державну допомогу суб'єктам господарювання Закон України від 1 червня 2014р. - URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1555-18#Text>
52. Український ветеранський фонд. - URL: <https://veteranfund.com.ua/>
53. Міністерство у справах ветеранів України. - URL: <https://mva.gov.ua/presenter/category/86-novini/veteranka-uliya-kirillova-stala-vikonuuchou-obovyazki-vikonavchogo-direktora-ukrainskogo-veteranskogo-fondu-minveteraniv-1>
54. Портрет ветерана російсько-Української війни. - 2014-2022р. URL: https://veteranfund.com.ua/analitics/portret_veterana/
55. Працевлаштування ветеранів та ветеранок – це, зокрема, про готовність державних підприємств і приватного бізнесу до повернення Захисників та Захисниць. - URL: https://kyivcity.gov.ua/news/pratsevashtuvannya_veteraniv_ta_veteranok_tse_zokrema_pro_gotovnist_derzhavnikh_pidpriyemstv_i_privatnogo_biznesu_do_poverнення_zakhisnikiv_ta_zakhisnits/
56. Працевлаштування ветеранів: чому вони відчують проблеми та як їх можливо вирішити. - URL: <https://interfax.com.ua/news/blog/985365.html>
57. Проблеми працевлаштування ветеранів війни: ризики для держави та суспільства. - URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/problems-pratsevashtuvannya-veteraniv-viyny-ryzyky-dlya-derzhavy>
58. Битва за майбутнє: працевлаштування ветеранів як державний пріоритет. - URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/bitva-maybutne-pratsevashtuvannya-veteraniv-1711707582.html>
59. Працевлаштування ветеранів: - URL: <https://uarewithus.com.ua/pratsevashtuvannya-veteraniv>

- 60.Ось портрет ветерана російсько-української війни. - URL: <https://www.village.com.ua/village/city/city-news/331691-os-portret-veterana-rosiysko-ukrayinskoyi-viyni>
- 61.Звіт українського ветеранського фонду за 1 квартал 2024 року. - URL: <https://veteranfund.com.ua/wp-content/uploads/2024/05/1-2024.pdf>
- 62.Порадник щодо адаптації та організації роботи ветеранів та ветеранок на публічній службі. - <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/UPRAVLINJA%20PERSONALOM/%D0%B F%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%B4%D0%B8%20%D0%B4%D0 %BB%D1%8F%20hr/HR%20%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0 %D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA.pdf>
- 63.Психологічна підготовка та саморегуляція військовослужбовця. - URL: <https://sprotyvg7.com.ua/lesson/psixologichna-pidgotovka-ta-samoregulyaciya>
- 64.Корекційні вправи для зменшення рівня агресивності. - <https://vseosvita.ua/library/embed/0100b79t-c901.docx.html>
- 65.Тренінгові вправи на згуртованість. - URL: <https://vseosvita.ua/library/embed/0100cqxz-a466.doc.html>
- 66.Подолання бойового стресу у військових підрозділах. - URL: <https://sprotyvg7.com.ua/lesson/podolannya-bojovogo-stresu-u-vijskovix-pidrozdilax>
- 67.Career Transition Partnership. - URL: <https://www.gov.uk/guidance/career-transition-partnership>
- 68.Help for Heroes/ - URL: <https://www.crowdfunder.co.uk/p/help-for-heroes-1120920-1>
- 69.About GI Bill Benefits/- URL: <https://www.va.gov/education/about-gi-bill-benefits/>

70. Працевлаштування та трудова інтеграція ветеранів і ветеранок: досвід України, Латвії та Данії. - URL: <https://eventsnew.ukrinform.com/event/>

ДОДАТКИ

Додаток А

Багаторівневий особистісний опитувальник «Адаптивність-200». Інструкція: Зараз Вам буде запропоновано низку запитань, на які Ви повинні відповісти тільки «так» (+) або «ні» (–). Питання стосуються безпосередньо Вашого самопочуття, поведінки чи характеру. «Правильних» або «неправильних» відповідей тут бути не може, тому не намагайтеся довго їх обмірковувати або радитися з товаришами – давайте відповіді виходячи з того, що більше відповідає Вашому стану або уявленням про самого себе.

