

УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ ТА ПЕДАГОГІКИ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему

*“Професійна життєстійкість як складова
в управлінні персоналом”*

Виконав: здобувач 2 курсу,
групи ПС-23-2вм
Спеціальності 053 Психологія
Маркашова Т.І.
Керівник: Грисенко Н.В.,
канд. психол. наук, доцент

м. Дніпро
2025

АНОТАЦІЯ
кваліфікаційної роботи
Маркашової Тат'яни Ігорівни
на тему:

«Професійна життєстійкість як складова в управлінні персоналом»

Кваліфікаційна робота здобувача 2-го курсу, спеціальності «Психологія» (у форматі Магістр) (Університет імені Альфреда Нобеля, м. Дніпро, кафедра психології та педагогіки) присвячена проблемі теоретичного обґрунтування та емпіричного дослідження професійної життєстійкості як важливої особистісно-професійної властивості фахівців функції управління персоналом.

Суспільство стрімко перейшло від світу VUCA - епохи невизначеності, різноманітності, можливостей та мотивації до світу BANI – крихкого, тривожного, нелінійного і незрозумілого. Тож ірраціональність, непередбачуваність та крихкість буття пронизала усі сфери суспільно-політичного та економічного життя. В атмосфері тотальної нестабільності та ризикованих загроз проблематика посилення розвитку та дослідження життєстійкості постає важливим фактором попередження тяжких порушень психічного здоров'я людини.

Аналізуючи економічну ситуацію в Україні з початком повномасштабної війни, ми бачимо, що багато компаній великого бізнесу змогли не тільки втриматись на довоєнному рівні розвитку, але й мобілізувавши всі зусилля, зуміти організувати масову волонтерську допомогу постраждалим від війни, евакуацію працівників та їх родин із зон бойових дій, і врешті перебудувати механізми ведення бізнесу таким чином, щоб вийти на нові рівні розвитку і міжнародної співпраці. На нашу думку, ключову роль у гнучкості в прийнятті рішень та введенні нових способів взаємодії відіграла функція Human Resources Management, або HR – тобто вертикаль працівників, які у системних компаніях відповідають за управління людським капіталом для досягнення цілей бізнесу і супроводжують кожного працівника з моменту прийому на роботу і до звільнення. Відповідно, для спеціалістів сфери управління персоналом надзвичайно важливою видається життєстійкість не просто як особистісна властивість, а як професійна компетенція у визначенні «професійна життєстійкість».

Основна мета життєстійкості як особливого психофізіологічного конструкту є формування позитивного світосприйняття, усвідомленості та підвищенні якості життя, гармонійне єднання із соціумом та самоствердження в ньому і мотивація долати стресогенні події, не втрачаючи рівень продуктивності діяльності. Життєстійкість є однією із складових самодетермінації, і способом особистості бачити в негараздах можливості для подальшого успіху. Відповідно, професійна життєстійкість – це особлива особистісно-професійна якість, що набувається у працівника впродовж професійного досвіду, проявляється у високому рівні залученості до професійної діяльності, усвідомленні власного впливу та відповідальності за її результати, готовності сприймати та відповідати на професійні виклики та ризики і при цьому уникати професійної дезадаптації,

психосоматичних розладів та перебувати на шляху особистісно-професійного росту.

Враховуючи проведений теоретичний аналіз була сформульована концептуальна гіпотеза про те, що професійна життєстійкість працівників сфери управління персоналом тісно пов'язана із рівнем розвитку таких особистісних конструктів як установки мислення на зростання чи даність, емоційним інтелектом та схильністю до самоорганізації діяльності.

За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що представники в сфері управління переважно мають середні та високі показники загальної та професійної життєстійкості. За результатами кореляційного аналізу було визначено, що показники установки мислення на зростання чи даність корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості. Проте, фіксована установка мислення на зростання більше корелюється саме з професійною життєстійкістю і менш значуща для загальної життєстійкості індивіда. Досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості. А також виявлено позитивний зв'язок рівня емоційного інтелекту та рівнем загальної і професійної життєстійкості фахівців сфери управління.

Перелік ключових слів: життєстійкість, професійна життєстійкість, установка на мислення, емоційний інтелект, самоорганізація діяльності.

SUMMARY

The qualification work of the 2nd-year applicant, majoring in "Psychology" (in Master's format) Alfred Nobel University, Dnipro, Ukraine, Department of Psychology and Pedagogy is devoted to the problem of theoretical substantiation and empirical study of professional resilience as an important personal and professional property of specialists in the HR function.

Society has rapidly moved from the world of VUKA - the era of uncertainty, diversity, opportunities and motivation to the world of BANI - fragile, disturbing, nonlinear and incomprehensible. Thus, irrationality, unpredictability, and fragility of existence have permeated all spheres of social, political, and economic life. In an atmosphere of total instability and risky threats, the issue of strengthening development and research on resilience becomes an important factor in preventing serious mental health disorders.

Analyzing the economic situation in Ukraine since the beginning of the full-scale war, we see that many large business companies have managed not only to maintain their pre-war level of development, but also to mobilize all their efforts and organize mass volunteer assistance to war victims, evacuate employees and their families from the war zones, and eventually restructure their business mechanisms to reach new levels of development and international cooperation. In our opinion, the key role in the flexibility of decision-making and the introduction of new ways of interaction was played by the Human Resources Management function, or HR, i.e. the vertical of employees who in system companies are responsible for managing human capital to achieve business goals and accompany each employee from the moment of hiring to dismissal. Accordingly, for HR professionals, resilience is extremely important not only as a personal trait, but also as a professional competence in the definition of "professional resilience."

The main goal of resilience as a special psychophysiological construct is to form a positive worldview, awareness and improve the quality of life, harmonious unity with society and self-affirmation in it, and motivation to overcome stressful events without losing the level of productivity. Resilience is one of the components of self-determination, and a person's way of seeing adversity as an opportunity for further success. Accordingly, professional resilience is a special personal and professional quality that is acquired by an employee during professional experience, manifested in a high level of involvement in professional activities, awareness of one's own influence and responsibility for its results, readiness to accept and respond to professional challenges and risks, while avoiding professional maladjustment, psychosomatic disorders and being on the path of personal and professional growth.

Given the theoretical analysis, the author formulated a conceptual hypothesis that the professional resilience of HR professionals is closely related to the level of development of such personal constructs as growth or givenness mindset, emotional intelligence, and a tendency to self-organization.

The empirical study revealed that representatives in the field of management mostly have medium and high indicators of general and professional resilience. According to the results of the correlation analysis, it was determined that the

indicators of the growth or givenness mindset correlate with the indicators of general and professional resilience. However, the fixed growth mindset is more correlated with professional resilience and less significant for the general resilience of the individual. Subjects with a high level of self-organization tendency show a high level of professional resilience. Also, a positive relationship between the level of emotional intelligence and the level of general and professional resilience of management professionals has been revealed.

Keywords: resilience, professional resilience, mindset, emotional intelligence, self-organization of activity.

ЗМІСТ

ВСТУП	10
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ВЛАСТИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ	16
1.1. Поняття «життєстійкість» в науково-психологічній літературі	16
1.2. Взаємозв'язок життєстійкості з індивідуальними властивостями особистості	21
1.3 Теоретичний аналіз феномену професійної життєстійкості	26
Висновки до першого розділу.	32
РОЗДІЛ 2. МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ТА ПІДБІР МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ВАЖЛИВОЇ ВЛАСТИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ	34
2.1. Методологічне обґрунтування гіпотез емпіричного дослідження	34
2.2. Підбір та обґрунтування методичного інструментарію емпіричного дослідження	36
Висновки до другого розділу	42
РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ВАЖЛИВОЇ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ВЛАСТИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	43
3.1 Цілі, організація та завдання емпіричного дослідження	43
3.2 Результати емпіричного дослідження	45
Висновки до третього розділу	55
ВИСНОВКИ	57
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	61

ВСТУП

Обґрунтування актуальності дослідження. Суспільство стрімко перейшло від світу VUCA - епохи невизначеності, різноманітності, можливостей та мотивації до світу BANI – крихкого, тривожного, нелінійного і незрозумілого. Тож ірраціональність, непередбачуваність та крихкість буття пронизала усі сфери суспільно-політичного та економічного життя. В атмосфері тотальної нестабільності та ризикованих загроз проблематика посилення розвитку та дослідження життєстійкості постає важливим фактором попередження тяжких порушень психічного здоров'я людини.

Особливе місце та увагу у контексті вищезазначених змін викликає українське суспільство – як суспільство країни, що знаходиться у стані війни, поділене на біженців та внутрішньопереміщених осіб, на військових і тих, хто тримає оборону в тилу, на тих, хто держить економічний фронт і тих, хто тим чи іншим чином включений у боротьбу на всіх інших фронтах. Війна, тяжка економічна та соціальна ситуація, зниження рівня доходів населення, якості життя, відчуття постійної тривоги та небезпеки провокують певні складнощі у життєдіяльності, що психіка сприймає як постійний стрес і патогенні чинники.

При аналізі великого обсягу наукових робіт ми бачимо єдину думку – якщо особистість втрачає здатність конструктивної життєтворчої відповіді на тривалий та важкий стрес, спрацьовує активізація психосоматичних та інших захворювань.

Саме життєстійкість і є тим ключовим інструментом, який психіка людини використовує для подолання стресових життєвих подій. С. Кобейса разом із С. Мадді писали, що життєстійкість показує рівень розвитку здатності людини протистояти стресу, зберігаючи внутрішній баланс та не втрачаючи при цьому продуктивність і успішність соціального і фізичного функціонування. Важливим є те, що життєстійкість є важливим фактором попередження різних психосоматичних розладів особистості.

З точки зору екзистенціалізму, людина постійно знаходиться в ситуації вибору і робить його, приймаючи певні рішення, часто навіть неусвідомлені. І от саме ці рішення є логічною основою подій, які потім відбуваються в житті людини. І як потім напише С. Мадді, життєстійкість – це усвідомлене прийняття відповідальності за вибір, за рішення, і це певний набір стратегій поведінки і моделей вибудовування взаємовідносин, який у комплексі перетворює стресові обставини на передумови особистісного росту.

Аналізуючи економічну ситуацію в Україні з початком повномасштабної війни, ми бачимо, що багато компаній великого бізнесу змогли не тільки втриматись на довоєнному рівні розвитку, але й мобілізувавши всі зусилля, зуміти організувати масову волонтерську допомогу постраждалим від війни, евакуацію працівників та їх родин із зон бойових дій, і врешті перебудувати механізми ведення бізнесу таким чином, щоб вийти на нові рівні розвитку і міжнародної співпраці.

На нашу думку, ключову роль у гнучкості в прийнятті рішень та введенні нових способів взаємодії відіграла функція Human Resources Management, або HR – тобто вертикаль працівників, які у системних компаніях відповідають за управління людським капіталом для досягнення цілей бізнесу і супроводжують кожного працівника з моменту прийому на роботу і до звільнення. Працівники функції HR, починаючи від топ-менеджера і до молодшого фахівця, відповідають за стратегію підбору, навчання та розвитку потенціалу кожного працівника компанії, за розвиток керівників усіх вертикалей бізнесу і першими приймають на себе удар будь-яких загроз існування компанії.

Відповідно, для спеціалістів сфери управління персоналом надзвичайно важливою видається життєстійкість не просто як особистісна властивість, а як професійна компетенція у визначенні «професійна життєстійкість». Саме тому і було обрано такий напрямок дослідження, який би дозволив проаналізувати рівень розвитку професійної життєстійкості фахівців сфери управління персоналом в Україні.

Мета роботи: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити професійну життєстійкість як важливу особистісно-професійну властивість фахівців функції управління персоналом.

Об'єкт дослідження: професійна життєстійкість фахівців сфери управління персоналом.

Предмет дослідження: професійна життєстійкість як складова в управлінні персоналом.

Концептуальна гіпотеза нашого дослідження полягає в тому, що професійна життєстійкість працівників сфери управління персоналом тісно пов'язана із рівнями розвитку установки мислення на зростання чи даність, емоційного інтелекту та схильністю до самоорганізації діяльності.

Головна концептуальна гіпотеза конкретизована у наступних **емпіричних припущеннях:**

- чим вищі показники установки мислення на зростання та нижчі на даність, тим вищі показники загальної та професійної життєстійкості;
- досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності матимуть вищі рівні прояву загальної та професійної життєстійкості;
- чим вищим є рівень емоційного інтелекту та його складових, тим вищими будуть показники загальної і професійної життєстійкості.

Завдання дослідження:

- 1) провести теоретичний аналіз літератури, присвяченої поставленій проблематиці;
- 2) проаналізувати існуючі в межах психологічної науки погляди на сутність поняття «життєстійкість» та «професійна життєстійкість»;
- 3) проаналізувати життєстійкість особистості як соціально-психологічний феномен;
- 4) розглянути особливості професійної діяльності фахівців функції управління персоналом;
- 5) провести методологічне обґрунтування висунутих гіпотез емпіричного дослідження;

6) підібрати психодіагностичний інструментарій для емпіричного дослідження з обраної проблеми;

7) провести емпіричне дослідження з метою визначення рівня життєстійкості у працівників сфери управління персоналом.

8) встановити подальші перспективи дослідження.

Досліджувані (вибірка). У дослідженні взяли участь 60 осіб, з яких 47 жінок та 13 чоловіків віком від 24 до 55 років (середній вік 36,7 років). Досліджувані є працівниками сфери управління персоналом в різних українських компаніях (рекрутери, менеджери з навчання та розвитку, менеджери з компенсацій та пільг, менеджери з оцінки та мотивації персоналу, керівники відділів підбору та адаптації персоналу, відділів з навчання та розвитку тощо).

Методи дослідження: для вирішення поставлених у науковій роботі завдань було використано комплекс методів. Зокрема, це *теоретичні*: аналіз існуючої наукової літератури за темою дослідження; методи логіко-психологічного аналізу (узагальнення, класифікація, порівняння, систематизація) – для розкриття теоретичних основ дослідження понять «життєстійкість», «професійна життєстійкість», «мислення зростання», «інтернальність», «самоорганізація діяльності»; *емпіричні*: тестування, кореляційне дослідження. Стосовно *психодіагностичних* методик, то нами було обрано: - опитувальник життєстійкості Мадді III-R (адаптація Д. Леонтєва, О. Рассказової); опитувальник К.Двек щодо визначення домінуючої установки особистості на успіх», або «The IDRlabs Mindset Test (IDR-MT)»; опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна; опитувальник «П'ятифакторна модель особистості» ТІРІ; опитувальник самоорганізації діяльності О.Мандрикової; опитувальник «Емоційний інтелект» С. Холла.

