



Приватний вищий навчальний заклад
ІНСТІТУТ ПСИХОЛОГІЇ І
ПІДПРИЄМНИЦТВА



ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

Студентська науково-практична онлайн-конференція:
**«АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЇ, БІЗНЕСУ
ТА УПРАВЛІННЯ У СУЧАСНОМУ СВІТІ»**

8-9 грудня 2025

Україна, США, Польща, Латвія, Бразилія

2025

ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ КОМІТЕТ КОНФЕРЕНЦІЇ:

- Бабіна О.В.** – кандидат економічних наук, доцент, президент Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва»;
- Заволокіна Е.Д.** – в.о. ректора Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва»;
- Зайцева І.Ю.** – доктор економічних наук, професор, проректор з науково-педагогічної та навчальної роботи Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва», дійсний член (академік) Академії економічних наук України, завідувач кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Михальченко О.А.** – кандидат економічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін, проректор з науково-педагогічної роботи та якості освіти Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва»;
- Круглов К.О.** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Іоффе М.В.** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Тарасюк Л.С.** – доктор філософських наук, в.о. завідувача кафедри соціально-гуманітарних дисциплін;
- Фурман М.І.** – директор центру бізнес-освіти та підвищення кваліфікації;
- Виноградова В.Є.** – доктор психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін;
- Хоменко І.Б.** – начальник відділу міжнародних зв'язків, кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Майборода М.М.** – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Лопатинська І.С.** – кандидат педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін;
- Штих Г.В.** – начальник відділу кадрів Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва», викладач кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Шкурко Я.І.** – кандидат психологічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Селезньова Р.В.** – кандидат технічних наук, доцент кафедри менеджменту та онтопсихології;
- Пасик-Косарева Н.О.** – викладач кафедри соціально-гуманітарних дисциплін.



СЕКЦІЯ II
ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ
В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

УДК 331.101

***ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ
ВИКЛИКІВ***

Крайній Олександр Олексійович,
здобувач першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, alexanderkrainii@gmail.com

Науковий керівник:

Майборода Марія Миколаївна,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та
онтопсихології ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, m.maiboroda@ipp.edu.ua

Актуальність дослідження

Сучасне бізнес-середовище характеризується гіпердинамічністю та непередбачуваністю, що вимагає від підприємців і менеджерів здатності до щоденної системної адаптації та прецизійного реагування. В умовах, коли зміни на ринку часто спричинені ірраціональними та глибинними, несвідомими факторами, традиційні, суто логіко-раціональні моделі управління виявляються недостатньо ефективними. Це підкреслює необхідність інтеграції принципово нових знань і інструментів з царини психології бізнесу для забезпечення точності рішень і конкурентної переваги.

Аналіз сучасних викликів

На основі емпіричних спостережень та аналізу літературних джерел, ідентифіковано низку ключових викликів, що стоять перед сучасним бізнесом:



- нестабільність ринку та економічна турбулентність: необхідність оперативного реагування на флуктуації ринкових тенденцій, інфляційні тиски та глобальні економічні шоки;
- загострення конкуренції: зростаючий тиск як з боку транснаціональних корпорацій, так і з боку гнучких, інноваційних стартапів, що вимагає постійної диференціації та інноваційності;
- криза ментального здоров'я та потреба в інклюзивності: згідно з даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, майже кожен восьмий житель планети страждає на психічні розлади. Це акцентує критичну важливість піклування про ментальне здоров'я співробітників, а також забезпечення культурного різноманіття та рівних можливостей у компанії як чинників підвищення продуктивності та лояльності;
- надшвидкість прийняття рішень та інформаційне перевантаження: вимоги до високого коефіцієнта корисної дії (ККД) та миттєвої реакції співробітників у світі експоненційного зростання інформаційних потоків, автоматизації та інтеграції штучного інтелекту (ШІ) у всі аспекти бізнес-процесів.

Ключова проблема та гіпотеза

Незважаючи на зовнішнє різноманіття та зростаючу складність вищезазначених викликів, сутність проблемизається антропоцентричною. Як і раніше, основна увага людини та бізнесу спрямована на зовнішні фактори, тоді як внутрішні, суб'єктивні процеси часто ігноруються.

Ключова проблема: Дефіцит самопізнання — відсутність розуміння структури особистості, природи несвідомого та його визначальної ролі у сприйнятті реальності та формуванні рішень. Несвідоме, що становить значну частину людського функціонування, при його неврахуванні спотворює бачення об'єктивної ситуації.