Текст питальника надається мовою оригіналу. Текст питальника

1. Буває, що я серджуся.
2. Зазвичай зранку я просинаюся свіжим і відчуваю, що відпочив.
3. Зараз я приблизно такий самий працездатний, як і завжди.
4. Доля явно несправедлива до мене.
5. Запори в мене бувають дуже рідко.
6. Часом мені дуже хотілося покинути свою домівку.
7. Іноді у мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я не можу впоратися.
8. Мені здається, що мене ніхто не розуміє.
9. Вважаю, що якщо хтось заподіяв мені зло, то я повинен відповісти йому тим самим.
10. Іноді мені спадають такі недобрі думки, що краще про них нікому не розповідати.
11. Мені буває важко зосередитися на якому-небудь завданні або роботі.
12. У мене часто бувають дивні й незвичайні переживання.
13. У мене не було неприємностей через мою поведінку.
14. У дитинстві я інколи вчиняв дрібні крадіжки.
15. Іноді в мене виникає бажання ламати або трощити все навколо.
16. Бувало, що я цілими днями або навіть тижнями нічого не міг робити, бо

не міг змусити себе взятися до роботи.

17. Сон у мене переривчастий і неспокійний.

18. Моя родина не схвалює мій вибір щодо роботи.

19. Бували випадки, що я не дотримував обіцянок.

20. У мене часто болить голова.

21. Раз на тиждень або частіше я без усякої видимої причини раптово відчуваю жар у всьому тілі.

22. Було б добре, якби майже всі закони скасували.

23. Стан мого здоров'я майже такий самий, як у більшості моїх знайомих (не гірше).

24. Зустрічаючи на вулиці своїх знайомих або шкільних друзів, з якими я давно не бачився, я волію проходити повз них, якщо вони не заговорять до мене першими.

25. Більшості людей, які мене знають, я подобаюся.

26. Я товариська людина.

27. Іноді я так наполягаю на своєму, що люди втрачають терпіння.

28. Більшу частину часу у мене пригнічений настрій.

29. Тепер мені важко сподіватися на те, що я чого-небудь досягну в житті.

30. У мене мало впевненості в собі.

31. Іноді я кажу неправду.

32. Зазвичай я вважаю, що життя – “добра справа”.

33. Я вважаю, що більшість людей здатні збрехати, аби просунутися по службі.

34. Я охоче беру участь у зборах та інших суспільних заходах.

35. Із членами своєї родини я сварюся дуже рідко.

36. Іноді я відчуваю велике бажання порушити правила пристойності або кому-небудь нашкодити.

37. Найважча боротьба для мене – це боротьба із самим собою.

38. М'язові судороги або посмикування в мене бувають украй рідко (або

майже не бувають).

39. Я досить байдужий до того, що зі мною буде.

40. Іноді, коли я почуваю себе зле, я буваю дратівливим.

41. Часто у мене виникає відчуття, що я зробив щось не те або навіть щось погане.

42. Деякі люди так полюбляють керувати, що мене так і тягне робити все всупереч, навіть коли я знаю, що вони праві.

43. Я часто відчуваю себе зобов'язаним відстоювати те, що вважаю справедливим.

44. Моя мова зараз така сама, як і завжди (ні швидша, ні повільніша, немає ні хрипоті, ні невиразності).

45. Я вважаю, що моє сімейне життя таке саме гарне, як у більшості моїх знайомих.

46. Мене дуже вражає, коли мене критикують або сварять.

47. Іноді в мене буває відчуття, що я просто повинен зашкодити собі або комусь іншому.

48. Моя поведінка значною мірою визначається звичаями мого оточення.

49. У дитинстві в мене було товариство, де всі намагалися відстоювати один одного.

50. Іноді мені так і хочеться затіяти з ким-небудь бійку.

51. Бувало, що я говорив про речі, в яких не розуміюся.

52. Звичайно я засинаю спокійно і мене не тривожать жодні думки.

53. Останні кілька років я почуваю себе добре.

54. У мене ніколи не було ні припадків, ні судорог.

55. Зараз моя вага постійна (я не худну й не повнію).

56. Я вважаю, що мене часто карали незаслужено.

57. Я легко плачу.

58. Я рідко втомлююся.

59. Я був би достатньо спокійним, якби в кого-небудь із моєї родини були

неприємності через порушення закону.

60. З моїм розумом діється щось недобре.

61. Мені важко приховувати свою сором'язливість.

62. Приступи запаморочення в мене бувають дуже рідко (або майже не бувають).

63. Мене турбують сексуальні питання.

64. Мені важко підтримувати розмову з людьми, з якими я тільки що познайомився.

65. Коли я намагаюся щось зробити, часто помічаю тремтіння в руках.

66. Руки в мене такі ж самі спритні й моторні, як і колись.

67. Більшу частину часу я відчуваю загальну слабкість.

68. Іноді, коли я збентежений, я сильно пітнію, і це мене дуже дратує.

69. Буває, що я відкладаю на завтра те, що повинен зробити сьогодні.