Обробка результатів дослідження проведена за допомогою Microsoft Excel з використанням *математико-статистичних методів*: для підрахунку сили взаємозв'язку між змінними застосовано коефіцієнт лінійної кореляції r-Пірсона. Розрахунок здійснено за допомогою програмного пакету IBM SPSS.

Узагальнення результатів здійснено з використанням *методів інтерпретації*, а саме класифікації й узагальнення емпіричних даних.

Теоретико-методологічну основу роботи склали надбання таких вчених як С. Кобейса та С. Мадді про фундаментальні засади феномену життєстійкості як «hardiness», праць, присвячених психологічному благополуччю К.Ріфф, П. Фесенка, О. Знанецької, досліджень щастя та гармонії Н. Пезешкіана, досліджень особистості та її самоактуалізації В. Франкла, А. Маслоу та інших, праці К. Двек, присвячені зокрема, мисленню зростання, дослідження О. Мандрикової самоорганізації діяльності, наукові здобутки із досліджень життєстійкості О. Чиханцової. Також важливу роль у підготовці та написанні даної роботи відіграли здобутки українського вченого О. Кокуна, який багато уваги приділив вивченню саме професійної життєстійкості.

Теоретична значущість роботи полягає у систематизації, узагальненні та розширенні існуючих теоретичних відомостей про професійну життєстійкість як феномен та важливу якість працівників сфери управління персоналом.

Наукова новизна нашої роботи полягає у тому, що на даний момент дослідження саме професійної життєстійкості є новим і перспективним напрямком досліджень у вітчизняній психологічній науці. Сплеск інтересу до цієї теми розпочався із пандемії ковіду і загострився з початком повномасштабної війни Росії з Україною. На даний момент нами не знайдено досліджень, які б аналізували професійну життєстійкість працівників сфери управління персоналом та її зв'язки із певними когнітивно-емоційними конструктами психіки.

Практичне значення роботи полягає в тому, що отримані на основі теоретичного та емпіричного дослідження дані можуть використовуватися у роботі рекрутерів при підборі персоналу, бізнес-тренерів для побудови навчальних програм корпоративного розвитку HR, у роботі корпоративних психологів та консультантів, приватних психологів, що спеціалізуються на посиленні саморегуляції та розвитку адаптаційного потенціалу особистості; при викладанні навчальних дисциплін «Психологія особистості», «Психологія

управління» та інших, при здійсненні просвітницької діяльності серед осіб різного віку, а також у психологічному консультуванні.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаної літератури, що включає в себе 64 джерел, 7 таблиць, 1 додаток.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ВЛАСТИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття «життєстійкість» в науково-психологічній літературі

Сьогодні психологічна наука переживає черговий пік свого розвитку, і в центрі її уваги – глибокий пошук та підтвердження дослідженнями відповідей на питання про те, як у сучасному пост інформаційному світі забезпечується психічне здоров'я людини, гармонійне поєднання основних сфер психосоціального життя, балансу між роботою та особистим життям, і власна оцінка якості власного життя особистістю. І на перший план у таких дослідженнях виходить визначення ключових факторів, які допомагають людині бути щасливою навіть у зовнішньо несприятливих обставинах, підтримувати гармонійні соціальні зв'язки з оточуючими, і виходити сильнішою і зміцненою із життєвих криз.

Життєстійкість – відносно нове поняття у психологічній науці. Звертаючись до достовірних фактів, ми бачимо, що вперше цей термін використала американська клініцистка Стефані Кобейса, та найбільш детально і повно цей феномен дослідив американський психолог Сальваторе Мадді. Вони запропонували такий термін, як «hardiness», і визначали життєстійкість являє собою цілісну структуру особистості, яка забезпечує психологічну стійкість людини, яка допомагає їй мати сильну мотивацію до успішного виходу із кризових станів, пов'язаних із довготривалим або частоповторюючим стресом [62, 5 с.].

С. Кобейса вважала, що життєстійкість формує у людині відношення до труднощів як до необхідної передумови зростання. Також у структурі життєстійкості вона виділяла такі складники як відданість власним цінностям та діяльності, сприйняття власної відповідальності та впливу на події навколишнього життя і готовність приймати виклики [62].

Стресові ситуації – звичайне явище впродовж життя та функціонування будь-якого індивіда. Інша справа в тому, наскільки якісно індивід здатен подолати стресову життєву подію, зберігши цілісність функціонування своєї особистості, подолавши життєві труднощі і вийшовши з них з посиленням власних компетенцій та відчуттям творця власної долі.

Такі стресові ситуації можна назвати також життєвими подіями – бо вони приходять несподівано і часто суттєво змінюють особливості життєвого ритму особистості. Це можуть бути будь-які впливи соціуму, екологічного та кліматичного середовища, політичні чи економічні фактори – проте лише від самої людини залежить, якою саме вона вийде із двобою з такими життєвими подіями. Бо глибока самоусвідомленість та прийняття відповідальності за наслідки своїх дій та своє відношення до калейдоскопу різних подій і є тим самим прийняттям виклику і демонстрацією життєстійкості [5].

Саме життєстійкість і є тим ключовим інструментом, який психіка людини використовує для подолання стресових життєвих подій. С. Кобейса разом із С. Мадді писали, що життєстійкість показує рівень розвитку здатності людини протистояти стресу, зберігаючи внутрішній баланс та не втрачаючи при цьому продуктивність і успішність соціального і фізичного функціонування. Важливим є те, що життєстійкість є важливим фактором попередження різних психосоматичних розладів особистості.

Біля витоків дослідження життєстійкості як психологічної категорії стояли філософи та психологи-екзистенціалісти, зокрема, М. Гайдеггер, П. Тілліх та В. Франкл. З точки зору екзистенціалізму, людина постійно знаходиться в ситуації вибору і робить його, приймаючи певні рішення, часто навіть неусвідомлені. І от саме ці рішення є логічною основою подій, які потім відбуваються в житті людини. І як потім напише С.Мадді, життєстійкість – це усвідомлене прийняття відповідальності за вибір, за рішення, і це певний набір стратегій поведінки і моделей вибудовування взаємовідносин, який у комплексі перетворює стресові обставини на передумови особистісного росту [60].

У пострадянській психології існує досить велика плеяда підходів до визначення сутності і наповнення життєстійкості. Зокрема, О. Леонт'єв одним із перших «hardiness» С. Мадді та С. Кобейса визначив як «жизнестойкость» російською мовою. Цей термін досить схожий за своїм змістовим наповненням із іншими психологічними та філософськими категоріями, що використовували різні вчені у різні часи. Наприклад, із «життєздатністю» та «зрілістю» Б. Анан'єва, «трансценденцією» С. Рубінштейна, «вкоріненістю буття» М. Гайдеггера, «інтегральною особливістю психіки» С. Богомаза [57].

Д. Леонт'єв, характеризуючи життєстійкість, виділяє такі передумови її формування, як: вміння утримувати внутрішній баланс під час проживання стресової ситуації, при цьому тримати рівень успішності життєдіяльності, і вміння перетворювати несприятливі події на можливості подальшого зростання [31, с. 11].

Суттєву увагу життєстійкості у своїх працях приділила і психологиня А. Фомінова. Вона визначила життєстійкість як інтегральне утворення психіки, що наділяє особистість певними рисами, які комплексно проявляються на всіх рівнях психіки і впливають на успішний вихід із стресових ситуацій [54, с. 143].

А. Маклаков широко розглядав поняття особистісного адаптаційного потенціалу, виділяючи її як певний системний комплекс, наділяючий людину здатністю адаптуватися до будь-яких, навіть тривало несприятливих навколишніх умов. Чим вищий адаптаційний потенціал – тим вищою є ймовірність збереження високо функціональної життєздатності і збалансованої діяльності [34].

Багато західних науковців вивчають феномен життєстійкості саме через призму успішного проходження стресових ситуацій та адаптації до змін. Зокрема, це такі вчені, як М. Раш, В. Шоль, С. Бернард. Особливе місце у дослідженнях життєстійкості належить Д. Леонт'єву та О. Рассказовій. Детально вивчаючи теорію Мадді, вони адаптували його опитувальник для використання у пострадянському науковому середовищі. Як відомо, С. Мадді виділяв головними компонентами життєстійкості контроль, залученість та прийняття

ризик. У сукупності ці всі компоненти дають таку систему уявлень про себе, про світ, про принципи взаємодії з навколишнім середовищем, що це створює успішний механізм подолання стресогенних ситуацій і використання їх як можливостей для зростання [32].

С. Книжникова у своїх дослідженнях акцентує увагу на тому, що життєстійкість є важливим фактором здатності особистості долати фрустрацію та постійний стрес, таким чином зберігаючи внутрішню збалансованість і позитивне сприйняття змін, мотивацію на подолання труднощів та адаптацію зовнішніх обставин під задоволення потреб індивіда [14].

Можна визначити, що життєстійкість як багатокомпонентне утворення являє собою унікальну феноменологічну здатність психіки людини адаптуватися і актуалізувати різні психічні механізми у загрозованих та стресогенних ситуаціях.

Таким чином, проаналізувавши теоретичні та практичні надбання західних та вітчизняних вчених, ми можемо побачити, що життєстійкість – це не просто якість чи спосіб. Це складне психофізіологічне утворення, яке у стресових ситуаціях активізує певні психологічні процеси та особистісні якості з метою збереження внутрішньої стабільності та післястресового зростання особистості.

Загальноприйнятою і затвердженою у світовій науковій психологічній спільноті концепцією життєстійкості є такі запропоновані С. Мадді критерії: готовність приймати виклик, залученість у взаємодію з життям і орієнтація на контроль [60]. Якраз по цих компонентах вчений і розробив свій знаменитий психодіагностичний інструмент для визначення життєстійкості. Варто зазначити, що самовдосконалення і посилення рівня розвитку цих складових життєстійкості напряму впливає на збільшення рівню позитивного самовідношення та сприйняття власних життєвих подій особистістю.

Провівши детальний аналіз глибоких праць із обраної для дипломної роботи проблематики, доцільним є узагальнення характеристик, якими наділена особистість, що може вважатися життєстійкою. По-перше, це знаходження вольових якостей особистості на високому ступені розвитку, як вважають

С.Кобаса та С.Мадді. По-друге, на думку Д.Леонтьєва, В.Франкла, С.Мадді, збалансована смислова регуляція особистості. По- третє, життєстійка особистість наділена достатньою соціальною компетентністю з нормально розвиненими комунікативно-когнітивними здібностями та адекватним сприйняттям можливостей функціонування у конкретній ситуації. Не менш важливими, на думку С.Мадді та С.Кобаси, для життєстійкої особистості є відповідна реальності самооцінка, здатність самостійно приймати рішення та приймати на себе відповідальність за їх наслідки та опір до фрустрації [60, 61, 62].

Варто зазначити, що серед українських вчених, що зробили великий внесок до вивчення феномену життєстійкості, є дослідження науковиці Олени Чиханцової. Вказуючи на те, що фундамент життєстійкості закладається у ранньому дитинстві і залежить від відносин дитини із значимими дорослими, тобто у більшості випадків – батьками, вона доводить, що життєстійкість може бути розвинена і у дорослому віці. Серед чинників, які позитивно корелюють із розвитком життєстійкості у дитячому віці, О.Чиханцова виділяє підтримку у дитині впевненості у власних силах та високий стандарт культури взаємовідносин у родині. Чинники, які суттєво знижують розвиток життєстійкого потенціалу особистості – це серйозні стреси у період ранніх вікових криз розвитку особистості, недостатня підтримка від значимих дорослих, відсутність поваги та уваги до потреб дитини тощо [52, с. 5].

Таким чином, основна ціль життєстійкості як особливого психофізіологічного конструкту є формування позитивного світосприйняття, усвідомленості та підвищенні якості життя, гармонійне єднання із соціумом та самоствердження в ньому і мотивація долати стресогенні події, не втрачаючи рівень продуктивності діяльності. Життєстійкість є однією із складових самодетермінації, і способом особистості бачити в негараздах можливості для подальшого успіху.

1.2. Взаємозв'язок життєстійкості з індивідуальними властивостями особистості

Звертаючись до наукового надбання С.Мадді, життєстійкість є особливим конструктором у самій структурі особистості, яку обґрунтовував вчений. У моделі узгодженості визначається і акцентується особлива роль інформаційного потоку та емоційного осмислення досвіду взаємодії з оточуючим середовищем.

Ця модель передбачає, що майбутній розвиток особистості детермінується не тільки генетично вродженими якостями, але й інформацією, отриманою із оточуючого світу, осмисленою або емоційно сприйнятою і обробленою індивідом. Тобто особистість є продуктом взаємодії зі світом. Цим і характеризується теорія активації (збудженості), базуючись на рівнях активації та напруги (може бути звичним або реальним), і відповідно ступінню узгодженості між ними [61, с. 280].

С.Мадді вважає, що людина завжди тяжіє до збереження усталеного й природнього рівня енергійності або збудженості. На цей рівень прямо впливає ціленаправлена дія, охарактеризована ступенем значущості, мірою інтенсивності та характером різноманітності. Напруженість зростає внаслідок інтенсивності стимулу, що в принципі, являється необхідним для здійснення діяльності. Кожен стимул має різний для особистості рівень значущості, і ступінь різноманітності, який характеризується незвичністю та новизною.

Згідно з теорією С.Мадді, особистість виступає комплексом характеристик і мотиваційних установок, які породжують набір стійких поведінкових патернів, що проявляються через думки, установки, відчуття, дії чи бездіяльність і пояснюються тільки сукупністю соціобіологічних факторів, які безпосередньо впливають на життєдіяльність людини.