Таким чином, робиться висновок, що першопричина зовнішніх проблем знаходиться у внутрішній площині суб'єкта. Людина залишається головною дійовою особою та носієм відповідальності.

Роль онтопсихологічного підходу

Для ефективного подолання цих викликів психологія бізнесу, зокрема в онтопсихологічному ключі, пропонує інструментарій для:

1. Самоідентифікація та цілісність: здатність бізнесу зрозуміти себе як цілісний організм і рухатися відповідно до свого власного природного проєкту, що забезпечує високий рівень точності та цілісності;

2. Управління персоналом: розуміння законів функціонування психіки дозволяє оптимізувати управління персоналом, забезпечуючи ефективність, результативність та відповідність співробітників займаним посадам;

3. Превенція помилок: розвиток інтуїції та підвищеної чутливості дозволяє підприємцю передбачати та запобігати помилкам на значно ранніх етапах, використовуючи інтуїцію як точний навігаційний інструмент для визначення векторів стрімкого розвитку компанії.

Метою даної роботи є обґрунтування та систематизація застосування онтопсихологічних знань для забезпечення сталої ефективності та лідерства в умовах сучасних бізнес-реалій.

Список використаних джерел:

1. Менегетті А. Онтопсихологія лідера: в 2-х т. Київ : СТМ-Україна, 2011. Т. 1. 268 с.
2. Менегетті А. Психологія лідера. 4-е вид. Львів : АОУ, 2017. 320 с.
3. Офіційний вебсайт Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ). Психічне здоров'я. URL: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health> (Дата звернення: 10.11.2025).



4. Стенфордська вища школа бізнесу (Stanford Graduate School of Business). Стан бізнесу та управління ризиками в умовах глобальної невизначеності. Аналітичний звіт. Palo Alto : Stanford GSB Publishing, 2024. 85 с.

5. Теорія управління та психологія рішень. Вплив несвідомого на економічну поведінку. Науково-практичний журнал «Економіка та соціологія». 2022. № 3 (98). С. 45–56.



СЕКЦІЯ III

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОВІДНОСИН У СОЦІАЛЬНИХ ГРУПАХ

УДК 347.965.42:351.86(477)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ МЕДІАЦІЇ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Кравець Вероніка Миколаївна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти ННІ права та
інноваційної освіти Дніпровського
державного університету внутрішніх
справ, Україна,
veronikakravec231@gmail.com

Медіація є інструментом альтернативного врегулювання спорів, що ґрунтується на принципах добровільності, нейтральності та взаємної поваги сторін. На відміну від судової процедури, її мета полягає не у визначенні правоти, а у відновленні комунікації між учасниками спору та пошуку взаємоприйняттого рішення. В умовах воєнного стану медіація набуває особливої актуальності, оскільки може сприяти зниженню соціальної напруги та відновленню довіри між суб'єктами правовідносин [1; 2].

Збройна агресія та тривалий воєнний конфлікт зумовлюють зростання кількості конфліктів як у побутовій, так і в правовій сферах. Втрата майна, роботи, порушення звичного способу життя, вимушене переміщення та загальна невизначеність часто спричиняють підвищену емоційну напругу та нестабільність, що, у свою чергу, може призводити до виникнення спорів. У цьому контексті медіація виконує не лише функцію врегулювання конкретного конфлікту, але й частково виконує психологічно підтримувальну роль, сприяючи зниженню рівня конфліктності взаємодії [3].



У період воєнного стану традиційні процедури медіації зазнають адаптації. Значна частина комунікації переходить у дистанційний формат, оскільки сторони можуть перебувати у різних населених пунктах або за межами держави. Це зумовлює необхідність забезпечення технічної безпеки, захисту конфіденційності інформації та надійної ідентифікації учасників процесу [4]. Медіатор у таких умовах має володіти не лише правовими знаннями, а й відповідними психологічними компетентностями, зокрема розумінням основних проявів стресових і посттравматичних станів та умінням підтримувати стабільний рівень комунікації [4]. Часто процедура проводиться у спрощених або прискорених форматах через обмежені можливості учасників брати участь у тривалих сесіях, що посилює вимоги до ефективності та чіткості організації процесу [5].