70. Думаю, що я людина приречена.

71. Бували випадки, коли мені було важко втриматися, аби що-небудь не стягнути в кого-небудь або де-небудь, наприклад у магазині.

72. Я зловживав спиртними напоями.

73. Я часто чимось тривожуся.

74. Мені б хотілося бути членом декількох гуртків або товариств.

75. Я рідко задихаюся, і в мене не буває сильного серцебиття.

76. Усе своє життя я строго додержуюся принципів, заснованих на почутті обов'язку.

77. Траплялося, що я перешкоджав або робив усупереч людям просто із принципу, а не тому, що справа була дійсно важливою.

78. Якщо мені не загрожує штраф і поблизу немає машин, я можу перейти вулицю там, де мені хочеться, а не там, де це дозволено.

79. Я завжди був незалежним і вільним від контролю з боку родини.

80. У мене бували періоди такого сильного занепокоєння, що я не міг усидіти на місці.

81. Найчастіше мої вчинки неправильно витлумачувалися.
82. Мої батьки та (або) інші члени моєї родини занадто прискіпливі до мене.
83. Хтось керує моїми думками.
84. Люди байдужі до того, що з тобою може трапитися.
85. Мені подобається бути в товаристві, де всі жартують один над одним.
86. У школі я засвоював матеріал повільніше, ніж інші.
87. Я цілком упевнений у собі.
88. Нікому не довіряти – саме безпечно.
89. Раз на тиждень або частіше я буваю дуже збудженим і схвильованим.
90. Коли я перебуваю в товаристві, мені важко знайти доречну тему для розмови.
91. Мені легко змусити інших людей боятися себе і іноді я роблю це заради забави.
92. У грі я волію вигравати.
93. Нерозумно засуджувати людину, котра обдурює того, хто дозволяє себе обдурити.
94. Хтось намагається впливати на мої думки.
95. Я щодня випиваю багато води.
96. Найщасливішим я буваю, коли знаходжуся сам на сам.
97. Я обурююся щоразу, коли дізнаюся, що злочинець з якої-небудь причини залишився безкарним.
98. У моєму житті був один або кілька випадків, коли я відчував, що хтось за допомогою гіпнозу змушує мене робити ті або інші вчинки.
99. Я рідко заговорюю з людьми першим.
100. У мене ніколи не було конфліктів із законом.
101. Мені приємно мати серед своїх знайомих визначних людей – це наче б додає мені ваги у власних очах.
102. Іноді без усякої причини у мене раптом настають періоди надзвичайної веселості.

103. Життя для мене майже завжди пов'язане з напруженістю.
104. У школі мені було дуже важко виступати перед класом.
105. Люди виявляють щодо мене стільки співчуття й симпатії, на скільки я заслуговую.
106. Я відмовляюся грати в деякі ігри тому, що в мене це погано виходить.
107. Мені здається, що я заводжу друзів з такою самою легкістю, як і інші.
108. Мені неприємно, коли мене оточують люди.
109. Як правило, мені щастить.
110. Мене легко збентежити.
111. Деякі члени моєї родини робили вчинки, які мене лякали.
112. Іноді в мене бувають приступи сміху або плачу, з якими я ніяк не можу впоратися.
113. Мені буває важко приступити до виконання нового завдання або розпочати нову справу.
114. Коли б люди не ставились до мене негативно, я досяг би в житті набагато більшого.
115. Я вважаю, що мене ніхто не розуміє.
116. Серед моїх знайомих є люди, які мені не подобаються.
117. При спілкуванні з людьми я легко втрачаю терпіння.
118. Часто в новій обстановці я відчуваю тривогу.
119. Мені часто хочеться померти.
120. Іноді я буваю таким збудженим, що мені буває важко заснути.
121. Часто я переходжу на інший бік вулиці, щоб уникнути небажаної зустрічі.
122. Бувало, що я кидав розпочату справу, бо боявся не впоратися з нею.
123. Майже щодня трапляється щось, що лякає мене.
124. Навіть серед людей я відчуваю себе самотнім.
125. Я переконаний, що існує лише одне-єдине правильне розуміння сенсу життя.