Із цього випливає конкретний зв'язок індивідуальних властивостей особистості та її життєстійкості. Як зазначають дослідниці Т. Титаренко та Т. Ларіна, цей зв'язок тісно пов'язаний у здатності приймати рішення, робити своєчасний і доцільний вибір, приймати відповідальність за наслідки цього

вибору та усвідомлювати причинно-наслідкові зв'язки життєвих подій, виходячи із життєвих випробувань загартованішим, стійкішим, витриманішим [50]. Порівнюючи з інфантильною особистістю, яка пливе за течією і не має сили кардинально змінити власне життя, підвищивши його якість та благополуччя, життєстійка особистість є творцем своєї реальності. Відповідно у соціумі це зустрічає своє схвалення та позитивне сприйняття оточуючими людьми через повагу та захоплення.

Особистість виступає динамічним конструктом, що перебуває у постійній взаємодії з оточуючим середовищем, і змінюється в результаті синергії із важливими стосунками та подіями. Таким чином, як зазначає Т.Титаренко, із маленьких перемог, невдач, подій, успіхів, страждань, як із пазлів, складається і формується унікальна особистість, яка через акумулювання життєвої енергії та Міці дозріває, філігранізується, конструює та вибудовує себе. І справжнім способом усвідомленого проживання й сприйняття життя це є прагнення й шлях до самоактуалізації, подолання внутрішніх і зовнішніх бар'єрів, що неминуче веде до підвищення життєстійкості.

У контексті даної дипломної роботи важливим є дослідження А. Гладких та О. Макаренка стосовно кореляції компонентів життєстійкості із показниками емоційного інтелекту, які були проаналізовані за допомогою тесту Н. Холла. Вони довели, що такі показники як «самотивація» і «здатність до розуміння емоцій інших» корелюються позитивно, так само, як і є позитивна кореляція між самотивацією та здатністю приймати виклик [13, с. 130].

Аналізуючи іноземні наукові джерела, зокрема роботи К. Ріфф, ми можемо зробити висновок про безпосередній вплив життєстійкості на рівень психологічного благополуччя особистості.

К.Ріфф визначала психологічне благополуччя як комплекс усталених якостей особистості, які вона регулярно використовує для успішного подолання життєвих криз, адаптації до навколишнього середовища, інтеграції у соціум і взаємодії з ним задля задоволення потреб і особистісної реалізації, а також для запобігання розвитку деструктивних станів психіки [63].

У структурі психологічного благополуччя базисним конструктом є прийняття себе, яке виражається у повазі до себе, своїх виборів, правильних та помилкових рішень, і сприйняття себе таким, який є, з усіма наявними сильними та слабкими сторонами. Оскільки людина певним чином залежна від соціуму, то комплекс турботливих і довірливих взаємовідносин з колом близьких людей теж є важливою складовою психологічного благополуччя.

Наступною складовою виступає особистісна компетентність як здатність адекватно сприймати, оцінювати та реагувати на виклики повсякденності.

Не менш важливими складовими є комплекс життєвих цілей як розуміння того, що актуалізує сенс життя для конкретної особистості і автономність – як здатність діяти відповідно до власних цінностей та мотивацій.

Завершує К.Ріфф свою концепцію психологічного благополуччя таким складником, як зростання – тобто відчуття у особистості свого прогресу і пізнанні себе та важливих для неї аспектів навколишнього світу [63].

Також важливим для даної дипломної роботи є концепція К. Двек про різні типи фіксації мислення – так зване мислення зростання «growth mindset» та фіксоване мислення «fixed mindset». Науковиця стверджує, що людей за способом мислення можна поділити на такі групи:

- 1) мислення з установкою на данність;
- 2) мислення з установкою на данність з деякими ідеями росту;
- 3) мислення з установкою на ріст з деякими ідеями данності;
- 4) мислення з установкою на зростання [15].

Особистості з установкою мислення на данність вважають, що їхні вроджені якості незмінні, певні закладені природою механізми і потенціали обмежують максимальний результат, якого вони можуть досягнути. У мисленні таких людей превалує віддача відповідальності за події власного життя іншим – політичній ситуації, економіці, удачі, випадку, долі – кому завгодно, тільки не собі і власним зусиллям.

Особистості з установкою мислення на ріст навпаки, вважають, що їхні власні особистісні якості можна покращити навчанням, докладанням зусиль,

отриманням більшого досвіду. Вони приймають відповідальність за власне благополуччя чи невдачі і розуміють їх як наслідок своїх дій чи бездіяльності. За спостереженнями К. Двек, люди з *growth mindset* більш щасливі, бо невдачі й поразки вони сприймають як корисний досвід та стимул навчатися [15].

На нашу думку, цей майндсет напряму пов'язаний із життєстійкістю – адже життєстійка особистість також націлена на подолання труднощів та винесення із них корисного досвіду, як і особистість із мисленням зростання. Саме тому у емпіричному дослідженні даної дипломної роботи і буде проаналізовано більш детально кореляційний зв'язок між цими двома показниками.

Окремим чином при аналізі життєстійкості слід звернути увагу на такий навик, як самоорганізація діяльності. Її глибоко досліджувала у своїх працях науковиця О. Мандрикова. Зокрема, вона писала, що самоорганізована людина показує автономність у життєвому функціонуванні, і з легкістю оволодіває новими навичками, розвиває нові компетенції. Високий рівень розвитку самоорганізації дає людині можливість бачити кінцеву мету будь-якої важливої на даний момент діяльності, і розробляти ефективні стратегії досягнення цієї мети, враховуючи проміжні результати та критерії їх оцінювання. В той же час самоорганізація передбачає гнучкість у взаємодії з незапланованими змінами та здатністю своєчасно та оптимально реагувати на них, втрачаючи мінімум ресурсів і закладаючи максимальний вектор досягнення цілі. Тобто самоорганізація діяльності є певним чином запорукою стабільного досягнення успіхів і подолання перешкод [31].

Стосовно зв'язку самоорганізації та життєстійкості, то на перший погляд здається, що має бути позитивний кореляційний зв'язок, і це було підтверджено у дослідженнях К.Балабанової [3]. Зокрема, у емпіричній частині даної роботи також спробуємо прослідкувати кореляційний зв'язок із професійною життєстійкістю та самоорганізацією діяльності.

Ще один теоретичний психологічний конструкт, який зауважено як доцільний в контексті теми даної дипломної роботи – це локус контролю Д. Роттера. Американський психолог-біхевіорист стверджував, що люди, які

вірять в те, що кермо управління подіями власного життя знаходиться безпосередньо у їхніх руках – поведуться інакше у більшості випадків, аніж люди, які займають відносно пасивну позицію, вважаючи, що все залежить, наприклад, від долі, випадку, удачі, везіння тощо. Відповідно, різні стилі поведінки отримують відповідні підкріплення і результати – людина ще більше стверджується у таких переконаннях. Схильність до бачення контролю за власним життям у собі називається інтернальністю, навпаки – екстернальністю [45]. При аналізі наукових джерел ми бачимо, що опосередковано показується і вплив такого сприйняття на життєстійкість, проте саме у її професійному аспекті досліджень не знайдено, тому цей кореляційний зв'язок і вирішено було проаналізувати у емпіричному розділі даної дипломної роботи.

Таким чином, життєстійкість особистості не є ізольованим феноменом, її прояви та розвиток тісно пов'язані з багатьма індивідуальними властивостями особистості, що є наразі актуальними і в українських дослідженнях.

Згідно з дослідженнями К. Маннапової, життєстійкість значною мірою залежить від рівня адаптивності особистості до змінних умов соціального середовища. Вони акцентують увагу на тому, що люди з високим рівнем життєстійкості демонструють кращі показники стресостійкості, здатності до регуляції емоцій, а також володіють високою внутрішньою мотивацією до досягнення мети. Це підтверджується і даними закордонних досліджень, зокрема роботи К. Коннора та Дж. Девідсона, які розглядають життєстійкість через призму взаємодії когнітивних, емоційних та поведінкових факторів [37].

Водночас індивідуальні властивості, такі як емоційний інтелект, також мають значний вплив на формування життєстійкості. Так, результати досліджень Ж. Вірної демонструють, що розвиток навичок емпатії, здатність до емоційної саморегуляції та самомотивації позитивно корелюють із рівнем життєстійкості особистості. Схожі висновки зроблені і в роботах Д. Гоулмана, який вказує на важливість емоційного інтелекту в контексті подолання життєвих криз та досягнення психологічного благополуччя [10].

Особливий інтерес становлять сучасні дослідження, які розглядають взаємозв'язок між життєстійкістю та когнітивними установками особистості. Наприклад, О. Демчук у своїх роботах досліджує роль оптимізму, як базової установки, що сприяє формуванню життєстійкості. Дослідник підкреслює, що позитивне мислення допомагає особистості не лише подолати труднощі, а й сприймати виклики як можливості для особистісного зростання [14].

У межах українських досліджень С. Кравчук зосереджується на взаємозв'язку життєстійкості з особистісною зрілістю. Авторка стверджує, що зрілі особистості мають високий рівень самоусвідомлення, вміють раціонально планувати свою діяльність і не бояться брати на себе відповідальність, що є основою для розвитку життєстійкості [23].

Таким чином, сучасна наука акцентує увагу на комплексному підході до вивчення життєстійкості як інтегрального показника, що формується під впливом широкого спектра індивідуальних, когнітивних та емоційних характеристик особистості. У подальших емпіричних дослідженнях доцільно розширити аналіз цього феномена з урахуванням впливу різноманітних соціокультурних чинників.

1.3 Теоретичний аналіз феномену професійної життєстійкості

Феномен життєстійкості останнім часом отримав досить широке освітлення у працях вітчизняних та зарубіжних науковців. І зовсім іншою є ситуація саме із професійною життєстійкістю. Якщо звернутися до витоків досліджень С.Мадді, то його підштовхнули розглядати цю тему саме його спостереження професійних спільнот, що і відобразилося на його класичних дослідженнях. З часом професійний аспект життєстійкості відійшов на другий план і втратив значну частину наукового інтересу дослідників.

В той же час, при теоретичному аналізі наукових праць стає зрозумілим, що доцільним є виділення окремих аспектуальних видів життєстійкості в залежності від сфер життєдіяльності людини. І в кожній із цих сфер

життєстійкість людини може бути різною. Можемо констатувати, що одна й та ж сама людина може бути надзвичайно життєстійкою у своїй професійній сфері і в той же час мати проблеми в налагоджуванні стосунків з іншими людьми, успішно долати несприятливі умови в опануванні складних професій та наукових досліджень – і паралельно мати низький рівень здатності долати побутові труднощі та перешкоди тощо.

Також важливим є те, що при різних умовах функціонування особистості прояви життєстійкості будуть різними. Наприклад, життєстійкість військового медика буде маркуватися іншими виявленнями, аніж життєстійкість керівника відділу управління персоналом у великій телекомунікаційній компанії.

Хоч С.Мадді і досконало описав п'ять механізмів подолання людиною стресогенних життєвих ситуацій через систему стійких життєствердних переконань, проте вони ще не встигли отримати належне емпіричне обґрунтування стосовно професійного різновиду життєстійкості, або інших її підвидів.

Врешті-решт вищевказані твердження абсолютно раціонально показують необхідність окремого підходу до вивчення та трактування професійної життєстійкості.

Із знайдених нами під час проведення дослідження даних про професійну життєстійкість, науковиця Н.Богданова стверджує, що професійна життєстійкість зароджується на базисній основі конгруентного вибору професії людиною відповідно до можливості максимального розкриття самоактуалізаційного потенціалу особистості. Пік формування припадає на зрілість і спирається на отримання задоволення від здійснення професійної діяльності, успішності виходу із професійних криз, подолання чи уникнення професійного вигоряння і відчуття поваги до результатів своїх професійних здобутків. Дослідниця простежує взаємозв'язок професійної життєстійкості із різними аспектами професійного профілю спеціаліста, включаючи до нього і вікові особливості людини, і досвід роботи у професії, і співзвучність вибору фаху із ключовими характеристиками особистості [4, с. 28].

Найбільш глибоко і повно дослідив феномен професійної життєстійкості український вчений О. Кокун. Він системно підійшов до визначення цього терміну і розглядав її як особливу особистісно-професійну якість, що набувається у працівника впродовж професійного стажу, проявляється у високому рівні залученості до професійної діяльності, усвідомленні власного впливу та відповідальності за її результати, готовності сприймати та відповідати на професійні виклики та ризики і при цьому уникаючи професійної дезадаптації, психосоматичних розладів та перебуваючи на шляху особистісно-професійного росту [18].

Тобто ми бачимо, що у цьому визначенні акцентується увага на професійній генезі спеціаліста і як наслідок – вдосконалення компетентності, досягнення професіоналізму і результатів на певних етапах трудової діяльності.

Досліджуючи професійну життєстійкість, О.Кокун зазначав, що окрім загальноприйнятих складових, започаткованих роботами С.Кобаса та С.Мадді, - контроль (control), включеність (commitment), та прийняття виклику (challenge) – важливими ще є чотири компоненти професійної життєстійкості. Дослідником було виокремлено:

1) емоційний компонент – характеризує емоційне відношення фахівця до своєї професійної діяльності, здатність отримувати задоволення від процесу та результатів роботи, радісне збудження від можливості реалізовувати нестандартні та нешаблонні задачі тощо;

2) мотиваційний компонент – характеризує причини, які стимулюють фахівця здійснювати свою професійну діяльність якісно, тримати контроль над обставинами та долати перешкоди, відповідати за результат незалежно від того, позитивний він чи негативний;

3) соціальний компонент – характеризує ступінь вираженості значимості соціальної взаємодії при здійсненні професійної діяльності. Тут важливими є стосунки з колегами, спосіб вибудовування взаємодії у екстраординарних ситуаціях, які вимагають прийняття термінових рішень в

умовах обмеженого часу та ресурсів, взаємний контроль у команді, а також весь спектр неформальних стосунків між колегами;

4) професійний компонент – характеризує власне відношення до способу здійснення професійної діяльності, до оптимального і максимального рівня навантаження, збалансованості між особистим та професійним життям, відповідності поставлених задач і наявних ресурсів для їх виконання, роботи в умовах невизначеності тощо [19].

