

ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ: ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

PROFESSIONAL ACTIVITY: PSYCHOLOGICAL SUPPORT IN MODERN CONDITIONS

Стаття присвячена сучасним проблемам ускладнених умов професійної діяльності фахівця в реаліях сьогодення та важливості психологічного супроводу як комплексної форми роботи організаційних, психологів-практиків, HR-менеджерів та інших фахівців.

Авторами визначено, що професійна діяльність відіграє не лише функцію створення матеріальних і духовних благ, а виконує ціннісно-сенсову функцію, стає засобом і способом буття, інструментом самореалізації, відчуття власної ефективності й особистісного благополуччя.

Необхідність психологічного супроводу професійної діяльності набуває дедалі більшої значущості, що пов'язано з непередбаченістю умов трудової зайнятості, її інтенсифікацією, надмірною навантаженистю, що є причинами перевтоми, нервово-психічної напруженості, професійного вигорання, втрати мотивації та погіршення фізичного та ментального здоров'я.

Відзначено основні соціальні виклики в контексті професійної реалізації, а саме: соціальні запити та застарілі методи, форми та способи роботи, неготовність до змін; очікування трудового колективу, керівництва та відсторонена позиція фахівців; вимога колективного внеску та приписування відповідальності окремим особам; підвищені вимоги та професійне вигорання через перевантаження трудовими обов'язками; моніторинг професійної діяльності та конфліктне спілкування; слабкі управлінські здібності й управлінські обмеження керівника; прикриття вимогою гуманності щодо нереалізованості керівних функцій тощо.

Подано основну тематику освітньої компоненти «Психологічний супровід професійної діяльності», яка викладається у структурі освітньо-професійної програми «Психологія» у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя.

Ключові слова: психологія праці, психологічний супровід, суб'єкт професійної діяльності.

The article is devoted to the modern problems of the complicated conditions of the specialist's professional activity in today's realities and the importance of psychological support as a complex form of work of organizational, practicing psychologists, HR-managers and other specialists.

The authors determined that professional activity plays not only the function of creating material and spiritual goods, but also performs a valuable and meaningful function, becomes a means and a way of being, a tool for self-realization, a sense of one's own effectiveness and personal well-being.

The need for psychological support of professional activity is becoming more and more important, which is due to the unpredictability of the conditions of labor involvement, its intensification, excessive workload, which are the causes of overwork, neuropsychological tension, professional burnout, loss of motivation and deterioration of physical and mental health.

The main social challenges in the context of professional realization are noted, namely: social demands and outdated methods, forms and methods of work, unreadiness for changes; expectations of the workforce, management and the detached position of specialists; the requirement of a collective contribution and attribution of responsibility to individuals; increased demands and professional burnout due to work overload; monitoring of professional activity and conflict communication; weak managerial abilities and managerial limitations of the manager; cover-up with the demand of humanity regarding the non-fulfillment of management functions, etc.

The main topic of the educational component "Psychological support of professional activity", which is taught in the structure of the educational-professional program "Psychology" at Ternopil Ivan Puluj National Technical University, is presented.

Key words: psychology of work, psychological support, subject of professional activity.

УДК 159.9:331

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.69.2.20>

Пєпєр І.М.

к.психол.н.,
доцент кафедри психології
Тернопільський національний технічний
університет імені Івана Пулюя

Вишньовський В.В.

к.психол.н., доцент,
завідувач кафедри психології
Тернопільський національний технічний
університет імені Івана Пулюя

В умовах глобальних процесів, інформатизації, стрімких і динамічних змін у суспільному, політичному, технологічному, економічному, культурному розвитку людства ключовою постаттю залишається особистість, яка визначає напрям подальшого розвитку цивілізації. Більша частина життя людини пов'язана із професійною діяльністю, завдяки якій вона заявляє про себе, визначається, ідентифікується, досягає поставлених цілей, розвиває свій потенціал, самореалізується як фахівець.