126. У гостях найчастіше я сиджу осторонь і розмовляю з ким-небудь одним, а не беру участь у загальних розвагах.
127. Мені часто зауважують, що я запальний.
128. Буває, що я з ким-небудь розпускаю плітки.
129. Мені часто буває прикро, коли намагаюся застерегти кого-небудь від помилок, а мене розуміють неправильно.
130. Я часто звертаюся до людей за порадою.
131. Часто, навіть тоді, коли для мене складається все добре, я почуваю, що мені все байдуже.
132. Мене досить важко вивести із себе.
133. Коли я намагаюся вказати людям на їхні помилки або допомогти, вони часто розуміють мене неправильно.
134. Звичайно я спокійний і мене нелегко вивести з рівноваги.
135. Я заслуговую на суворе покарання за свої вчинки.
136. Мені властиво так сильно переживати розчарування, що не можу змусити себе не думати про них.
137. Часом мені здається, що я ні на що не здатний.
138. Бувало, що під час обговорення деяких питань, особливо не замислюючись, я погоджувався з думкою інших.
139. Зі мною постійно трапляються всілякі нещастя.
140. Мої переконання і погляди непохитні.
141. Я думаю, що можна, не порушуючи закону, спробувати його обійти.
142. Є люди, які мені настільки неприємні, що в глибині душі я радію, коли їх сварять за що-небудь.
143. У мене бували періоди, коли через хвилювання я втрачав сон.
144. Я відвідую всілякі суспільні заходи, тому що це дозволяє мені бути серед людей.
145. Можна вибачити людям порушення правил, які вони вважають нерозумними.

146. У мене є дурні звички, які настільки сильні, що боротися з ними просто марно.
147. Я охоче знайомлюся з новими людьми.
148. Буває, що непристойний жарт викликає у мене сміх.
149. Якщо справа в мене йде погано, мені відразу хочеться все кинути.
150. Я волію діяти за власними планами, а не виконувати вказівки інших.
151. Мені до вподоби, щоб ті, хто мене оточує, знали мою точку зору.
152. Якщо я поганої думки про людину або навіть нехтую нею, то майже не намагаюся приховувати це.
153. Я людина нервова і легко збуджуюся.
154. Усе в мене виходить погано, не так, як годиться.
155. Майбутнє видається мені безнадійним.
156. Люди досить легко можуть змінити мою думку, навіть якщо до цього вона здавалася мені остаточною.
157. Кілька разів на тиждень у мене буває відчуття, що трапиться щось страшне.
158. Найчастіше я почуваю себе втомленим.
159. Я люблю бувати на вечорах і просто у товаристві.
160. Я намагаюсь уникати конфліктів і скрутних становищ.
161. Мене часто дратує, що я забуваю, куди кладу речі.
162. Я віддаю перевагу пригодницьким оповіданням, а не романам про любов.
163. Коли я захочу зробити щось, але моє оточення вважатиме, що цього робити не варто, я легко відмовлюся від своїх намірів.
164. Нерозумно засуджувати людей, які прагнуть взяти від життя все, що можна.
165. Мені байдуже, що про мене думають інші.

Додаток Б

16-факторний опитувальник Кеттелла

Текст питальника надається мовою оригіналу. Текст питальника

1. Я думаю, що моя пам'ять зараз краща, ніж раніше:

а) Так в) Важко сказати с) Ні

2. Я цілком міг би жити один, далеко від людей:

а) Так в) Іноді с) Ні

3) Якщо припустити, що небо розташоване «внизу», і що взимку «спекотно», я мав би назвати злочинця:

а) Бандитом в) Святим с) Хмарою

4. Коли я лягаю спати, то:

а) Швидко засинаю в) Коли як с) Засинаю насилу

5. Якби я вів машину по дорозі, де багато інших автомобілів, я вважав за краще б:

а) Пропустити вперед більшість машин б) Не знаю с) Обігнати всі машини, що йдуть попереду

6. У компанії я надаю іншим жартувати й розповідати всілякі історії:

а) Так в) Іноді с) Ні

7. Для мене важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу.

а) Вірно в) Важко сказати с) Невірно

8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, безсумнівно раді мене бачити.

а) Так в) Іноді с) Ні

9. Мені більше подобаються:

а) Фігурне катання та балет в) Важко сказати с) Боротьба та регбі

10. Мене забавляє невідповідність між тим, що люди роблять, і тим, що вони потім розповідають про це.

а) Так в) Іноді с) Ні

11. Читаючи про яку-небудь подію, я цікавлюся всіма
подробницями.

а) Завжди в) Іноді с) Рідко

12. Коли друзі жартують наді мною, я сміюся разом з усіма і зовсім
не ображаюся.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

13. Якщо мені хто-небудь нагрубить, я можу швидко забути про це.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

14. Мені більше подобається придумувати нові способи у виконанні якоїсь
роботи, ніж дотримуватися випробуваних прийомів.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

15. Коли я планую що-небудь, я вважаю за краще робити це самостійно,
без будь-чиєї допомоги.