Сучасне суспільство, знаходячись у стані перманентної нестабільності, швидких змін та гегемонії інформаційного потоку, вимагає від професіоналів будь-якої сфери здатності швидко навчатися, опановувати нові навички, дедалі частіше – навіть перекваліфіковуватися на нові професії. Якщо декілька десятиліть тому на першому місці були так звані

- «жорсткі навички» (hard skills), що означали набір певних знань, специфічних для кожної професії, то зараз надзвичайно важливими стали

- «м'які навички», або soft skills. Саме вони є універсальними компетенціями, що характеризують особистість людини, її здатність до розвитку та побудови кар'єри, і часто являються крос функціональними [20]. Професійна життєстійкість є однією з таких компетенцій, інтерес до вивчення якої посилюється під час пандемії ковіду, і піково актуалізувався з початком повномасштабної війни в Україні. Українська науковиця В.Панченко зазначає, що професійна життєстійкість стає однією із передумов професійної надійності спеціаліста, а також необхідним предикатором адекватності психофізіологічної регуляції фахівця під час праці в умовах постійного стресу та невизначеності [44].

Аналізуючи професійні особливості працівників сфери управління персоналом, слід зазначити, що загальна функція HR в організації полягає в тому, щоб бути посередниками між керівництвом організації та лінійним персоналом, забезпечуючи баланс між інтересами цих сторін і успішність бізнесу в цілому. Основною складовою щоденної роботи є утворення, підтримання та розвиток команди професіоналів.

В наш час до обов'язків HR входить пошук та підбір персоналу, його успішна адаптація, мотивація, проведення оцінки та надання зворотного зв'язку, навчання та розвиток, формування та управління кадровим резервом, формування політики оплати праці, розвиток і посилення корпоративної культури. Сюди також можуть додаватися внутрішні комунікації та управління брендом роботодавця. В залежності від розмірів компанії та специфіки бізнесу, ці функції можуть ділитися між певною кількістю відділів та власне працівників.

Саме налагоджена та якісна робота з персоналом є рушійною силою будь-якої організації. Досягнення бізнесу – це сума зусиль усіх тих, хто в ньому працює. Для того, щоб цей механізм функціонував успішно, працівники сфери HR мають бути багатофункціональними, стресостійкими, комунікативно компетентними, майстерними і творчими.

Розвинутий емоційний інтелект – важлива складова компетентнісного портрету HR-менеджера. Саме вміння розуміти себе та колег допомагає досягати цілей, знаходити спільну мову і будувати діалог з працівниками різних відділів та різних рівнів посад, вибудовуючи спільний результат. Дуже часто фахівці з управління персоналу стають медіаторами конфліктів, які виникають під час роботи над проектами крос-функціональних команд. І в цьому випадку розвинутий міжособистісний емоційний інтелект суттєво покращує результати медіації.

Однією із специфічних рис для професії HR є постійний потік різнопланових задач. Вміння ефективно переключатися з однієї на іншу, виставляти пріоритети, структурувати час, вибудовувати стратегію та тактичний план досягнення цілі – невід'ємна частина щоденної операційної діяльності. На зміну блокнотам із списком задач у великих компаніях давно вже використовуються технологічні програми, віртуальні планери та інші засоби для ефективного планування проектів. Самоорганізація діяльності стає важливою компетенцією сучасного HR. Тому нами й було прийнято рішення дослідити і її взаємозв'язок із професійною життєстійкістю.

Як зазначала у своїх дослідженнях К. Двек, «людина, яка вважає, що кожна хвилинка, кожен день її життя приносить новий досвід, знання та уміння – приречена на успіх» [15, 28]. Сам принцип ефективного управління персоналом заключається в тому, що кожен працівник здатен стати кращим і ефективнішим, ніж він є сьогодні – а отже, необхідність постійно навчатися новому стає обов'язковою. І в той же час, за твердженням науковиці, є багато людей, котрі вважають свої навички вже сформованими, вродженими і такими, що не піддаються змінам. Тож між людьми, які орієнтовані на навчання, розвиток та отримання нового досвіду і людьми, які вважають свої здібності незмінними – є вагома різниця. І заключається вона у тому, що перші частіше досягають успіху в діяльності і почуваються більш щасливими. Науковиця називає їх людьми з фіксованою установкою мислення на зростання, протиставлячи їх людям з установкою мислення на данність. Відповідно, для працівників сфери HR видається вкрай важливим мати мислення зростання самим – і бути здатними постійно підвищувати свою компетентність для можливості надавати змогу це робити іншим.

Категорія «мислення зростання» є суміжною із категорією «локус контролю» на нашу думку. Спільним є те, що людина із внутрішнім локусом контролю сприймає себе як першопричину всіх своїх перемог та поразок – як і людина з мисленням зростання. В той же час людина із зовнішнім локусом контролю більш консервативна у своїй здатності приймати нове, змінюватися, бачити причинно-наслідкові зв'язки у своїй діяльності між власними діями та їх результатом – як і людина із фіксованою установкою мислення на данність.

Саме тому важливим є дослідження взаємозв'язку усіх вищевказаних конструктів із професійною життєстійкістю працівників сфери управління персоналом – бо вони напряду показують професійні виклики і вимоги для HR.

Висновки до першого розділу.

У першому розділі нашої наукової роботи представлено результати теоретично-аналітичного аналізу наукової літератури з обраної проблематики і визначені наступні висновки.

1. В контексті осмислення поглядів на життєстійкість ми бачимо, що цей феномен сьогодні знову у центрі уваги зокрема через світову пандемію ковіду та війни у самому центрі Європи – Україні. Вчені знову активно досліджують фактори, які допомагають людині бути щасливою навіть у зовнішньо несприятливих обставинах, підтримувати гармонійні соціальні зв'язки з оточуючими, і виходити сильнішою і зміцненою із життєвих криз. Саме життєстійкість і є тим ключовим інструментом, який психіка людини використовує для подолання стресових життєвих подій.

Основна ціль життєстійкості як особливого психофізіологічного конструкту є формування позитивного світосприйняття, усвідомленості та підвищенні якості життя, гармонійне єднання із соціумом та самоствердження в ньому і мотивація долати стресогенні події, не втрачаючи рівень продуктивності діяльності. Життєстійкість є однією із складових самодетермінації, і способом особистості бачити в негараздах можливість для подальшого успіху.

2. Життєстійкість пов'язана із певними індивідуальними властивостями особистості – зокрема, в контексті даного дослідження важливими видаються зв'язки з емоційним інтелектом, рівнем психологічного благополуччя особистості, самоорганізацією діяльності та типами мислення. Всі ці вказані психологічні конструкти направлені тим чи іншим чином на подолання труднощів, посилення якості адаптації до навколишнього середовища та виходу із складних ситуацій загартованішим та сильнішим.

3. На відміну від загальної життєстійкості, її професійний аспект наразі не є достатньо вивченим у психологічній науці. Зокрема, найбільш глибоко і повно дослідив феномен професійної життєстійкості український вчений Олег Кокун. На його думку, професійна життєстійкість – це особлива особистісно-

професійна якість, що набувається у працівника впродовж професійного досвіду, проявляється у високому рівні залученості до професійної діяльності, усвідомленні власного впливу та відповідальності за її результати, готовності сприймати та відповідати на професійні виклики та ризики і при цьому уникати професійної дезадаптації, психосоматичних розладів та перебувати на шляху особистісно-професійного росту.

Вивчення професійної життєстійкості дозволяє більш глибоко аналізувати потенціал особистості до найбільш яскравого самовираження у професії.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДОЛОГІЧНЕ ОБГРУНТУВАННЯ ТА ПІДБІР МЕТОДИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ВАЖЛИВОЇ ВЛАСТИВОСТІ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Методологічне обґрунтування гіпотез емпіричного дослідження

Виходячи із обраної теми кваліфікаційної магістерської дипломної роботи, доцільним і важливим є аналіз особливостей трактування таких психологічних категорій, як «життєстійкість» та «професійна життєстійкість». У першому розділі даної дипломної роботи ми провели теоретичний аналіз першоджерел досліджень цих феноменів і побачили, що феномен життєстійкості знайшов досить широке відображення у здобутках науковців, на відміну від феномену професійної життєстійкості. В той же час, реалії сучасного світу диктують все більші і сильніші вимоги до фахівців різних сфер, що підіймає значення професійної життєстійкості до рівня необхідної компетенції професіонала.

Працівники функції HR, починаючи від топ-менеджера і до молодшого фахівця, відповідають за стратегію підбору, навчання та розвитку потенціалу кожного працівника компанії, за розвиток керівників усіх вертикалей бізнесу і першими приймають на себе удар будь-яких загроз існування компанії. Відповідно, для спеціалістів сфери управління персоналом надзвичайно важливою видається життєстійкість не просто як особистісна властивість, а як професійна компетенція у визначенні «професійна життєстійкість».

Коли ми проаналізуємо вимоги до спеціалістів HR, які зазвичай висувають компанії, що шукають кандидатів на заміщення нових вакансій, або профілі посад уже існуючих спеціалістів – то ми майже завжди там побачимо такі, як: командна робота, емоційний інтелект, націленість на результат, комунікативна компетентність, висока продуктивність в умовах обмежених ресурсів, ефективний самоменеджмент, таймменеджмент, сміливість, креативність тощо.

В той же час ми бачимо, як сильно змінюється палітра професій. За матеріалами Всесвітнього економічного форуму в Давосі-2019, вже до 2050 року зникне близько 60% професій, які використовуються зараз [34]. Відповідно, у всіх цих процесах значиму роль відіграє і буде відігравати функція HR.

Виходячи із вищевказаного, ми й сформулювали концептуальну гіпотезу дипломної роботи, яка полягає в тому, що професійна життєстійкість працівників сфери управління персоналом тісно пов'язана із рівнем розвитку таких особистісних конструктів як установки мислення на зростання чи даність, емоційним інтелектом та схильністю до самоорганізації діяльності.

Першою гіпотезою нашого дослідження – «показники установки мислення на зростання чи даність позитивно корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості». Вона тісно пов'язана із дослідженнями К. Двек про мислення зростання – концепт про те, що людина, яка сприймає свої здібності як постійно змінювані і можливі до удосконалення – досягає більших результатів у своїй діяльності [15]. На нашу думку, цей майндсет напряду пов'язаний із життєстійкістю – адже життєстійка особистість також націлена на подолання труднощів та винесення із них корисного досвіду, як і особистість із мисленням зростання. Саме тому у емпіричному дослідженні даної дипломної роботи і буде проаналізовано більш детально кореляційний зв'язок між цими двома показниками.

Окремим чином при аналізі життєстійкості слід звернути увагу на такий навик, як самоорганізація діяльності. Її глибоко досліджувала у своїх працях науковиця О. Мандрикова. Зокрема, вона писала, що самоорганізована людина показує автономність у життєвому функціонуванні, і з легкістю оволодіває новими навичками, розвиває нові компетенції. Високий рівень розвитку самоорганізації дає людині можливість бачити кінцеву мету будь-якої важливої на даний момент діяльності, і розробляти ефективні стратегії досягнення цієї мети, враховуючи проміжні результати та критерії їх оцінювання. В той же час самоорганізація передбачає гнучкість у взаємодії з незапланованими змінами та здатністю своєчасно та оптимально реагувати на них, втрачаючи мінімум

ресурсів і закладаючи максимальний вектор досягнення цілі. Тобто самоорганізація діяльності є певним чином запорукою стабільного досягнення успіхів і подолання перешкод [39].

Саме на основі досліджень О.Мандрикової нами і було сформульовано третю емпіричну гіпотезу дослідження - досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості.

Також четверта гіпотеза звучить так: «чим вищим є рівень емоційного інтелекту – тим вищою є загальна і професійна життєстійкість» і зважаючи на дослідження Д.Люсіна стосовно значимості емоційного інтелекту для розвитку особистості [58, 195], нами й було вирішено проаналізувати цей зв'язок із життєстійкістю.

Отже, в цілому виділено такі емпіричні гіпотези:

- 1) показники установки мислення на зростання чи данність позитивно корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості;
- 2) досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості;
- 3) чим вищим є рівень емоційного інтелекту – тим вищою є загальна і професійна життєстійкість.

2.2. Підбір та обґрунтування методичного інструментарію емпіричного дослідження

Враховуючи усі проаналізовані аспекти тематики нашої наукової роботи, у відповідності із вищезазначеною проблематикою, було вирішено обрати для проведення емпіричного дослідження наступні методики:

- 1) методика «Опитувальник життєстійкості Мадді III-R» (адаптація Д. Леонтьєва, О. Рассказової);
- 2) методика «Опитувальник К.Двек щодо визначення домінуючої установки особистості на успіх», або «The IDRlabs Mindset Test (IDR-MT)»;

- 3) методика «Опитувальник професійної життєстійкості» О.Кокуна;
- 4) методика «Опитувальник «П'ятифакторна модель особистості», версія TIPI-RU;
- 5) методика «Опитувальник самоорганізації діяльності» О.Мандрикової;
- 6) опитувальник «Емоційний інтелект» С. Холла.

Охарактеризуємо детальніше кожен із цих опитувальників, і розпочнемо з тесту життєстійкості.

1. Вперше його напрацював С. Мадді, і він характеризує здатність особистості витримувати стресову напругу, при цьому зберігаючи внутрішню збалансованість і не знижуючи успішності життєдіяльності. У диспозицію життєстійкості включено 3 компоненти: залученість, контроль та прийняття ризику. Висока вираженість показників за цими компонентами і дає високий рівень загальної життєстійкості.

Отже, три компоненти життєстійкості дають три шкали тесту. У випадку «залученості» вона характеризує переконаність особистості у тому, що максимальна включеність у те, що відбувається просто зараз дає можливість відшукати щось дійсно особливе та цікаве для неї. Якщо у людини розвинутий компонент «залученість», то вона отримує задоволення від того, що робить. Якщо ні – то відчуває покинутість і сприймає життя як щось, що проходить повз неї.

Стосовно компоненту «контроль», то він показує рівень впевненості у тому, що боротьба напряму впливає на підсумок того, що відбувається навколо – на протипагу відчуттю безпорадності.

Людина з розвинутим компонентом «прийняття ризику» переконана в тому, що ризик є необхідною запорукою майбутнього комфорту та благополуччя і готова робити активні дії, навіть не маючи абсолютно ніяких гарантій їх успіху.

Опитувальник життєстійкості С.Мадді отримав декілька наукових адаптацій. і нами в дипломній роботі використано саме адаптацію Д. Леонтьєва та О. Рассказової. Він вміщає в себе 45 питань, за відповідь на які присвоюються

бали від 0 до 3: у випадку прямих питань 0 балів за відповідь «ні», 1 бал за відповідь «скоріше ні, ніж так», 2 бали за відповідь «скоріше так, ніж ні» і 3 бали за відповідь «так». У випадку зворотних питань бали розподіляються так: 3 бали за відповідь «ні», 2 бали за відповідь «скоріше ні, ніж так», 1 бал за відповідь «скоріше так, ніж ні» і 0 балів за відповідь «так».