Закон України «Про медіацію» 2021 року залишається чинним у період воєнного стану і продовжує визначати засадничі принципи – добровільність, рівність сторін та конфіденційність. Водночас практична реалізація цих положень ускладнюється через обмеження пересування, проблеми зі збиранням документів або технічні бар'єри, тому медіатори узгоджують процедури з урахуванням конкретних умов та потреб сторін [5].

У перспективі післявоєнного відновлення значення медіації зростатиме. Вона може бути ефективним механізмом у спорах щодо відшкодування збитків, повернення майна, вирішення земельних, трудових та соціальних конфліктів, а також у процесах інтеграції ветеранів. Медіація сприятиме досягненню правової визначеності та стабілізації соціальних відносин, що є важливим елементом відновлення правопорядку в постконфліктний період. Як альтернативний метод вирішення спорів, медіація підтверджує свою ефективність у умовах правового режиму воєнного стану, зокрема завдяки гнучкості, конфіденційності та орієнтації на добровільність участі сторін [1; 5].



Її розвиток може стати вагомим чинником підвищення стійкості правової системи та ефективності врегулювання конфліктів у майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text>.
2. Махінчук Н. В. Психологічні аспекти проведення медіації в умовах війни. Вісник Національної академії внутрішніх справ. 2023. № 1. С. 58–62.
3. Мельник М. І. Медіація як інструмент врегулювання конфліктів у період воєнного стану. Юридичний науковий журнал. 2023. № 2. С. 45–49.
4. Пархоменко О. В. Онлайн-медіація: нові можливості для правосуддя в умовах воєнного стану. *Право України*. 2024. № 4. С. 102–108.
5. Роз'яснення щодо застосування Закону України «Про медіацію» під час воєнного стану. *Міністерство юстиції України*. URL: <https://minjust.gov.ua>.



УДК 349.2(477)

***ПРАВОВА ПРИРОДА ТА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ
ПРАВОВІДНОСИН У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ***

Ткаченко Дмитро Олексійович,
здобувач першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Навчально-
наукового інституту права та
інноваційної освіти Дніпровського
державного університету внутрішніх
справ, Україна,
dimatkacenko285@gmail.com

Науковий керівник:

Обушенко Наталія Миколаївна,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільно-правових
дисциплін Дніпровського державного
університету внутрішніх справ, Україна

Правова природа та структура трудових правовідносин є фундаментальним компонентом системи трудового права України, яке визначає правила взаємодії між працівниками та роботодавцями. Трудові правовідносини формуються на основі трудового договору, який виступає двостороннім юридичним актом, що відображає взаємну волю сторін щодо виконання трудових обов'язків. Вони охоплюють комплексні аспекти трудової діяльності, включаючи організацію робочого часу, оплату праці, порядок надання відпусток, дотримання трудової дисципліни, а також умови припинення трудових відносин та інші питання, що безпосередньо впливають на виконання робочих функцій та захист прав учасників таких відносин.

Особливістю трудових правовідносин є наявність певних стабільних ознак, що відрізняють їх від інших правових відносин. До таких ознак належать наявність трудового договору як обов'язкової підстави для виникнення прав і обов'язків сторін, підпорядкування працівника внутрішньому трудовому



розпорядку, виконання праці за винагороду, контроль за виконанням трудових обов'язків роботодавцем. Ці характеристики закріплені в Кодексі законів про працю України та інших нормативно-правових актах, що забезпечують гарантії захисту трудових прав і визначеність у реалізації трудових обов'язків [3, с.164].

Структурно трудові правовідносини включають комплекс взаємопов'язаних елементів. До них належать суб'єкти відносин, якими виступають працівник та роботодавець, об'єкт безпосередньо трудова діяльність, зміст права та обов'язки сторін, форма трудовий договір, а також підстава виникнення законодавчі акти та угоди. Взаємодія цих елементів створює ефективну систему правового регулювання, що дозволяє забезпечити баланс інтересів працівників та роботодавців і гарантує стабільність трудових відносин.

Законодавство України щодо трудових правовідносин перебуває у стані постійного розвитку та вдосконалення. Протягом останніх років були прийняті низка нормативних актів, серед яких закони від 12 травня 2022 року № 2253-IX, 1 липня 2022 року № 2352-IX, 18 липня 2022 року № 2421-IX, 19 липня 2022 року № 2434-IX, 16 листопада 2023 року № 2759-IX та інші, що спрямовані на оптимізацію трудових відносин, захист прав працівників, спрощення регулювання праці у малому та середньому бізнесі, а також на врегулювання питань запобігання мобінгу та удосконалення механізмів колективних договорів. Ці зміни відображають сучасні потреби суспільства у створенні гідних умов праці та адаптації трудового права до економічних та соціальних викликів [2].