а) Вірно в) Іноді с) Ні

16. Думаю, що я - менш чутливий і менш збудливий, ніж
більшість людей.

а) Вірно в) Важко відповісти с) Невірно

17. Мене дратують люди, які не можуть швидко приймати рішення.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

18. Іноді, хоча й короткочасно, у мене виникало почуття роздратування до
моїх батьків.

а) Так в) Не знаю с) Ні

19. Я скоріше розкрив би свої потаємні думки:

а) Своїм добрим друзям в) Не знаю с) У своєму щоденнику

20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом протилежності
слова «неточний», - це:

а) Недбалий в) Ретельний с) Приблизний

21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це необхідно.

а) Так в) Важко сказати с) Ні

22. Мене більше дратують люди, які:

а) Своїми грубими жартами вганяють людей у фарбу в) Важко відповісти
відповісти с) Створюють незручності, коли вони спізнюються на домовлену
зустріч зі мною

23. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.

а) Вірно
в) Не знаю с) Невірно

24. Я думаю, що...

а) Можна не все робити однаково ретельно в) Важко сказати с)
Будь-яку роботу слід робити ретельно, якщо Ви за неї взяли

25. Мені зазвичай доводиться долати збентеження.

а) Так в) Іноді с) Ні

26. Мої друзі частіше:

а) Радяться зі мною б) Роблять те й інше порівну с) Дають мені поради

27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я скоріше вважатиму за краще
зробити

вигляд, що не помітив цього, ніж викрию його.

а) Так в) Іноді с) Ні

28. Я віддаю перевагу друзям:

а) Інтереси яких мають діловий і практичний характер в) Не знаю с)

Які вирізняються філософським поглядом на життя

29. Не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї,
протилежні тим, у які я твердо вірю.

а) Вірно в) Важко відповісти с) Невірно

30. Мене хвилюють мої минулі вчинки та помилки.

а) Так в) Не знаю с) Ні

31. Якби я однаково добре вмів робити і те, і інше, я б вважав за краще:

а) Грати в шахи в) Важко сказати с) Грати в городки

32. Мені подобаються товариські, компанійські люди.

а) Так в) Не знаю с) Ні

33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми.

а) Так в) Важко сказати с) Ні

34. Я можу забути про свої турботи й обов'язки, коли мені це необхідно.

а) Так в) Іноді с) Ні

35. Мені буває важко визнати, що я не правий.

а) Так в) Іноді с) Ні

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

а) Працювати з машинами і механізмами та брати участь в основному виробництві в) Важко сказати с) Розмовляти з людьми, займаючись громадською роботою

37. Яке слово не пов'язане з двома іншими?

а) Кішка в) Близько с) Сонце

38. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

а) Дратує мене в) Щось середнє с) Не турбує мене зовсім

39. Якби в мене було багато грошей, то я:

а) Жив би, не соромлячись себе ні в чому в) Не знаю с) Подбав би про те, щоб не викликати до себе заздрості

40. Найгірше покарання для мене:

а) Важка робота в) Не знаю с) Бути замкненим на самоті

41. Люди повинні більше, ніж зараз, дотримуватися моральних норм.

а) Так в) Іноді с) Ні

42. Мені говорили, що дитиною я був:

а) Спокійним і любив залишатися один в) Важко сказати с) Жвавим і завжди рухливим і мене не можна було залишити одного

43. Я волів би працювати з приладами.

а) Так в) Не знаю с) Ні

44. Думаю, що більшість свідків на суді говорять правду, навіть якщо це нелегко для них. а) Так в) Важко сказати с) Ні

45. Іноді я не наважуюся втілювати в життя свої ідеї, тому що вони здаються мені нездійсненними.
- а) Вірно в) Важко сказати с) Невірно
46. Я намагаюся сміятися над жартами не так голосно, як більшість людей.
- а) Вірно в) Не знаю с) Невірно
47. Я ніколи не почувався таким нещасним, що хотілося плакати.
- а) Вірно в) Не знаю с) Невірно
48. Мені більше подобається:
- а) Марш у виконанні духового оркестру в) Не знаю с) Фортепіанна музика
49. Я волів би провести відпустку:
- а) У селі з одним або з двома друзями в) Важко сказати
с) Очолюючи групу в туристичному таборі
50. Зусилля, витрачені на складання планів:
- а) Ніколи не зайві в) Важко сказати с) Не варті цього
51. Необдумані вчинки і висловлювання моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене.
- а) Вірно в) Іноді с) Невірно
52. Вдалі справи здаються мені легкими.
- а) Завжди в) Іноді с) Рідко
53. Я волів би працювати:
- а) В установі, де мені довелося б керувати людьми і весь час бути серед них в) Важко відповісти с) На самоті, наприклад архітектором, який розробляє свій проект
54. «Дім» відноситься до “кімнати”, як “дерево”:
- а) До лісу в) До рослини с) До листка
55. Те, що я роблю, у мене не виходить:
- а) Рідко в) Час від часу с) Часто
56. У більшості справ я віддаю перевагу:

а) Ризикнути в) Коли як с) Діяти напевно

57. Імовірно, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю.