Ми визначаємо, що професійна діяльність виконує не лише функцію створення матеріальних і духовних благ, а й ціннісно-сенсову функцію, стає засобом і способом буття, інструментом самореа-

лізації, відчуття власної ефективності й особистісного благополуччя.

Особливо на сучасному етапі змінюються технології, способи діяльності, запити роботодавця до професійно важливих якостей працівника, вимоги до його психологічного ресурсу, володіння не лише hard skills (жорсткими навичками), але й soft skills (м'якими навичками) тощо.

Натепер не є поширеною суперечність між постійно змінними вимогами сучасного професійного простору і бажанням фахівця до усталених умов праці, але водночас непередбаченість, інтенсифікація, надмірна навантаженість є причинами перевтоми, нервово-психічної напруженості, професійного вигорання, втрати мотивації

та погіршення фізичного та ментального здоров'я.

Тому **мета** нашої статті – окреслити сучасні проблеми ускладнених умов професійної діяльності фахівця в реаліях сьогодення, наголосити на психологічному супроводі як комплексній формі роботи організаційних, психологів-практиків, HR-менеджерів та інших фахівців.

Виклад основного матеріалу. Психологічні закономірності, які визначають поведінку людей у процесі праці, менеджменту та підприємництва, а також комплекс психологічних явищ і взаємодій у трудовому колективі вивчає психологія професійної діяльності. А.Н. Гірняк зазначає, що це галузь наукової психології, що вивчає психологічні закономірності різних видів трудової діяльності залежно від індивідуально-психологічних, індивідуально-типологічних чинників і умов із метою вдосконалення трудової діяльності, підвищення продуктивності та безпеки праці як процесу, у якому людина створює матеріальні, духовні чи культурні цінності [5, с. 9].

Проблеми психології професійної діяльності в умовах сучасних викликів розглянуто у працях українських науковців: О.І. Боднарчук, О.М. Ігнатович, Л.М. Карамушки, О.М. Кокун, О.В. Креденцер, В.О. Моляко, Н.С. Побірченко, Е.О. Помиткіна, Н.В. Пророк, В.В. Рибалки, С.К. Шандрука, А.Н. Гірняка й інших.

На сучасному етапі суспільної практики є такі запити для вивчення проблем психології праці:

- вивчення психологічних механізмів адаптації фахівця до професії та труднощів у подальшому професійному розвитку особистості;
- вивчення закономірностей соціального та психологічного розвитку суб'єкта праці, його професійного розвитку та кар'єрного зростання;
- інтеграція соціально значущих і професійно важливих якостей і здібностей особистості, які відповідають вимогам професійної діяльності;
- вивчення психічних процесів, станів, властивостей і явищ у професійній діяльності;
- психологічний супровід із метою збереження ментального здоров'я та благополуччя особистості;
- вивчення соціальних і психологічних механізмів взаємодії особистості з іншими суб'єктами трудових взаємин;
- гуманізація праці, управлінської взаємодії та підвищення їхньої продуктивності;
- упровадження соціально-психологічних технологій в управлінський процес;
- психологія планування людських ресурсів;
- розроблення системи професійного відбору й атестації персоналу;
- розстановка кадрів на ключові посади;
- створення сенситивних зовнішніх і внутрішніх умов для особистісного розвитку фахівців;
- залучення професійних психологів і організація їхньої роботи.

Н.В. Пророк відзначає, що професійна діяльність детермінує розвиток особистості, є засо-

бом формування суб'єкта і може стати потребою, метою, цінністю та сенсом життя [5, с. 162].

Ми визначаємо професійну діяльність як одну з форм життєвої філософії, як процес осмислення людиною себе як професіонала, суб'єкта професіогенезу, який володіє професійно важливими якостями, знаннями свого психофізичного, інтелектуального, творчого потенціалу, визначає напрями професійного й особистісного розвитку, здатний до ухвалення рішення про вибір і зміну місця роботи, конструктивно взаємодіє у професійному середовищі, готовий до підвищення свого професійного рівня на підставі технологічних, суспільних, організаційних змін, турбується про своє фізичне та психічне здоров'я, розвиває свою психологічну стійкість і застосовує копінг-стратегії у вирішенні професійних завдань.