Далі бали сумуються і проводиться інтерпретація за ключем до тесту.

2. Характеризуючи адаптований тест К.Двек на визначення домінуючої установки особистості», або «The IDRlabs Mindset Test (IDR- MT)», то він складається із 25 питань і направлений на визначення домінуючої фіксованої установки мислення. Відповідно до результатів тесту, визначається 1 із 4 можливих типів установок:

- фіксована установка мислення на данність;
- установка мислення на данність з деякими ідеями росту;
- установка мислення на ріст з деякими ідеями данності;
- фіксована установка мислення на ріст.

Варіанти відповідей градуюються від «згоден», «скоріше згоден» до «скоріше не згоден» і «не згоден». За кожну відповідь на прямі та зворотні питання нараховуються бали відповідно до ключа, результати сумуються і відповідно до шкали визначається тип мисленнєвої установки.

Особистості з установкою мислення на данність вважають, що їхні вроджені якості незмінні, певні закладені природою механізми і потенціали обмежують максимальний результат, якого вони можуть досягнути. У мисленні таких людей превалує віддача відповідальності за події власного життя іншим – політичній ситуації, економіці, удачі, випадку, долі – кому завгодно, тільки не собі і власним зусиллям.

Особистості з установкою мислення на ріст навпаки, вважають, що їхні власні особистісні якості можна покращити навчанням, докладанням зусиль, отриманням більшого досвіду. Вони приймають відповідальність за власне благополуччя чи невдачі і розуміють їх як наслідок своїх дій чи бездіяльності. За

спостереженнями Керол Двек, люди з growth mindset більш щасливі, бо невдачі й поразки вони сприймають як корисний досвід та стимул навчатися [42].

3. Наступна важлива і використана у цьому дослідженні методика – це «Опитувальник професійної життєстійкості О.Кокуна». Тест складається із 24 запитань, прямих та зворотних, кожне із яких має 5 варіантів відповіді з позиції згоди чи незгоди [18].

Досліджуючи професійну життєстійкість, О. Кокун зазначав, що окрім загальноприйнятих складових, започаткованих роботами С.Кобаса та С.Мадді, - контроль (control), включеність (commitment), та прийняття виклику (challenge) – важливими ще є чотири компоненти професійної життєстійкості. Дослідником було виокремлено:

1) емоційний компонент – характеризує емоційне відношення фахівця до своєї професійної діяльності, здатність отримувати задоволення від процесу та результатів роботи, радісне збудження від можливості реалізовувати нестандартні та нешаблонні задачі тощо;

2) мотиваційний компонент – характеризує причини, які стимулюють фахівця здійснювати свою професійну діяльність якісно, тримати контроль над обставинами та долати перешкоди, відповідати за результат незалежно від того, позитивний він чи негативний;

3) соціальний компонент – характеризує ступінь вираженості значимості соціальної взаємодії при здійсненні професійної діяльності. Тут важливими є стосунки з колегами, спосіб вибудовування взаємодії у екстраординарних ситуаціях, які вимагають прийняття термінових рішень в умовах обмеженого часу та ресурсів, взаємний контроль у команді, а також весь спектр неформальних стосунків між колегами;

4) професійний компонент – характеризує власне відношення до способу здійснення професійної діяльності, до оптимального і максимального рівня навантаження, збалансованості між особистим та професійним життям, відповідності поставлених задач і наявних ресурсів для їх виконання, роботи в умовах невизначеності тощо.

Таким чином, тест має одну шкалу результату загального рівня професійної життєстійкості, і 7 субшкал, які показують рівень професійної включеності, рівень професійного контролю, рівень професійного прийняття виклику, рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості, рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості, рівень соціального компоненту професійної життєстійкості та рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості.

4. Також в роботі була використаний опитувальник «П'ятифакторна модель особистості» у скороченому варіанті, який налічує 10 питань і характеризує особистість по п'ятифакторній моделі: субшкали «екстраверсія», «згода», «добросовісність», «емоційна стабільність», «відкритість досвіду». На питання пропонується 7 варіантів відповіді по ступеню згоди із запропонованим твердженням. Адаптацію опитувальника Ten-Item Personality Inventory у 2016 році виконали А.Сергєєва, Б.Кирилов, А.Джумагулова [58].

6. Наступна методика – «Опитувальник самоорганізації діяльності» О.Мандрикової. Це її авторська адаптація англomовного тесту структурування часу від Feather і Bond. У тесті 25 питань, і кожне твердження, запропоноване автором, необхідно оцінити за ступінню згоди чи незгоди від 1 до 7, де 7 – повна і абсолютна згода.

Опитувальник вимірює такі 7 шкал:

- 1) планомірність – рівень залученості людини у щоденне планування;
- 2) цілеспрямованість – здатність утримувати концентрацію на цілі;
- 3) наполегливість – здатність долати перешкоди і прикладати зусилля для завершення справи;
- 4) фіксація – схильність людини до фіксації до чіткого плану дій чи розпорядку, тяжіння до запланованої наперед структури;
- 5) самоорганізація – схильність використовувати різні засоби структурування діяльності;

б) орієнтація на теперішнє – здатність бути «тут і зараз» у своїй діяльності [58].

7. *Методика діагностики емоційного інтелекту Н. Холла*, яка спирається на змішану модель емоційного інтелекту та збудована як опитувальник, що передбачає оцінку п'яти складових частин емоційного інтелекту: емоційна обізнаність, управління емоціями, самомотивація, емпатія, розпізнавання емоцій інших людей. Також ця методика призначена для виявлення здібностей особистості, таких як розуміння відносин, що репрезентується в емоціях, і керування своїми емоціями у сферах на основі прийняття рішень.

В методиці представлені 30 питань, в яких респондент може відобразити згоду чи незгоду висловлюванням в залежності від того, що йому більш притаманно. Необхідно визначити ступінь згоди на кожне твердження за шкалою від -3 до +3. Всі запитання прямі, питання стоять розкидані в хаотичному порядку, максимально можна набрати вісімнадцять балів по кожній шкалі. Для розуміння студентом рівня розвитку навички, необхідно підрахувати суму всіх балів за відповіді у блоках: якщо 7 і менше, то низький рівень; якщо 8-13, то середній, якщо 14 і більше, то високий.

Дослідження відповідає кореляційній дослідницькій стратегії.

Висновки до другого розділу

У цьому розділі нами була сформульована концептуальна гіпотеза про те, що професійна життєстійкість працівників сфери управління персоналом тісно пов'язана із рівнем розвитку таких особистісних конструктів як установки мислення на зростання чи даність, емоційним інтелектом та схильністю до самоорганізації діяльності.

При детальному дослідженні обраної проблематики було сформульовано такі емпіричні гіпотези:

- 1) показники установки мислення на зростання чи данність позитивно корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості;
- 2) досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості;
- 3) чим вищим є рівень емоційного інтелекту – тим вищою є загальна і професійна життєстійкість.

Сукупність психодіагностичних методів нашого дослідження включає в себе наступний перелік: опитувальник життєстійкості Мадді III-R (адаптація Д. Леонтєва, О. Рассказової); опитувальник К.Двек щодо визначення домінуючої установки особистості на успіх», або «The IDRlabs Mindset Test (IDR-MT)»; опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна; опитувальник «П'ятифакторна модель особистості» ТІРІ; опитувальник самоорганізації діяльності О.Мандрикової; опитувальник «Емоційний інтелект» С. Холла.

РОЗДІЛ 3

РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ЯК ВАЖЛИВОЇ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОЇ ВЛАСТИВОСТІ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

3.1 Цілі, організація та завдання емпіричного дослідження

На базі аналізу літературних джерел ми зробили висновок, що важливими факторами професійної життєстійкості HR є установка мислення на зростання, висока схильність до самоорганізації діяльності та емоційний інтелект. У першому підрозділі третього розділу нашого дослідження увага буде приділена перевірці цього припущення і дослідженню особливостей взаємозв'язків цих факторів із ступінню сформованості здатності особистості витримувати стресові ситуації різного ступеню інтенсивності та зберігаючи внутрішню збалансованість, не знижуючи при цьому успішності діяльності.

Концептуальна гіпотеза нашого дослідження: такі особистісні конструкти як установки мислення на зростання чи данність, емоційний інтелект та схильність до самоорганізації діяльності можуть виступати в якості важливих факторів професійної життєстійкості працівників сфери управління персоналом.

Головна концептуальна гіпотеза конкретизована у наступних **емпіричних гіпотезах:**

- 1) показники установки мислення на зростання чи данність корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості;
- 2) досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості;
- 3) чим вищим є рівень емоційного інтелекту – тим вищою є загальна і професійна життєстійкість.

Задля досягнення поставленої мети було поставлено такі **завдання:**

- 1) з метою перевірки гіпотези дібрати відповідний психодіагностичний інструментарій;
- 2) здійснити якісний та кількісний аналіз отриманих даних емпіричного дослідження;
- 3) обговорити та проінтерпретувати отримані результати за підсумками дослідження;
- 4) встановити подальші перспективи дослідження.

Для розв'язання поставлених завдань та перевірки заявлених гіпотез нами було обрано комплекс наступних методів:

- група організаційних методів: порівняльний метод;
- група емпіричних методів – психодіагностичні засоби, кореляційне дослідження;
- група методів обробки даних: кількісний аналіз даних;
- інтерпретаційні методи – класифікація й узагальнення емпіричних даних.

Дослідження взаємозв'язку між проявами професійної життєстійкості та виокремленими психологічними особливостями, що можуть її зумовлювати здійснювалося за допомогою рангового коефіцієнта кореляції Пірсона. Математична обробка даних була здійснена за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм Statistica 12.0 і Jasp. Всі графічні рисунки виконані в Microsoft Excel 2016 та Statistica 12.0.

Опис вибірки дослідження. У дослідженні взяли участь 60 осіб, з яких 47 жінок та 13 чоловіків віком від 24 до 55 років (середній вік 36,7 років). Досліджувані є працівниками сфери управління персоналом в різних українських компаніях (рекрутери, менеджери з навчання та розвитку, менеджери з компенсацій та пільг, менеджери з оцінки та мотивації персоналу, керівники відділів підбору та адаптації персоналу, відділів з навчання та розвитку тощо).

3.2 Результати емпіричного дослідження

На першому етапі обробки даних емпіричного дослідження нами було застосовано описову статистику, а саме аналіз показників середнього арифметичного значення та стандартного відхилення.

Результати дослідження показників загальної життєстійкості особистості за методикою С. Мадді зображено у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

**Середні значення показників, отриманих за методикою
«Опитувальник загальної життєстійкості С. Мадді»**

Показники	Середнє статистичне значення	Нормативне значення ССЗ	Стандартне відхилення	Нормативне значення СВ
Загальна життєстійкість	90,8	80,72	± 19,6	± 18,53
Залученість	26,5	37,64	± 5,4	± 8,08
Контроль	24,6	29,17	± 5,8	± 8,43
Прийняття ризику	19	13,91	± 5,4	± 4,39

Згідно з результатами, наведеними в табл. 3.1, серед респондентів виявлені наступні усереднені показники за чотирма шкалами: залученість, контроль, прийняття ризику та загальна життєстійкість. По результатам ми бачимо, що у групи досліджуваних достатньо високі показники життєстійкості, зокрема вище середньонормативних показників (90,8 при середньонормативному 80,72). При цьому показники залученості та контролю є нижчими від середньонормативних. А от рівень прийняття ризику – вищим за середньонормативний показник (19 при середньонормативному 5,4). Таким чином, ми можемо припускати, що показники життєстійкості зросли у сучасних українців, зокрема за рахунок вищого рівня прийняття ризику.

Далі нами було проведено визначення показника самоорганізації діяльності за методикою «Опитувальник самоорганізації діяльності» в адаптації Є.Ю. Мандрикової (табл. 3.2).

**Середні значення показників
за опитувальником самоорганізації діяльності**

Показники	Середнє статистичне значення	Нормативне значення ССЗ	Стандартне відхилення	Нормативне значення СВ
Наполегливість	18,77	22,19	± 5,00	± 6,21
Орієнтація на теперішнє	8,4	8,27	± 2,82	± 3,19
Планомірність	20,2	17,41	± 5,16	± 5,43
Самоорганізація	10,57	9,49	± 3,64	± 4,14
Фіксація	21,4	18,47	± 4,94	± 5,45
Цілеспрямованість	34,0	32,48	± 7,11	± 7,13
Загальний показник	119,43	108,3	± 16,35	± 19,02

За даними поданими в таблиці видно, що у досліджуваних загальний показник самоорганізації діяльності має наступне середнє значення: 119,43 при середньонормативному 108,3. Згідно з інтерпретацією, що подано в описі даної методики, чим більшим є сумарний показник по усім шкалам, тим більш сформованими виявляються навички стратегічного цілепокладання і тактичного планування, що призводить до позитивного структурування діяльності.

На основі аналізу проведеного опитування за цією методикою, ми бачимо, що загальний показник самоорганізації діяльності вище нормативного значення. По субшкалам бачимо, що цілеспрямованість, фіксація, самоорганізація, планомірність та орієнтація на теперішнє опитуваних також вище нормативних значень. А от наполегливість нижче середньонормативного значення. Через що ми можемо також побачити якісні зміни у проявах саморегуляції українців у часі.

Наступним етапом в нашому дослідженні була діагностика власне професійної життєстійкості за методикою О.Кокуна «Опитувальник професійної життєстійкості» (див. табл 3.3).