а) Швидше за все, це так в) Не знаю с) Думаю, що це не так

58. Мені більше подобається людина:

а) Великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна в) Важко сказати с)

Із середніми здібностями, але вміє протистояти всіляким спокусам

59. Я приймаю рішення:

а) Швидше, ніж багато людей в) Не знаю с) Повільніше, ніж більшість людей

60. На мене велике враження справляють:

а) Майстерність і витонченість в) Не знаю

с) Сила і міць

61. Я вважаю себе людиною, схильною до співпраці.

а) Так в) Не знаю с) Ні

62. Мені більше подобається розмовляти з людьми вишуканими, витонченими, ніж з відвертими і прямолінійними:

а) Так в) Не знаю с) Ні

63. Я вважаю за краще:

а) Сам вирішувати питання, що стосуються мене особисто в) Важко відповісти с)

Радитися з моїми друзями

64. Якщо людина не відповідає на мої слова, то я відчуваю, що, мабуть, сказав якусь дурницю.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

65. У шкільні роки я найбільше отримав знань:

а) На уроках в) Не знаю с) Читаючи книги

66. Я уникаю громадської роботи і пов'язаної з цим відповідальності.

а) Вірно в) Іноді с) Невірно

67. Якщо дуже важке питання вимагає від мене багато зусиль, то я:

а) почну займатися іншим питанням в) Важко відповісти с) Ще раз спробую вирішити це питання

68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, напади сміху тощо, - здавалося б, без певних причин:

а) Так в) Іноді с) Ні

69. Іноді я міркую гірше, ніж зазвичай.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

70. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись призначити зустріч із нею на час, зручний для неї, навіть якщо це трохи незручно для мене.

а) Так в) Іноді с) Ні

71. Я думаю, що правильне число, яке має продовжити ряд 1, 2, 3, 6, 5,... - це:

а) 10 в) 5 с) 7

72. Іноді в мене бувають нетривалі напади нудоти й запаморочення без певної причини:

а) Так в) Дуже рідко с) Ні

73. Я вважаю за краще скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціантові зайве занепокоєння.

а) Так в) Не знаю с) Ні

74. Я живу сьогоднішнім днем більшою мірою, ніж інші люди.

а) Вірно в) Не знаю с) Невірно

75. На вечірці мені подобається:

а) Брати участь у цікавій діловій бесіді в) Важко відповісти
с) Відпочивати разом з усіма

76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, хто мене слухає:

а) Так в) Іноді с) Ні

77. Якби я міг перенестися в минуле, я б хотів зустрітися з:

а) Ньютоном в) Не знаю с) Шекспіром

78. Я змушений утримувати себе від того, щоб не залагоджувати чужі справи.

а) Так в) Іноді с) Ні

79. Працюючи в магазині, я волів би:

а) Оформляти вітрини в) Не знаю с) Бути касиром

80. Якщо люди погано думають про мене, я не намагаюся переконати їх, а продовжую чинити так, як вважаю за потрібне.

а) Так в) Важко сказати с) Ні

81. Якщо я бачу, що мій старий друг холодний зі мною і уникає мене, я зазвичай:

а) Відразу ж думаю: «У нього поганий настрій» в) Не знаю с) Починаю думати про те, який невірний вчинок я зробив

82. Багато неприємностей відбуваються через людей:

а) Які намагаються в усе внести зміни, хоча вже існує задовільні способи вирішення цих питань в) Не знаю с) Які відкидають нові, багатообіцяючі пропозиції

83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини.

а) Так в) Іноді с) Невірно

84. Акуратні, вимогливі люди не уживаються зі мною.

а) Вірно в) Іноді с) Невірно

85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей.

а) Вірно в) Іноді с) Невірно

86. Я можу легше не рахуватися з іншими людьми, ніж вони зі мною.

а) Вірно в) Іноді с) Невірно

87. Буває, що весь ранок я не хочу ні з ким розмовляти.