Сучасні умови часто пов'язані з вимогою до претендента на посаду володіти знаннями із суміжних галузей суспільної практики, тобто йдеться про володіння трансверсальною компетенцією. О.М. Ігнатович пропонує визначення такої компетенції як уміння, що є дуже складним комплексним поєднанням сенсорно-перцептивних, когнітивних, емоційних і вольових якостей особистості, що формуються та реалізуються в конструктивному, логічному й обґрунтованому здійсненні нею системи відповідних дій (сенсорних, перцептивних, мнемічних, когнітивних, вольових тощо), які забезпечують успішне досягнення мети у змінних умовах або різних видах спорідненої професійної діяльності [7, с. 1–2]. Про такого роду компетенції писав Девід Гестем у своїй концепції компетенцій [9, с. 92].

Зважаючи на складність проблем у сфері професійного поступу, з'ясували основні суперечності, які мають визначати напрями оптимізації трудових відносин, а саме:

- соціальні запити та застарілі методи, форми та способи роботи;
- нові форми долучення особистості до трудової діяльності та неготовність до змін;
- очікування трудового колективу, керівництва та відсторонена позиція фахівців;
- вимога колективного внеску та приписування відповідальності окремим особам;
- вимоги суспільства і творчий рівень професійного самовираження;
- підвищені вимоги та професійне вигорання через перевантаження трудовими обов'язками;
- моніторинг професійної діяльності та конфліктне спілкування;
- слабкі управлінські здібності й управлінські обмеження керівника;
- прикриття вимогою гуманності щодо нереалізованості керівних функцій.

Такого роду суперечності є причиною зниження ефективності та мотивації професійної діяльності, погіршення показників продуктивності праці, наростання незадоволеності, конфліктності та плинності кадрів. Тому в контексті професійної діяльності можуть виникати негативні психічні стани та

явища, які диктуватимуть реалізацію психологічного супроводу в контексті професійної діяльності.

Про психологічний супровід ідеться в наукових роботах К.М. Гуревич, А.О. Деркач, І.В. Дубровіної, А.О. Маковського, С.В. Мітіної, М.Ю. Литвинчук, С.С. Хоружого, Т.М. Щеголевої й інших.

Аналіз психологічних досліджень засвідчує, що психологічний супровід є особливою формою тривалої соціально-психологічної підтримки.

На відміну від психокорекційної роботи, яка має на меті виправлення недоліків, психологічний супровід зорієнтований на виявлення дієвих ресурсів для розвитку спеціаліста, опору на внутрішній потенціал особистості та встановлення ефективних зв'язків у процесі взаємодії зі світом, зокрема із ключовими аспектами життєдіяльності конкретної людини [1; 4; 7].

У кожному індивідуальному випадку завдання супроводу зумовлюється особистісними особливостями, запитами клієнта, умовами його життя, психоемоційним станом, труднощами у виконанні професійних обов'язків, об'єктивними потребами, а також реальними можливостями впровадження психологічного супроводу в умовах професійної діяльності.

Важливими ознаками психологічного супроводу є: гуманістична орієнтація спілкування, недирективна форма впливу, яка зорієнтована на розвиток і саморозвиток особистості, її самоусвідомлення та спрямована на пошук ресурсів [3, с. 121].

Психологічний супровід здійснює професійний психолог, який скеровує процес усвідомлення клієнта, тобто замовника психологічних послуг, на психологічний розвиток, пошук ресурсів допомоги, зони перспективного розвитку та саморозвитку індивідуальності в напрямі змін.

На думку Е.Ф. Зеєра, психологічний супровід особистості у процесі професійного становлення

є складовою частиною професійного розвитку, яка забезпечує надання психологічної підтримки в подоланні труднощів, пов'язаних із професійною діяльністю. Це передбачає психокорекцію дезадаптивних проявів, спричинених віковими та професійними кризами, регресивними стадіями чи деформаціями, а також сприяння підвищенню стійкості спеціаліста до соціально-економічних, політичних і технологічних змін, формує в ньому позитивні наміри стосовно професійного розвитку.