**Середні значення показників
за опитувальником професійної життєстійкості**

Показники	Середнє статистичне значення	Нормативне значення ССЗ	Стандартне відхилення	Нормативне значення СВ
Загальний рівень професійної життєстійкості	66,31	61,27	±9,91	± 9,72
Рівень професійної включеності	20,45	19,58	± 3,86	± 4,22
Рівень професійного контролю	22,53	20,83	± 3,94	± 3,59
Рівень професійного прийняття виклику	23,35	20,82	± 4,07	± 4,10
Рівень емоційного компоненту професійної життєстійкості	22,08	14,95	± 4,09	± 3,15
Рівень мотиваційного компоненту професійної життєстійкості	18,05	6,47	± 3,2	± 3,09
Рівень соціального компоненту професійної життєстійкості	16,01	14,80	± 2,58	± 2,84
Рівень власне професійного компоненту професійної життєстійкості	15,23	15,03	± 3,05	± 3,28

За результатами опитування бачимо, що респонденти демонструють рівень професійної життєстійкості вище нормативного значення (66,31 проти середньонормативного 61,27), і досягається він завдяки підвищеному рівню емоційного компоненту, соціального компоненту, мотиваційному компоненту, підвищеному рівню професійного контролю та рівню професійного прийняття виклику. Саме за цими показниками були виявленні найвищі відмінності від нормативних показників в методиці.

Важливим кроком в проведенні емпіричного дослідження був аналіз емоційного інтелекту за методикою «Опитувальник емоційного інтелекту С. Холла», представленого в табл 3.4.

**Середні значення показників розвитку емоційного інтелекту
за опитувальником С. Холла**

Показники	Середнє статистичне значення	Стандартне відхилення	Рівень прояву показника
Загальний рівень EQ	87,57	±14,7	Середній
Міжособистісний EQ	43,83	± 8,3	Середній
Внутрішньоособистісний EQ	42,35	±7,79	Середній
Розуміння емоцій	44,35	± 7,65	Середній
Управління емоціями	43,21	± 8,4	Середній

Згідно з інтерпретацією результатів, отриманих за допомогою опитувальника С. Холла, усі отримані значення респондентів відповідають середньому рівню розвинутості емоційного інтелекту як здатності розуміти, усвідомлювати і управляти власними емоціями, своєю мотивацією, думками і поведінкою, регулювати свій емоційний стан, а також вміння управляти емоційними станами інших людей, помічати їхні актуальні потреби, співпереживати і розвивати їхні сильні сторони.

Також для перевірки гіпотез емпіричного дослідження необхідно було проаналізувати мисленнєву установку на досягнення успіху за методикою К. Двек, представленого в табл 3.5.

Середні значення показників за методикою «Опитувальник К.Двек на визначення домінуючої установки особистості на успіх»

Показники	Середнє статистичне значення	Стандартне відхилення	Рівень прояву
Установка на зростання	60,18	±10	Високий

За результатами дослідження ми бачимо, що респонденти демонструють фіксовану установку на зростання. Показник її прояву дуже високий, і деталізуючи бали, можна побачити, що серед респондентів немає жодної особи

із фіксованою установкою на даність. Тобто опитані респонденти орієнтовані на досягнення цілей, розвиток власних здібностей та інтелекту через зусилля та працю над собою впродовж тривалого періоду часу. При такому типі мислення перешкоди сприймаються як необхідний етап для досягнення успіху та як можливості для зростання.

Перед проведенням кореляційного аналізу з метою перевірки сформульованих емпіричних припущень отримані емпіричні дані були перевірені на відповідність нормальності розподілу за допомогою критерія Колмогорова-Смірнова, що представлено в табл. 3.6.

Таблиця 3.6.

Результати перевірки на нормальність розподілу даних за критерієм Колмогорова-Смірнова

Шкали	Показник Колмогорова-Смірнова
1. Мислення зростання	0,521
2. Екстраверсія (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,530
3. Доброзичливість (по методиці 5-факторної моделі особистості)	0,538
4. Сумлінність (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,537
5. Емоційна стабільність (по методиці 5-факторної моделі особистості)	0,531
6. Відкритість досвіду (по методиці 5-факторної моделі особистості)	0,114*
7. Самоорганізація діяльності	0,085*
7.1 Планомірність	0,069*
7.2 Цілеспрямованість	0,081*
7.3 Наполегливість	0,085*
7.4 Фіксація	0,086*
7.5 Самоорганізація	0,099*
7.6 Орієнтація на теперішнє	0,098*
8. Емоційний інтелект	0,198
9. Професійна життєстійкість	0,144
10. Рівень загальної життєстійкості	0,396

Примітка: * - шкали за якими спостерігається нормальний розподіл даних

Враховуючи результати табл 3.6 можна відзначити, що нормальний розподіл даних спостерігається лише за показниками методики саморегуляції особистості та шкалою відкритості новому досвіду в методиці 5-факторної моделі особистості. Відповідно в подальшому статистичному аналізі ми використовували непараметричні критерії, зокрема критерій ρ -Спірмена, який вказує, чи існує зв'язок між певними признаками та яким саме є цей зв'язок. Якщо зв'язок існує, то збільшення одного показника супроводжується зростанням (позитивна кореляція) або зменшенням (негативна кореляція) іншого.

На початку нами було проаналізовано зв'язок між показниками загальної та професійної життєстійкості, який було виявлено на статистично значущому рівні $\rho=0,540$ при $p \leq 0,001$. Тож можна говорити, що загальна життєстійкість є важливим фактором, що обумовлює прояв професійної життєстійкості, зокрема люди з високим рівнем загальної життєстійкості краще адаптуються до професійних викликів. Можливо, існують спільні психологічні або соціальні механізми, які формують обидва види життєстійкості, наприклад, здатність до стресостійкості, ефективність у вирішенні проблем чи соціальна підтримка. Проте, можна зазначити, що як висока загальна життєстійкість сприяє кращій адаптації до професійних викликів, забезпечуючи основу для розвитку професійної життєстійкості. Так і професійні успіхи можуть підвищувати загальну життєстійкість, забезпечуючи відчуття самореалізації та ефективності.

Далі окремо було проаналізовано кореляційні зв'язки між:

- 1) життєстійкістю та: мисленням зростання, самоорганізацією діяльності, емоційним інтелектом, п'ятьма факторами моделі особистості;
- 2) професійною життєстійкістю та: мисленням зростання, самоорганізацією діяльності, емоційним інтелектом та п'ятьма факторами моделі особистості.

Результати наших розрахунків наведено нижче.

Таблиця 3.7 Кореляційна матриця зв'язків між життєстійкістю та мисленням зростання, самоорганізацією діяльності, емоційним інтелектом, факторами 5-факторної моделі особистості

Показники згідно із шкалами використаних методик	Коефіцієнт кореляції з загальною життєстійкістю	Коефіцієнт кореляції з професійною життєстійкістю
1. Мислення зростання	0,492*	0,524*
2. Екстраверсія (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,571*	0,186
3. Доброзичливість (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,011	0,246
4. Сумлінність (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,152	0,122
5. Емоційна стабільність (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,502*	0,254
6. Відкритість досвіду (по методиці 5- факторної моделі особистості)	0,311**	0,473*
7. Самоорганізація діяльності	0,542*	0,657*
7.1 Планомірність	0,434*	0,484*
7.2 Цілеспрямованість	0,642*	0,637*
7.3 Наполегливість	0,374**	0,224
7.4 Фіксація	-0,072	0,202
7.5 Самоорганізація	0,182	0,467*
7.6 Орієнтація на теперішнє	0,154	0,148
8. Емоційний інтелект	0,532*	0,514*

Примітка. * – статистично значущі зв'язки на рівні $p \leq 0,01$;

** – статистично значущі зв'язки на рівні $p \leq 0,05$.

Виходячи з отриманих результатів ми можемо зробити висновок, що статистично значущими є кореляційні зв'язки між життєстійкістю і такими показниками: мислення зростання ($r=0,49$), інтернальність загальна ($r=0,65$), екстраверсія ($r=0,57$), емоційна стабільність ($r=0,50$), відкритість досвіду ($r=0,31$), самоорганізація діяльності ($r=0,54$), планомірність ($r=0,43$), цілеспрямованість ($r=0,64$), наполегливість ($r=0,37$), емоційний інтелект ($r=0,53$) та професійна життєстійкість ($r=0,54$).

Кореляційні зв'язки між життєстійкістю і такими показниками, як фактори 5-факторної моделі особистості: доброзичливість, добросовісність, а також показниками самоорганізації діяльності: фіксація, самоорганізація і орієнтація

на теперішнє – є статистично незначущими. Найвище значення кореляційного зв'язку отримав зв'язок між життєстійкістю та інтернальністю загальною ($r=0,65$) та життєстійкістю і цілеспрямованістю ($r=0,64$).

Далі проаналізуємо кореляційні зв'язки між професійною життєстійкістю та рядом показників, отриманих нами під час дослідження: мисленням зростання, рівнем розвитку факторів п'ятифакторної моделі особистості, вираженою схильністю до самоорганізації діяльності, та ступінню розвитку емоційного інтелекту опитуваних. Виходячи з отриманих результатів доводимо, що статистично значущими є кореляційні зв'язки між професійною життєстійкістю і такими показниками: мислення зростання ($r=0,52$), відкритість досвіду ($r=0,47$), самоорганізація діяльності ($r=0,65$), планомірність ($r=0,48$), цілеспрямованість ($r=0,63$), самоорганізація ($r=0,46$), емоційний інтелект ($r=0,51$).

Найвище значення кореляційного зв'язку отримав зв'язок між професійною життєстійкістю та самоорганізацією діяльності ($r=0,65$). Також одним із найвищих показників став коефіцієнт кореляції між професійною життєстійкістю та цілеспрямованістю ($r=0,63$).

Кореляційні зв'язки між життєстійкістю і такими показниками, як фактори 5-факторної моделі особистості: екстраверсія, доброзичливість, добросовісність, емоційна стабільність, а також показниками самоорганізації діяльності: наполегливість, фіксація і орієнтація на теперішнє – є статистично незначущими.

Отже, перша гіпотеза нашого дослідження про те, що показники установки мислення на зростання чи данність корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості підтверджується. І в той же час ми бачимо, що фіксована установка мислення на зростання більше корелюється саме з професійною життєстійкістю і менш значима для загальної життєстійкості індивіда.

Друга гіпотеза нашого дослідження, а саме – що досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості підтверджується повністю.

Третя гіпотеза дослідження про позитивний зв'язок рівня емоційного інтелекту та рівнем загальної і професійної життєстійкості теж підтверджується.

Для того, щоб краще зрозуміти сутність отриманих підсумків емпіричного дослідження професійної життєстійкості як важливої особистісно-професійної властивості працівників сфери управління персоналом, звернемося до освітлення їх найбільш важливих моментів.

Згідно результатів проведеного дослідження ми встановили, що висунута на нами на першому етапі наукового дослідження концептуальна гіпотеза про те, що такі особистісні конструкти як установки мислення на зростання чи даність, емоційний інтелект та схильність до самоорганізації діяльності можуть виступати в якості важливих факторів професійної життєстійкості працівників сфери управління персоналом, може вважатися підтвердженою.

В цілому це узгоджується з припущеннями вітчизняних та зарубіжних науковців щодо обґрунтування цілком конкретного зв'язку індивідуальних властивостей особистості та її життєстійкості. Цей зв'язок тісно пов'язаний у здатності приймати рішення, робити своєчасний і доцільний вибір, приймати відповідальність за наслідки цього вибору та усвідомлювати причинно-наслідкові зв'язки життєвих подій, виходячи із життєвих випробувань загартованішим, стійкішим, витриманішим. Порівнюючи з інфантильною особистістю, яка пливе за течією і не має сили кардинально змінити власне життя, підвищивши його якість та благополуччя, життєстійка особистість є творцем своєї реальності. Відповідно у соціумі це зустрічає своє схвалення та позитивне сприйняття оточуючими людьми через повагу та захоплення [2].

Аналізуючи рівень загальної життєстійкості респондентів, ми бачимо, що він вище нормативного. Тобто ми можемо сказати, що ці фахівці з управління персоналом – життєстійкі особистості. При чому на високий показник суттєво впливає високий результат субшкали «прийняття ризику», що вказує на здатність респондентів діяти в умовах невизначеності максимально ефективно, бути відкритими до ситуацій невизначеного фіналу і керувати всіма наявними ресурсами для того, щоб цей фінал був максимально наближеним до бажаного

варіанту.

Така поведінка вочевидь часто буває успішною завдяки планомірному структуруванню діяльності, цілепокладанню, стратегічному та тактичному плануванню і управлінню ресурсами – тобто, ефективній самоорганізації діяльності. У групи досліджуваних цей фактор теж знаходиться на високому рівні розвитку. Як і загальна інтернальність – досліджувані фахівці з управління персоналом мають яскраво виражений внутрішній локус контролю, що свідчить наявність чіткого усвідомлення причинно-наслідкового зв'язку між подіями, що відбуваються навколо та власними діями чи бездіяльністю.

На етапі підготовки до проведення дослідницької роботи, нас також цікавила думка, чи означає високий рівень життєстійкості автоматично високий рівень професійної життєстійкості. Український вчений О. Кокун обґрунтовував думку про те, що це не так – життєстійка в одній сфері життя людина може бути абсолютно безпорадною в іншій. Власне, у нашому дослідженні ми побачили, що у працівників сфери управління персоналом загальна життєстійкість на високому рівні, і точно так же на високому рівні знаходиться розвиток професійної життєстійкості. А коефіцієнт кореляції між професійною життєстійкістю та загальною життєстійкістю знаходиться на статистично значущому рівні.

Стосовно рівня розвинутої емоційного інтелекту у досліджуваної групи працівників сфери управління персоналом, то несподіванкою було побачити, що усі рівні показників (загальний, міжособистісний, внутрішньоособистісний інтелекти, розуміння емоцій та управління емоціями) знаходяться на середньому рівні. Логічним було припускати, що фахівці, які працюють в системі «людина – людина» мають мати високий емоційний інтелект, для того, щоб результати праці були продуктивними, і сам процес взаємодії з іншими людьми проходив легко і приносив задоволення.

Висновки до третього розділу

В межах третього розділу представлено результати емпіричного дослідження, головною метою якого було з'ясувати, чи пов'язаний високий рівень професійної життєстійкості у працівників функції управління персоналом, з такими психологічними конструктами, як самоорганізація діяльності, мислення зростання та емоційний інтелект. Для емпіричного дослідження була відібрана група із 60 працівників сфери управління персоналом в різних українських компаніях (рекрутери, менеджери з навчання та розвитку, менеджери з компенсацій та пільг, менеджери з оцінки та мотивації персоналу, керівники відділів підбору та адаптації персоналу, відділів з навчання та розвитку тощо).