а) Часто в) Іноді с) Ніколи

88. Якщо стрілки годинника зустрічаються кожні 65 хвилин, відміряних за точним годинником, то цей годинник:

а) Відстає в) Йде правильно с) Поспішає

89. Мені буває нудно:

а) Часто в) Іноді с) Рідко

90. Люди кажуть, що мені подобається все робити своїм оригінальним способом.

а) Вірно в) Іноді с) Невірно

91. Я вважаю, що потрібно уникати зайвих хвилювань, тому що вони виснажливі:

а) Так в) Іноді с) Ні

92. Удома, у вільний час, я:

а) Відпочиваю від усіх справ в) Важко відповісти с) Займаюся цікавими справами

93. Я обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із незнайомими людьми.

а) Так в) Іноді с) Ні

94. Я вважаю, що те, що говорять люди віршами, можна також точно висловити прозою.

а) Так в) Важко відповісти с) Ні

95. Мені здається, що люди, з якими я перебуваю в дружніх стосунках, можуть виявитися аж ніяк не друзями за моєю спиною.

а) Так в) Іноді с) Ні

96. Мені здається, що найдраматичніші події вже через рік, не залишають у моїй душі жодних слідів.

а) Так в) Іноді с) Ні

97. Я думаю, що цікавіше:

а) Працювати з рослинами в) Не знаю с) Бути страховим агентом

98. Я схильний до забобонів і безпричинного страху стосовно деяких речей, наприклад, до певних тварин, місць, дат тощо. тощо.

а) Так в) Іноді с) Ні

99. Я люблю розмірковувати над тим, як можна було б покращити світ.

а) Так в) Важко сказати с) Ні

100. Я віддаю перевагу іграм:

а) Де треба грати в команді або мати партнера в) Не знаю с.) Де кожен грає сам за себе

101. Уночі мені сняться фантастичні та безглузді сни.

а) Так в) Іноді с) Ні

102. Якщо я залишаюся в будинку один, то через деякий час відчуваю тривогу і страх.

а) Так в) Іноді с) Ні

103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, хоча, насправді, вони мені не подобаються.

а) Так в) Іноді с) Ні

104. Яке слово не належить до двох інших.

а) Думати в) Бачити с) Чути

105. Якщо мати Марії є сестрою батька Олександра, то ким є Олександр по відношенню до батька Марії?

а) Двоюридним братом в) Племянником с) Дядьком

Додаток В**Опитувальник Леонгарда – Шмішека**

Інструкція: Вам запропоновано твердження щодо Вашого характеру. Якщо згодні з твердженням, поставте знак «+» (так), якщо ні, то знак «-». Над відповідями довго не думайте, «правильних» і «неправильних» відповідей нема.

Текст питальника

1. У Вас переважно веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чутливі до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, під час бесіди тощо?
4. Зробивши щось, Ви вагаєтеся, чи все зроблено правильно, і не заспокоюєтеся доти, доки не переконаєтеся ще раз у тому, що все зроблено правильно?
5. У дитинстві Ви були таким же сміливим, як однолітки?
6. Чи часто у Вас різко змінюється настрій – від безпричинної радості до відрази до життя, до себе?
7. Чи перебуваєте зазвичай у центрі уваги компанії?
8. Чи буваєте безпричинно в поганому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Чи серйозна Ви людина?
10. Чи здатні Ви захоплюватися, замислюватися над чимось?
11. Чи завзяті Ви?
12. Чи швидко забуваєте образу?
13. Чи м'якосерді Ви?
14. Коли Ви опускаєте лист у поштову скриньку, чи проводите по отвору скриньки рукою, аби пересвідчитися, що лист упав у скриньку?
15. Чи прагнете завжди бути серед найкращих працівників?
16. Чи бувало Вам страшно у дитинстві під час грози або коли зустрічалися з

незнайомим собакою (а можливо, таке почуття буває й тепер, у зрілому віці)?

17. Чи прагнете всюди й у всьому підтримувати порядок?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять Вас знайомі?
20. Чи часто перебуваєте під впливом почуття внутрішнього неспокою, передчуття можливої біди, неприємностей?
21. У Вас часто буває пригнічений настрій?
22. Чи була у Вас хоча б раз істерика або нервовий зрив?
23. Чи важко Вам довго всидіти на одному місці?
24. Якщо стосовно Вас повелися несправедливо, чи відстоюватимете свої інтереси?
25. Чи можете зарізати курку або вівцю?
26. Чи дратує Вас, коли вдома штора або скатертина висять нерівно? Ви одразу ж поправите їх?
27. Чи боялися у дитинстві залишатися самі в хаті?
28. Чи часто у Вас змінюється настрій без причини?
29. Чи завжди прагнули бути сильним фахівцем у своїй професії?
30. Чи швидко починаєте сердитися й гніватися?
31. Чи можете бути абсолютно безтурботно веселим?
32. Чи буває так, що почуття повного щастя просто проймає Вас?
33. Як Ви вважаєте, чи вийшов би з Вас ведучий гумористичної вистави?
34. Ви зазвичай викладаєте свою думку людям досить відверто і прямо, без натяків?
35. Чи важко Вам переносити вигляд крові? Чи не викликає це у Вас неприємних почуттів?
36. Чи любите роботу з високою особистою відповідальністю?
37. Чи схильні стати на захист людей, щодо яких чинять несправедливість?
38. Чи страшно, важко Вам спускатися до темного підвалу?
39. Чи віддаєте перевагу такій роботі, яка потребує швидкості, а вимоги до