Тому труднощі та сучасні вимоги до здійснення професійного поступу фахівців різної кваліфікації диктують необхідність професійного підходу до психологічного супроводу в системі виробничих відносин.

У зв'язку з актуальністю даної проблематики розроблено освітньо-професійну програму «Психологія» у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя з фокусом на комплексне вивчення теоретичної та практичної психології, розвиток здатності до академічної та професійної мобільності, застосування професійних знань у сфері людських ресурсів, здійснення психологічного супроводу професійної діяльності фахівців, реалізацію профорієнтаційної роботи, надання психологічної підтримки та допомоги в галузі вибору професії та кар'єрного розвитку. Освітня програма зорієнтована на розвиток здатності знаходити ефективні професійні способи вирішення психологічних проблем, опанування сучасних методів, технологій, прийомів надання психологічної допомоги, формування готовності до професійної діяльності, успішної самореалізації психолога у процесі фахової діяльності.

Пропонуємо до уваги структуру обов'язкової освітньої компоненти «Психологічний супровід професійної діяльності».

Таблиця 1

Тематика занять освітньої компоненти «Психологічний супровід професійної діяльності»

№	Тема заняття та короткий зміст
1	2
Модуль І. Особистість у професійній діяльності	
1	Тема 1. Вступ до психології професійної діяльності. Предмет, об'єкт, завдання психології професійної діяльності. Праця як культурно-історичний феномен. Джерела зародження наукових знань про психологічні особливості трудової діяльності. Тенденції розвитку суспільства, суспільного виробництва й уявлень про суб'єкт праці. Психотехніка та її криза. Методи досліджень у психології професійної діяльності. Типи професій. Економічні та психологічні причини виникнення профорієнтації.
2	Тема 2. Основні складники психології праці. Основні розділи психології праці. Інженерна психологія: роль і призначення. Ергономіка: її функції та завдання. Організаційна психологія: значимість для підвищення продуктивності праці. Професійна орієнтація та підготовка. Роль і завдання психолога в оптимізації трудової діяльності фахівців.
3	Тема 3. Актуальні проблеми психологічного супроводу професійної діяльності. Складові частини професійного супроводу трудового процесу. Загальна характеристика соціально-психологічного забезпечення на етапах професійної діяльності. Психологічне супроводження: загальне поняття, мета, завдання, принципи, функції, основні напрями. Методи психологічного супроводу.
4	Тема 4. Професійний розвиток особистості. Особистість фахівця та сучасні стратегії його розвитку. Структура особистості суб'єкта професійної діяльності. Інтегральні, загальні та спеціальні компетентності. Hard і soft skills. Розвиток професійної кар'єри. Розвиток комунікативної компетентності працівників організації. Постановка цілей. Роль емоційного інтелекту, soft skills. Моніторинг особистісно-професійного розвитку. Професійна самореалізація особистості як аспект життєвого успіху. Розвиток мотивації професійної діяльності. Умови та ресурси ефективного професійного саморозвитку особистості.