Особливе значення у сучасному законодавчому полі набули зміни, внесені до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Ці положення, що набули чинності з 14 червня 2025 року, визначають особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування та трудових



відносин працівників усіх підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та виду діяльності. Вони покликані забезпечити стабільність та безперервність трудових процесів навіть у надзвичайних умовах, що виникають під час воєнного стану.

Значна увага приділяється також вдосконаленню механізмів захисту трудових прав. Наприклад, Закон України від 16 листопада 2023 року № 2759-IX запроваджує комплексні заходи для запобігання та протидії мобінгу на робочому місці. Це сприяє формуванню безпечного та етичного середовища праці, захищає гідність працівників та сприяє підвищенню ефективності трудової діяльності, створюючи правову основу для запобігання дискримінаційним та шкідливим практикам у трудовому процесі [4, с.214].

Важливу роль у забезпеченні ефективного функціонування трудових правовідносин відіграє судова практика та діяльність органів державної влади, що реалізують трудове законодавство. Вони забезпечують тлумачення і застосування норм у конкретних справах, адаптуючи їх до реальних потреб громадян та економічних суб'єктів. Це дозволяє не лише захистити права та інтереси працівників, але й забезпечити передбачуваність та стабільність у трудових відносинах [1, с.311].

Трудові правовідносини є основною юридичною формою реалізації права людини на працю, гарантованого Конституцією України (ст. 43) та міжнародними актами — насамперед Міжнародним пактом про економічні, соціальні і культурні права та Конвенціями Міжнародної організації праці. Вони становлять ядро трудового права, адже саме через механізм трудових правовідносин відбувається практичне втілення принципів свободи праці, рівності, справедливості й соціального захисту.

Правова природа трудових правовідносин полягає у їх двоякому характері: з одного боку, вони мають приватноправову природу (оскільки ґрунтуються на вільному волевиявленні сторін — працівника та роботодавця), а



з іншого — публічно-правову, адже держава встановлює мінімальні стандарти і гарантії, що обмежують автономію волі сторін задля забезпечення соціальної рівноваги. Такий дуалізм свідчить про змішаний характер трудового права, який поєднує в собі елементи диспозитивності й імперативності.

Структура трудових правовідносин охоплює суб'єктів, об'єкт, зміст і юридичні факти, які визначають момент виникнення, зміну та припинення цих відносин.

Суб'єктами є працівник і роботодавець, а в окремих випадках — держава, профспілки, трудові колективи. Об'єктом виступає трудова діяльність працівника — жива праця, спрямована на досягнення суспільно корисного результату. Зміст становлять суб'єктивні трудові права й обов'язки сторін, що конкретизуються умовами трудового договору та законодавством. Юридичними фактами є події та дії, які зумовлюють виникнення, зміну або припинення правовідносин — насамперед укладення трудового договору.

У сучасних умовах реформування економіки й трансформації ринку праці трудові правовідносини набувають нових змістовних ознак — цифровізації, гнучких форм зайнятості, дистанційної праці, застосування контрактних моделей. Водночас, держава має забезпечити стабільність правового статусу працівника, захист від дискримінації та соціальну безпеку в умовах нестабільності чи воєнного стану.

Таким чином, трудові правовідносини — це динамічна система соціально-правових зв'язків, що відображає розвиток суспільства, економіки та правової культури. Вони є не лише формою реалізації права на працю, а й інструментом соціального партнерства, що забезпечує баланс між інтересами особи, роботодавця та держави.

Отже, правова природа й структура трудових правовідносин визначають суть трудового права як соціальної галузі, покликаної забезпечити людині гідні



умови праці, захист її прав і сприяти сталому розвитку українського суспільства як правової та соціальної держави.