Під час обробки та аналізу результатів дослідження ми виявили, що:

- 1) усі досліджувані показали рівень загальної життєстійкості – «середній» або «високий», при цьому середній рівень цього показнику у групі досліджуваних – високий;
- 2) усі досліджувані показали рівень професійної життєстійкості – «середній» або «високий», при цьому середній рівень цього показнику у групі досліджуваних – високий;
- 3) усі досліджувані продемонстрували одну з 2 фіксованих установок мислення: на зростання або на зростання з деякими установками даності;
- 4) усі досліджувані по рівню розвитку емоційного інтелекту розподілилися в одну з 2 груп – «високий» або «середній».

Виходячи з отриманих результатів ми робимо висновок, що більшість проаналізованих показників демонструють статистично значущий кореляційний зв'язок із професійною життєстійкістю, а саме: мислення зростання, відкритість досвіду, самоорганізація діяльності, планомірність, цілеспрямованість, самоорганізація, емоційний інтелект.

Кореляційні зв'язки між життєстійкістю і такими показниками, як фактори 5-факторної моделі особистості: екстраверсія, доброзичливість, добросовісність, емоційна стабільність, а також показниками самоорганізації діяльності: наполегливість, фіксація і орієнтація на теперішнє – є статистично незначущими.

Найвище значення кореляційного зв'язку отримав зв'язок між професійною життєстійкістю та самоорганізацією діяльності і професійною життєстійкістю та цілеспрямованістю. Це означає, що високий рівень вміння людини налаштуватися на діяльність і підтримувати працездатний стан протягом тривалого часу без застосування вольових зусиль і найповніше реалізовувати свій потенціал за умов відповідної ситуації на пряму впливає на високий ступінь розвитку професійної життєстійкості.

Таким чином, друга гіпотеза нашого дослідження, а саме – що досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості підтверджується повністю.

Перша гіпотеза нашого дослідження про те, що показники установки мислення на зростання чи данність корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості теж підтверджується. І в той же час ми бачимо, що фіксована установка мислення на зростання більше корелюється саме з професійною життєстійкістю і менш значима для загальної життєстійкості індивіда. Третя гіпотеза дослідження про позитивний зв'язок рівня емоційного інтелекту та рівнем загальної і професійної життєстійкості теж підтверджується.

В цілому результати дослідження свідчать про часткове підтвердження концептуальної гіпотези дослідження.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та емпіричне вивчення професійної життєстійкості як складової в управлінні персоналом. Це дослідження включає визначення методологічних та теоретико-концептуальних засад для розкриття сутності досліджуваних феноменів і відповідних закономірностей..

В контексті осмислення поглядів на життєстійкість зазначено, що цей феномен сьогодні знову у центрі уваги зокрема через світову пандемію ковіду та війни у самому центрі Європи – Україні. Вчені знову активно досліджують фактори, які допомагають людині бути щасливою навіть у зовнішньо несприятливих обставинах, підтримувати гармонійні соціальні зв'язки з оточуючими, і виходити сильнішою і зміцненою із життєвих криз. Саме життєстійкість і є тим ключовим інструментом, який психіка людини використовує для подолання стресових життєвих подій.

Основна мета життєстійкості як особливого психофізіологічного конструкту є формування позитивного світосприйняття, усвідомленості та підвищенні якості життя, гармонійне єднання із соціумом та самоствердження в ньому і мотивація долати стресогенні події, не втрачаючи рівень продуктивності діяльності. Життєстійкість є однією із складових самодетермінації, і способом особистості бачити в негараздах можливість для подальшого успіху.

Життєстійкість пов'язана із певними індивідуальними властивостями особистості – зокрема, в контексті даного дослідження важливими видаються зв'язки з емоційним інтелектом, рівнем психологічного благополуччя особистості, самоорганізацією діяльності та типами мислення. Всі ці вказані психологічні конструкти направлені тим чи іншим чином на подолання труднощів, посилення якості адаптації до навколишнього середовища та виходу із складних ситуацій загартованішим та сильнішим.

На відміну від загальної життєстійкості, її професійний аспект наразі не є достатньо вивченим у психологічній науці. Зокрема, найбільш глибоко і повно

дослідив феномен професійної життєстійкості український вчений О. Кокун. На його думку, професійна життєстійкість – це особлива особистісно-професійна якість, що набувається у працівника впродовж професійного досвіду, проявляється у високому рівні залученості до професійної діяльності, усвідомленні власного впливу та відповідальності за її результати, готовності сприймати та відповідати на професійні виклики та ризики і при цьому уникати професійної дезадаптації, психосоматичних розладів та перебувати на шляху особистісно-професійного росту.

Вивчення професійної життєстійкості дозволяє більш глибоко аналізувати потенціал особистості до найбільш яскравого самовираження у професії.

Враховуючи проведений теоретичний аналіз нами була сформульована концептуальна гіпотеза про те, що професійна життєстійкість працівників сфери управління персоналом тісно пов'язана із рівнем розвитку таких особистісних конструктів як установки мислення на зростання чи даність, емоційним інтелектом та схильністю до самоорганізації діяльності. Для перевірки висловленого припущення нами були підібрані наступні методики: опитувальник життєстійкості Мадді III-R (адаптація Д. Леонтєва, О. Рассказової); опитувальник К.Двек щодо визначення домінуючої установки особистості на успіх», або «The IDRlabs Mindset Test (IDR-MT)»; опитувальник професійної життєстійкості О. Кокуна; опитувальник «Пятифакторна модель особистості» ТІРІ; опитувальник самоорганізації діяльності О.Мандрикової; опитувальник «Емоційний інтелект» С. Холла.

Головною метою емпіричного дослідження було з'ясувати, чи пов'язаний високий рівень професійної життєстійкості у працівників функції управління персоналом, з такими психологічними конструктами, як самоорганізація діяльності, мислення зростання та емоційний інтелект. Для емпіричного дослідження була відібрана група із 60 працівників сфери управління персоналом в різних українських компаніях (рекрутери, менеджери з навчання та розвитку, менеджери з компенсацій та пільг, менеджери з оцінки та мотивації

персоналу, керівники відділів підбору та адаптації персоналу, відділів з навчання та розвитку тощо).

Під час обробки та аналізу результатів дослідження ми виявили, що:

- 1) усі досліджувані показали рівень загальної життєстійкості – «середній» або «високий», при цьому середній рівень цього показнику у групі досліджуваних – високий;
- 2) усі досліджувані показали рівень професійної життєстійкості – «середній» або «високий», при цьому середній рівень цього показнику у групі досліджуваних – високий;
- 3) усі досліджувані продемонстрували одну з 2 фіксованих установок мислення: на зростання або на зростання з деякими установками даності;
- 4) усі досліджувані по рівню розвитку емоційного інтелекту розподілилися в одну з 2 груп – «високий» або «середній».

Виходячи з отриманих результатів ми робимо висновок, що більшість проаналізованих показників демонструють статистично значущий кореляційний зв'язок із професійною життєстійкістю, а саме: мислення зростання, відкритість досвіду, самоорганізація діяльності, планомірність, цілеспрямованість, самоорганізація, емоційний інтелект.

Кореляційні зв'язки між життєстійкістю і такими показниками, як фактори 5-факторної моделі особистості: екстраверсія, доброзичливість, добросовісність, емоційна стабільність, а також показниками самоорганізації діяльності: наполегливість, фіксація і орієнтація на теперішнє – є статистично незначущими.

Найвище значення кореляційного зв'язку отримав зв'язок між професійною життєстійкістю та самоорганізацією діяльності і професійною життєстійкістю та цілеспрямованістю. Це означає, що високий рівень вміння людини налаштуватися на діяльність і підтримувати працездатний стан протягом тривалого часу без застосування вольових зусиль і найповніше реалізовувати свій потенціал за умов відповідної ситуації на пряму впливає на високий ступінь розвитку професійної життєстійкості.

Таким чином, перша гіпотеза нашого дослідження про те, що показники установки мислення на зростання чи данність корелюють з показниками загальної та професійної життєстійкості підтверджується. І в той же час ми бачимо, що фіксована установка мислення на зростання більше корелюється саме з професійною життєстійкістю і менш значуща для загальної життєстійкості індивіда. Друга гіпотеза нашого дослідження, а саме – що досліджувані з високим рівнем схильності до самоорганізації діяльності показують високий рівень професійної життєстійкості підтверджується повністю. Третя гіпотеза дослідження про позитивний зв'язок рівня емоційного інтелекту та рівнем загальної і професійної життєстійкості теж підтверджується.

В цілому результати дослідження свідчать про підтвердження концептуальної гіпотези дослідження.

Перспективами подальших досліджень може бути розширення та визначення особистісних передумов життєстійкості та професійної життєстійкості у представників різних професій. Визначення статевих та гендерних особливостей прояву життєстійкості у представників різних професій. Також цікавим було б визначення вікових особливостей прояву життєстійкості у представників різних професій та порівняння специфіки у фахівців, які працюють з людьми та в межах прикладного знання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антоненко Т.Л. Ціннісно-сміслова сфера особистості як фундаментальна основа її духовної безпеки. *Духовність особистості: методологія, теорія і практика*. 2018. № 3. С. 25-34.
2. Басенко О. М. Психосоціальні передумови розвитку життєстійкості у підлітків в умовах воєнного конфлікту. *UKRAINIAN PSYCHOLOGICAL JOURNAL*. № 2 (12). 2019. С. 27-48
3. Балабанова К. В. Феномен життєстійкості в професійній діяльності осіб ризиконебезпечних професій. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Психологія*. 2017. № 53. С. 5-12.
4. Богданова Н.Г. Життєтворчість особистості як культурний феномен. Філософсько-світоглядний аналіз. Київ: Думка, 2011. 189 с.
5. Василевська О. Збереження життєстійкості особистості в умовах воєнних дій. URL: <http://soippo.edu.ua/images/Новини/2022/04/27/Збереження%20життєстійкості%20особистості%20в%20умовах%20воєнних%20дій.pdf> (дата звернення: 25.11.2024).
6. Васянович Г. П. Основи психології : навчальний посібник. К. : Педагогічна думка, 2012. 114 с.
7. Важинський С. Є., Щербак Т. І. Методика та організація наукових досліджень: навч. посіб. Суми: СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. 328 с.
8. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Проблеми сучасної психології*. 2019. Вип. 40. С. 33-49
9. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Подолання виклику через особистісно-психологічні ресурси. *Проблеми сучасної психології*. 2018. №39. С. 33-49.
10. Вірна Ж. П. Емоційний інтелект як фактор задоволеності особистим життям. *Проблеми сучасної психології*. 2011. №2. С. 20-25.
11. Грись А.М. Особливості функціонування «Образу Я» в результаті переживання психологічної травми. *Проблеми загальної та педагогічної*

психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С.Д. Максименка. К.: Гнозис, 2013. Т. IV. С. 97-111.

12. Гранкіна-Сазонова Н. В. Смыслові утворення як фундамент життєстійкості. Харків: Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, 2016. 168 с.

13. Германський Ю., Кондратюк М. Огляд наукових концепцій життєстійкості особистості. *Збірник наукових праць ХІСТ Університету «Україна»*. 2016. № 12. С.129-132.

14. Демчук О. Життєстійкість як особистий вибір. *Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнар. участю*. Бердянськ: БДПУ, 2017. С. 44-48.

15. Двек К. Налаштуйся на зміни: нова психологія успіху. Київ: Наш Формат, 2017. 296 с.

16. Демчук О. Життєтворчість особистості як життєва стратегія. *Навчання, виховання та розвиток у контексті життєвих перспектив особистості: зб. матеріалів Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. з міжнар. участю (м. Бердянськ, Україна, 25 квітня 2019 року) / За заг. ред. О. В. Горещької*. Бердянськ: БДПУ, 2019. С. 44-48.

17. Кліманська М. Б., Галецька І. І. Українська адаптація короткого п'ятифакторного опитувальника особистості (TIPI-UKR). *Psychological Journal*. 2019. Vol. 5(9). P. 57–74.

18. Кокун О. М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності. Київ: Міленіум, 2014. 180 с.

19. Кокун О. М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2018. № 9, 1-5.

20. Кокун О. М. Сприяння підвищенню життєстійкості фахівців соціономічних професій : методичні рекомендації. Київ, 2021. 84 с.

2210. Кокун О.М. Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології*

імені Г.С. Костюка НАПН України. Том. V: Психофізіологія. Психологія праці. Експериментальна психологія. Вип. 20. 2020. С. 68-81

22. Коцан І. Я., Ложкін Г. В., Мушкевич М. І. Психологія здоров'я людини : за ред. І. Я. Коцана. Луцьк : Волин. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2011. 240 с.
23. Кравчук С. Л. Психологічні особливості життєстійкості особистості. Проблеми сучасної психології. *Збірник наукових праць КПНУ імені І.Огієнка, Інституту психології імені Г.Костюка НАПН України. 2018. № 25. С. 152- 167.*
24. Кравчук С. Психологічні особливості життєстійкості студентів та їх ставлення до активної участі в політичному житті суспільства в умовах воєнного конфлікту. Психологічні виміри, економіки, управління. Львів, 2018. Т. 12. С. 27–38.
25. Кузнєцова Л. М. Життєстійкість як фактор успішної самореалізації сучасної студентської молоді. *Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту. Серія: Психологічні науки. 2014. Вип. 121. С. 182–187.*
26. Ларіна Т.О. Життєстійкість як життєве завдання особистості. *Актуальні проблеми психології: Психологічна герменевтика. За ред. Н.В. Чепелевої. К.:ДП «Інформаційно-аналітичк агентство», 2007. Том 2, вип. 5. С. 131-13823.*
27. Лазаренко В.І. Психологічна допомога студентам у адаптації до навчання у ВНЗ. *Збірник тез та статей Міжнародної наукової відео- конференції «Студентська молодь в умовах глобалізації» (м. Дніпропетровськ, 25 квітня 2013 р.): у 2-х частинах. Д.: ТОВ «Інновація», 2013. Ч. 1. 214 с.*
28. Литвиненко О. Д. Формування адаптаційного потенціалу особистості в умовах сучасних інновацій у закладах вищої освіти: метод. рек. до курсу: для асп. освітньо-наук. прогр. підготов. рівня «доктор філософії» спец. 053 «Психологія»; Одес. нац. ун-т ім. І. І. Мечникова, ф-т психології та соц. роботи. О. : ОНУ, 2020. 20 с.
29. Лук'янова Т. Зв'язок життєстійкості та копінг-стратегій у студентів. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія: Психологія. 2012. № 42. С.151-162.*

30. Левківська Г.П., Сорочинська В.Є., Штрифурак В.С. Адаптація першокурсників в умовах вищого навчального закладу освіти: Навч. посібник. К., 2001. 128 с.
31. Лукомська С.О. Посттравматичне зростання: теоретичні підходи, емпіричні методики та методичні рекомендації. *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій*. Київ-Суми, 2017. С. 216-237.
32. Лущикова Д.В. Психологічні складові схильності особистості до самозмінювання: дис....канд.психол.наук: 19.00.01/ Південноукраїнський національний педагогічний університет ім. К.Д. Ушинського. Одеса, 2009. 240 с.
33. Леонтьев Д. А., Рассказова, Е. И. Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала. Личностный потенциал: структура и диагностика. Москва, Смысл. 2011. 350 с.
34. Леонтьев Д. А., Рассказова, Е. И. Тест жизнестойкости. Москва: Смысл, 2006. 80 с.
35. Литвиненко О. Адаптаційний потенціал жінок в умовах військових дій. Дис. ... доктора психол. наук: 19.00.04/ СНУ ім. В.Даля. Сєверодонецьк. 2019. 420 с.
36. Маннапова К. Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності. *Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. 2012. Вип. 44 (1). С. 143-150.
37. Маннапова К. Роль життєстійкості у подоланні складних життєвих ситуацій. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. №1. Т. 2. С. 75–78.
38. Максименко С.Д. Психологічні виміри особистісної взаємодії суб'єктів освітнього простору в контексті гуманістичної парадигми. Київ: Видавничий Дім «Слово», 2020. 220 с.
39. Максименко, С. Д., Кузікова, С. Б., Зливка В. Л. Особистість в кризових ситуаціях: психологічна теорія і практика. Суми: Вид-во Сум ДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 258 с.
40. Московченко В. В. Складові життєстійкості. Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи

МВС України. Тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції. Харків, 5 квітня 2019 р. С. 145-147.