5	Тема 5. Професійна ідентичність як показник самовизначення фахівця. Наукові підходи до трактування професійної ідентичності. Змістовні та функціональні складові частини професійної ідентичності. Чинники впливу на професійну ідентичність. Професійне самовизначення. Етапи професійного становлення. Діагностичні методики вивчення показників професійної ідентичності. Психологічний супровід процесу становлення професійної ідентичності. Показники психологічної готовності до професійної діяльності.
6	Тема 6. Професійний відбір та підбір персоналу. Відповідність індивідуально-психологічних властивостей особистості кандидатів вимогам професійної діяльності. Основні принципи відбору персоналу. Психограма та професіограма. Професійно важливі якості. Процедура вивчення й оцінювання придатності. Особливості діяльності в системі «людина – техніка». Особливості діяльності в системі «людина – природа», «людина – знакова система», «людина – художній образ». Особливості діяльності в системі «людина – людина».
7	Тема 7. Психологія працездатності та професійного потенціалу. Працездатність та її періоди. Функціональні стани. Діагностика професійної працездатності. Індивідуальний стиль діяльності. Роль відпочинку у професійній діяльності. Умови роботи та відпочинку. Методи та засоби управління функціональними станами суб'єкта праці. Корекція несприятливих психічних станів. Прийоми саморегуляції та підтримки психічної стійкості. Психологічні засоби підвищення безпечної поведінки людини у професійній діяльності.
Модуль II. Психологічне забезпечення професійної діяльності	
8	Тема 8. Психологічний супровід адаптації працівника організації та навчання персоналу. Особливості адаптації персоналу організації: поняття, види, етапи. Первинна та вторинна адаптація. Поняття онбордингу у процесі адаптації. Чинники, що впливають на ефективність процесу адаптації нових працівників. Вхідження й інтеграція. Роль керівника та менеджера у процесі адаптації персоналу. Наставництво як складова частина процесу адаптації працівника. Завдання психолога за різних видів адаптації фахівців. Інструменти (техніки) адаптації працівників. Методи оцінювання професійного потенціалу суб'єктів праці. Навчання та перепідготовка персоналу організації.
9	Тема 9. Психологічний супровід кар'єрного розвитку працівника. Основні аспекти кар'єри: поняття, типи та різновиди. Чинники, які сприяють успішному досягненню кар'єрних цілей. Розроблення індивідуального плану професійного розвитку. Створення програми тренінгу для працівників для допомоги в досягненні кар'єрних цілей. Психодіагностичні методи для аналізу кар'єрних орієнтацій і очікувань співробітників. Навчання та професійний розвиток як ключовий чинник кар'єрного зростання персоналу. Моделі організації навчання та розвитку кадрів. Основні форми та методи навчання співробітників в організації.
10	Тема 10. Кризи професійного становлення. Поняття «кризи» у психології праці. Чинники виникнення криз. Періодизація криз професійного розвитку. Суперечності як внутрішні детермінанти професійного становлення людини. Запобігання професійній деформації та девіаціям. Поняття професійної акцентуації та стагнації. Трудоголізм і прокрастинація. Шляхи професійної реабілітації фахівця.
11	Тема 11. Профілактика та подолання професійного стресу і професійного вигорання у працівників організації. Поняття професійного стресу та підходи до його вивчення. Визначення організаційного стресу та чинників, що сприяють виникненню професійних стресів серед працівників. Вплив втоми на розвиток професійного стресу. Психологічні методи дослідження професійного стресу та синдрому професійного вигорання. Основи стрес-менеджменту, а також індивідуальні та групові програми профілактики та подолання професійних стресів. Психологічний аналіз професійного стресу, етапи сприйняття ситуації як стресової та формування емоційної та фізичної напруги. Методи подолання стресових ситуацій і копінгова поведінка. Синдром професійного розвитку: організаційні та психологічні чинники, основні моделі його дослідження, а також ознаки та прояви цього стану. Копінг-стратегії: їхня сутність, різновиди й ефективність у подоланні стресу. Характеристика синдрому професійного вигорання, зокрема фази напруження, резистенції та виснаження. Методи діагностики СПВ. Підтримка ментального здоров'я та розвиток резильєнтності. Технології ресурсозбереження.
12	Тема 12. Психологічне забезпечення професійної діяльності в екстремальних умовах праці. Типологія екстремальних професій. Зміст соціально-психологічних заходів збереження працездатності. Оптимізація емоційного стану та психологічного клімату. Організаційні та психологічні заходи збереження працездатності. Рациональний режим праці та відпочинку в період виконання робочого циклу. Активний відпочинок. Особливості надання психологічної допомоги населенню в зоні надзвичайної ситуації. Дебрифінг як метод роботи з людьми, які спільно пережили травмуючу ситуацію. Особливості спілкування психолога з людиною у кризовій ситуації. Способи регуляції емоційних станів.
13	Тема 13. Психологічний супровід персоналу організації в різних сферах діяльності. Особливості надання психологічної підтримки працівникам ІТ-компаній. Головні напрями роботи психолога у сфері ІТ. Специфіка психологічного супроводу особового складу ДСНС. Основні принципи діяльності психолога в ДСНС. Ключові психологічні проблеми, з якими стикається особовий склад ДСНС в роботі. Основні методи та форми роботи психолога в системі ДСНС. Особливості психологічної допомоги співробітникам поліції. Основні завдання психолога у вирішенні проблем працівників поліції. Надання першої психологічної допомоги людям, які постраждали в надзвичайних ситуаціях, через воєнні конфлікти.
14	Тема 14. Оптимізація соціально-психологічних взаємин у трудовому колективі. Професійна комунікація, трудові взаємини та роль керівника у формуванні ефективного колективу. Міжособистісні взаємодії та соціально-психологічний клімат у колективі. Конфлікти: їхня структура, причини виникнення й особливості прояву в робочому середовищі. Методи аналізу та шляхи покращення соціально-психологічного клімату у трудовому колективі. Проблема мобінгу у взаємодії в організаціях: організаційні й індивідуальні чинники, вплив на віктимну особистість. Роль керівників у розширенні мобінгу та дослідження деструктивної організаційної культури. Психопрофілактика та психокорекція професійних деформацій і деструкцій. Консультування й організація соціально-психологічного навчання працівників. Використання психолого-організаційних тренінгів у роботі з персоналом організації.