якості невисокі?

40. Чи товариська Ви людина?

41. Чи охоче декламували вірші у школі?

42. Чи втікали в дитинстві з дому?

43. Чи здається Вам життя важким?

44. Чи траплялося так, що після конфлікту, образи Ви були настільки вражені, що йти на роботу для Вас було просто нестерпно?

45. Чи можна сказати, що у складних ситуаціях Ви не втрачаєте почуття гумору?

46. Чи зробили б перші кроки до примирення, коли б Вас хтось образив?

47. Ви дуже любите тварин?

48. Чи повертаєтеся Ви, аби упевнитися, що залишили домівку або робоче місце у безпечному стані?

49. Чи з'являється іноді неясна думка, що з Вами або з Вашими близькими може скоїтись щось страшне?

50. Чи вважаєте свій настрій дуже мінливим?

51. Чи важко Вам доповідати (виступати) на сцені перед великою кількістю людей?

52. Чи можете вдарити свого кривдника?

53. Чи дуже Ви прагнете до спілкування з іншими людьми?

54. Чи належите Ви до людей, які за найменших розчарувань впадають у глибокий відчай?

55. Чи подобається Вам робота, яка потребує енергійної організаторської діяльності?

56. Чи наполегливо йдете до мети, якщо на шляху до неї доводиться долати безліч перешкод?

57. Чи може трагічний фільм зворушити Вас так, що на очах виступлять сльози?

58. Чи часто буває Вам важко заснути через те, що проблеми прожитого дня

чи майбутнє весь час крутяться в думках?

59. У школі Ви іноді підказували своїм товаришам чи давали списувати?

60. Чи потрібне Вам велике напруження волі, щоб наодинці перейти через кладовище?

61. Чи стежите Ви за тим, щоб кожна річ у вашому домі була завжди на одному й тому самому місці?

62. Чи буває так, що перед сном Ви у доброму гуморі, а наступного дня прокидаєтеся пригніченим?

63. Чи легко звикаєте до нових обставин?

64. Чи буває у Вас головний біль?

65. Чи часто Ви смієтеся?

66. Чи можете бути ввічливими навіть з тим, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?

67. Чи рухлива Ви людина?

68. Чи дуже Ви переживаєте несправедливість?

69. Чи настільки Ви любите природу, що можете назвати її другом?

70. Виходячи з дому або лягаючи спати, перевіряєте, чи закрили газ, погасили світло, зачинили двері?

71. Ви дуже боязкі?

72. Чи змінюється Ваш настрій під впливом алкоголю?

73. У вашій молодості Ви із задоволенням брали участь у художній самодіяльності?

74. Ви розцінюєте життя дещо песимістично, без передчуття радощів?

75. Чи часто Вас тягне подорожувати?

76. Чи може Ваш настрій змінитися так різко, що радісний стан раптом зміниться на похмурий та пригнічений?

77. Чи легко Вам вдається підняти настрій друзів?

78. Чи довго переживаєте образу?

79. Чи довго переживаєте горе інших людей?

80. Чи часто, будучи школярем, переписували сторінку в зошиті, якщо випадково ставили в ній кляксу?
81. Ви ставитеся до людей швидше з недовірою та пересторогою, ніж доброзичливо?
82. Чи часто бачите страхітливі сни?
83. Чи буває так, що остерігаєтеся того, що кинетеся під поїзд або, коли стоїте біля вікна багатоповерхового будинку, раптово випадете?
84. Чи веселі Ви звичайно у веселій компанії?
85. Чи здатні відволікатися від складних проблем, які потребують розв'язання?
86. Чи стаєте менш стриманим і відчуваєтеся більш вільніше, коли вживаєте алкоголь?
87. У розмові Ви скупі на слова?
88. Чи могли б Ви, граючи на сцені, увійти в роль так, щоб забути, що це тільки гра?