41. Олефір В. О. Взаємозв'язок життєстійкості та копінг-стратегій особистості. *Вісник ХНУ ім. В. Н. Каразіна. Серія: Психологія*. 2011. № 98. С. 168-172.

42. Олефір В. О. Взаємозв'язок життєстійкості, копінгстратегій та психологічного благополуччя. *Вісник Харківського національного університету*. 2011. Вип. 981. С. 168-172.

43. Панченко В.О. Феномен життєстійкості в психології. Київ, 2018. С. 179.

44. Панченко В. О. Модель підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій. *Вісник ЧНПУ. Серія: Психологічні науки*. 2018. № 126. С. 122-127.

45. Решетник О. А. Огляд сучасних зарубіжних досліджень із проблеми життєстійкості особистості. *Україна і світ: діалог мов та культур: матеріали міжнародної науковопрактичної конференції*, 11-13 квітня 2018 року. Київ: Вид. центр КНЛУ, 2018. С. 658-661.

46. Сердюк Л. З., Яблонська Т. М., Данилюк І. В., Пенькова О. І., Володарська Н. В. [та ін.]. Психологопедагогічні основи процесу самотворення особистості: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2019. 210 с.

47. Селюкова Т. В. Особливості стресостійкості осіб з різною спрямованістю локусу контролю. *Сучасні методи організації медико- психологічної реабілітації учасників АТО в санаторно-курортних умовах (Платонівські читання): матеріали наук. - практ. конф.*, 19-20 травня 2017 р. Харків, 2017. С. 82-84.

48. Терещенко А. Вікові особливості життєстійкості та оптимізму особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2019. № 1(36). С. 373-379.

49. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. Київ: Либідь, 2006 р. 180 с.

50. Титаренко Т. М., Ларіна, Т. О. Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека. 2009 р. 104 с. URL:

http://lib.iitta.gov.ua/9065/1/Zhiznestoykost_lichnosti.pdf (дата звернення: 26.12.2024)

51. Чанчиков І. К. Аналіз життєстійкості особистості: системний підхід. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019. № 4(2). С. 59-62.
52. Чиханцова Е. А. Влияние личностных качеств на жизнестойкость. *Science Review*, 2018. № 3. Vol.7. P. 4-7.
53. Чиханцова О. А. Життєстійкість самодетермінованої особистості та її складові. Монографія за ред. Л. З. Сердюк. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості. Київ: Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2008. С. 71-79.
54. Чиханцова, О. А. Модель життєстійкості особистості. Актуальні проблеми психології. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2017. Вип. 17. Т. 5. С. 142-150.
55. Чиханцова, О. А. Життєстійкість самодетермінованої особистості. Актуальні проблеми психології: *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*. 2019. № 6. С. 368-375.
56. Чиханцова, О. А. Життєстійкість та її зв'язок з цінностями особистості. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої*, 2008. С. 211-232.
58. Фролова Н. В. Психологічні особливості прояву життєстійкості в підлітковому віці. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*. 2018. Вип. 64. С. 80-84.
59. Ханецька Н. В. Позитивна психотерапія: Теоретико практичний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Хмельницький, 2015. 120 с.
60. Maddi S. Hardiness training at Illinois Bell Telephone. 1987. Stevens Point, WI: National Wellness Institute. 214 p.
61. Maddi S. An operationalization of existential courage. *Journal of Humanistic Psychology*. URL: <https://doi.org/10.1177/0022167804266101> (дата звернення 10.10.2022).

62. Kobasa S.. Stressful life events, personality and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979, 37(1), 1–11. URL: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1> (дата звернення 10.12.2022).
63. Ryff, C. The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1995. №69. P. 719-727.
64. Shepperd J., Kashani J. Stress to Health Outcomes in Adolescents. *Journal of Personality*. Duke University Press, 1991. P. 747-768.

ДОДАТКИ

Додаток А.

Сирі бали досліджуваних за обраними емпіричними методиками

	Життєстійкість	Мислення зростання	Інтернальність общая локус контроля	Загальний рівень професійної життєстійкості	Екстраверсія	Согласие	Доброе вестность	Эмоциональная стабильность	Открытость опыту	Самоорганизация діяльності	Емоційний інтелект
1	50	31	20	40	8	2	8	8	11	61	66
2	119	72	34	79	13	7	7	12	13	148	111
3	101	44	27	58	10	12	12	11	9	114	89
4	86	65	32	78	12	10	11	9	12	105	78
5	105	64	25	85	14	13	14	11	14	146	97
6	114	68	36	70	12	12	13	12	12	119	92
7	102	69	33	66	13	8	13	6	7	136	88
8	102	52	31	71	13	10	13	9	10	128	89
9	87	50	20	76	8	12	13	6	8	133	74
10	109	76	33	68	12	5	12	9	12	122	84
11	99	72	19	62	9	12	12	11	12	121	91
12	96	66	32	72	12	8	13	13	12	126	111
13	73	57	27	61	7	12	14	6	8	102	84
14	72	45	25	54	12	11	8	10	9	92	64
15	127	59	35	77	14	12	13	8	10	134	123
16	87	37	24	61	10	11	12	7	10	126	77
17	82	50	32	59	10	8	12	8	11	128	98
18	123	60	29	66	14	13	8	11	10	136	113

	Життєстійкість	Мислення зростання	Інтернальність общая локус контроля	Загальний рівень професійної життєстійкості	Екстраверсія	Согласие	Доброе вестность	Эмоциональная стабильность	Открытость опыту	Самоорганизация діяльності	Емоційний інтелект
19	117	72	32	74	12	12	13	8	9	112	76
20	64	51	19	44	14	8	11	6	9	99	70
21	113	63	28	68	11	9	12	7	13	119	87
22	83	52	28	60	12	11	12	9	10	108	87
23	77	46	19	56	7	11	10	8	9	118	83
24	77	54	24	63	6	12	12	9	8	121	78
25	110	66	32	90	9	11	13	10	12	144	107
26	78	51	26	62	8	9	13	11	11	122	76
27	86	51	18	74	12	13	11	10	13	106	75
28	110	66	29	81	13	13	7	8	13	129	82
29	78	49	37	61	11	12	11	3	10	102	90
30	68	63	30	77	7	12	12	9	12	130	98
31	96	70	31	75	9	9	14	6	13	143	81
32	92	55	31	56	11	13	12	11	11	130	91
33	90	67	33	74	5	11	13	5	10	124	74
34	66	56	20	48	12	10	9	7	12	106	74
35	109	72	39	73	13	9	13	12	13	155	103
36	107	78	31	68	12	12	12	11	9	121	95
37	118	75	35	76	12	12	14	12	12	134	103
38	61	57	11	59	9	10	11	7	10	112	57
39	51	62	24	53	7	12	12	4	7	111	60
40	106	51	31	65	12	12	14	14	12	135	85

	Життєстійкість	Мислення зростання	Інтернальність об'єкта локус контролю	Загальний рівень професійної життєстійкості	Екстраверсія	Согласие	Добробовість	Емоційна стабільність	Открытость опыту	Самоорганізація діяльності	Емоційний інтелект
41	95	65	28	83	12	10	13	9	10	130	83
42	117	65	33	73	14	8	12	12	12	132	97
43	94	52	27	64	14	11	13	13	12	115	78
44	72	49	27	67	8	8	13	10	11	103	83
45	76	49	16	53	8	13	14	5	7	89	54
46	108	68	31	67	13	11	13	12	11	128	113
47	60	50	13	64	12	12	12	7	12	133	81
48	92	58	33	65	11	8	14	6	5	99	80
49	101	68	36	63	13	9	12	7	12	122	87
50	121	68	34	75	13	8	14	12	14	129	110
51	85	57	31	70	12	11	11	10	9	102	81
52	107	70	27	61	12	8	13	12	9	126	92
53	81	73	31	58	12	10	14	11	9	104	83
54	42	66	19	67	7	13	12	5	11	126	114
55	73	66	24	65	9	13	11	12	8	110	97
56	76	67	25	62	5	9	13	9	8	126	78
57	100	60	31	47	10	10	13	8	7	99	83
58	74	58	27	68	9	11	12	6	10	117	91
59	85	65	18	68	12	10	8	10	11	96	96
60	96	73	35	79	8	14	7	10	13	122	112

Субшкали опитувальника самоорганізації діяльності										
	Життєстійкість	Загальний рівень професійної життєстійкості	Самоорганізація діяльності	Емоційний інтелект	Планомірність	Целеустремленість	Настійчивість	Фіксація	Самоорганізація	Орієнтація на теперішнє
1	50	40	61	66	4	19	28	5	3	2
2	119	79	148	111	27	47	24	22	16	12
3	101	58	114	89	19	40	23	14	10	8
4	86	78	105	78	11	42	17	21	9	5
5	105	85	146	97	24	47	20	29	15	11
6	114	70	119	92	21	41	24	18	7	8
7	102	66	136	88	24	46	22	20	13	11
8	102	71	128	89	23	44	20	24	10	7
9	87	76	133	74	24	43	24	26	9	7
10	109	68	122	84	24	42	24	10	10	12
11	99	62	121	91	20	42	20	22	9	8
12	96	72	126	111	17	48	27	13	8	13
13	73	61	102	84	21	34	8	31	6	2
14	72	54	92	64	19	24	15	16	9	9
15	127	77	134	123	24	42	24	18	18	8
16	87	61	126	77	22	42	18	24	10	10
17	82	59	128	88	25	43	21	18	13	8
18	123	66	136	113	21	44	26	28	13	4
19	117	74	112	76	19	45	18	17	9	4

	Субшкали опитувальника самоорганізації діяльності									
	Життєстійкість	Загальний рівень професійної життєстійкості	Самоорганізація діяльності	Емоційний інтелект	Планомерність	Целеустремленність	Настійчивість	Фіксація	Самоорганізація	Орієнтація на теперішнє
20	64	44	99	70	10	32	10	25	10	12
21	113	68	119	87	19	44	17	21	5	13
22	83	60	108	87	10	40	16	24	9	9
23	77	56	118	83	19	46	15	23	4	11
24	77	63	121	78	22	41	14	23	9	12
25	110	90	144	107	26	48	21	24	14	11
26	78	62	122	76	20	41	19	23	12	7
27	86	74	106	75	11	42	14	19	10	10
28	110	81	129	82	22	42	25	22	12	6
29	78	61	102	90	23	29	17	20	6	7
30	68	77	130	98	21	40	24	22	12	11
31	96	75	143	81	28	46	20	21	19	9
32	92	56	130	91	24	46	17	24	14	5
33	90	74	124	74	24	38	21	25	11	5
34	66	48	106	74	14	30	13	25	10	14
35	109	73	155	103	28	49	25	25	16	12
36	107	68	121	95	25	43	10	23	10	10
37	118	76	134	103	23	44	23	17	17	10
38	61	59	112	57	18	37	16	23	12	6
39	51	53	111	60	20	30	17	26	10	8
40	106	65	135	85	24	46	21	25	9	10

	Субшкали опитувальника самоорганізації діяльності									
	Життєстійкість	Загальний рівень професійної життєстійкості	Самоорганізація діяльності	Емоційний інтелект	Планомерність	Целеустремленність	Настійчивість	Фіксація	Самоорганізація	Орієнтація на теперішнє
41	95	83	130	83	24	42	21	21	10	12
42	117	73	132	97	24	42	20	30	9	7
43	94	64	115	78	23	41	21	15	9	6
44	72	67	103	83	11	40	14	23	7	8
45	76	53	89	54	8	34	18	14	8	7
46	108	67	128	113	24	44	23	17	12	8
47	60	64	133	81	23	42	17	25	18	8
48	92	65	99	80	11	28	16	27	8	9
49	101	63	122	87	24	46	16	21	8	7
50	121	75	129	110	22	46	26	16	9	10
51	85	70	102	81	20	36	10	18	8	10
52	107	61	126	92	20	41	24	25	8	8
53	81	58	104	83	15	34	13	27	5	10
54	42	67	126	114	24	34	23	25	16	4
55	73	65	110	97	17	41	20	19	8	5
56	76	62	126	78	26	36	15	25	13	11
57	100	47	99	83	19	36	21	11	7	5
58	74	68	117	91	20	38	15	23	11	10
59	85	68	96	96	16	31	9	21	12	7
60	96	79	122	112	21	47	6	25	20	3