Отже, психологічний супровід професійної діяльності фахівців різних професій передбачає психологічну підтримку та допомогу професійних психологів у напрямі психопрофілактики негативних інтелектуальних, емоційно-вольових станів, гуманізації стосунків, професійного відбору та вдалої адаптації персоналу, надання психологічної допомоги за запитом замовника послуг, створення умов для всебічного розвитку працівника, його здібностей, а також збереження психічного та фізичного здоров'я.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Артемова О.І. Професійна самореалізація особистості в сучасних умовах. *Освіта регіону: політологія, психологія, комунікації*. 2010. № 1. URL: <http://social-science.com.ua/article/186> (дата звернення: 21.12.2024).
2. Ігнатович О.М. Розвиток трансверсальних компетенцій у підготовці здобувачів ступеня доктора філософії за спеціальністю 053 «Психологія», «Психологія праці та психологічний супровід освіти дорослих». URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/725979/1/%D0%86%D0%B3%D0%BD%D0%B0%D1%82%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87%20%D0%9E.%D0%9C._%D1%82%D0%B5%D0%B7%D0%B8.pdf (дата звернення: 23.01.2025).
3. Періг І.М. Психологічний супровід учасників освітнього процесу закладів вищої освіти в контексті підтримки ментального здоров'я. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського*. Серія «Психологія». 2024. Т. 35 (74). № 4. С. 120–124.
4. Помиткіна Л.В., Помиткін Е.О. Психологія праці і відпочинку : підручник для студентів вищих навчальних закладів. Київ : ТОВ «Альфа-ПК», 2019. 322 с.
5. Пророк Н.В. Особистість і професійна діяльність: індивідуально-психологічні особливості суб'єкта праці на різних етапах професійного становлення. *Psychological dimensions the personal interaction of subjects of educational space in the context of humanistic paradigm* : All-Ukrainian conference, March 21, 2019. С. 162–170.
6. Психологія професійної діяльності : підручник / за ред. С.К. Шандрука. Тернопіль : ЗУНУ, 2022. 256 с.
7. Твердохлебова Н.Є. Професійна самореалізація особистості та її дослідження в сучасній науці. *Психологічні та педагогічні проблеми професійної освіти та патріотичного виховання персоналу системи МВС України*. Харків, 2018. С. 207–210.