Список використаних джерел:

1. Гетьманцева Н. Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Аналітичне-порівняльне правознавство*/ редкол.: Ю. М. Бисага (голов. ред.), В. В. Заборовський, Д. М. Белов, С. Б. Булеца та ін.; ДВНЗ «УжНУ» – Ужгород, 2024. №2. С. 309-313
2. Забродіна О.В. Трудове право України. URL: https://duikt.edu.ua/uploads/l_1922_65473899.pdf
3. Логінова М.В., Усова Д., Особливості договору як форми захисту трудових прав. Концептуальні шляхи розвитку науки та освіти: матеріали XII Міжнародної науковопрактичної конференції м. Львів, 29-30 травня 2024 року. – Львів : Львівський науковий форум, 2024. – 390 с.
4. Правове регулювання трудових правовідносин [Текст] : навч. посіб. / [авт. кол.: О. В. Веренкіотова, А. Л. Калінюк Б. В. Кирдан та ін.] ; за заг. ред. Б. В. Кирдана. – Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2024. – 431 с.





СЕКЦІЯ IV
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ
ЕКОНОМІЧНИМИ СУБ'ЄКТАМИ

УДК 658.15:004.738.5

***ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН,
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ***

Данько Владислав Васильович,
здобувач першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна,
galynuchka@gmail.com

Науковий керівник:

Лисак Галина Георгіївна, кандидат
економічних наук Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна

Однією з ключових складових економіки наразі є електронна комерція (e-commerce). Саме вона забезпечує купівлю та продаж товарів і послуг через Інтернет із використанням цифрових технологій. Якщо розглядати її у більш масштабному ракурсі – «електронна комерція сприяє підвищенню ефективності бізнес-процесів, оптимізації витрат та розширенню ринків збуту. Для національної економіки e-commerce стає важливим інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємств та розвитку малого та середнього бізнесу» [1,2].

В останні роки «в Україні спостерігається стабільне зростання обсягів онлайн-продажів. Основними драйверами цього процесу є розвиток цифрової інфраструктури, поширення смартфонів та безготівкових платіжних систем» [3]. Особливо активно електронна комерція розвивається у сферах роздрібної торгівлі, фінансових послуг та бізнесу B2B. Маркетплейси та інтернет-магазини





стають важливим каналом збуту для підприємств, що дозволяє малому та середньому бізнесу виходити на національні та міжнародні ринки без значних капіталовкладень у фізичні точки продажу. За даними досліджень, «обсяги електронних продажів у країні зростають щорічно на 20–25 %, що свідчить про високий потенціал розвитку цього сегмента економіки» [4].

В ході дослідження було визначено, що електронна комерція надає підприємствам низку суттєвих переваг. Основними з них є наступні. По-перше, вона «забезпечує доступ до широкого кола споживачів як у межах країни, так і на міжнародному рівні, що сприяє розширенню ринків збуту та підвищенню конкурентоспроможності. Крім того, впровадження електронної комерції дозволяє оптимізувати витрати підприємства, зокрема на оренду приміщень, логістичні послуги та утримання персоналу.

По-третє, використання цифрових технологій створює можливості для персоналізації пропозицій та аналізу поведінки клієнтів, що підвищує ефективність маркетингових та збутових стратегій. Нарешті, електронна комерція відкриває перспективи інтеграції з міжнародними платформами, що забезпечує доступ підприємств до зовнішніх ринків і сприяє розвитку експортної діяльності» [1,2].

Однак, не дивлячись на швидкий розвиток, електронна комерція в Україні, наразі, має певні проблеми, які обмежують її ефективне функціонування. Це й, недостатній рівень цифрової грамотності серед частини населення та суб'єктів підприємницької діяльності. І, проблеми з інфраструктурою доставки та логістики, які присутні, особливо у віддалених регіонах. А це ускладнює своєчасне постачання товарів.

Крім того, існуючі наразі ризики кібербезпеки та шахрайства знижують рівень довіри споживачів до онлайн-платежів. І, як наслідок – скорочення обсягів продажів. Дуже суттєвим перепоню є відсутність єдиної нормативно-правової бази, яка б регулювала електронну комерцію на національному рівні.



А це, в свою чергу створює «правову невизначеність та ускладнює формування ефективних стратегій розвитку галузі» [3,4].

Вважаємо, всі ці проблеми обумовлюють доцільність застосування системного підходу до розвитку інфраструктури, законодавства та цифрової освіти, щоб забезпечити стійке та безпечне функціонування e-commerce в країні.

Крім того, зазначені проблеми водночас визначають і основні напрямки для перспективного розвитку галузі, які визначаються кількома ключовими чинниками. По-перше, «державна підтримка цифровізації бізнесу, зокрема розвиток платіжних систем та логістичних платформ, створює умови для масштабного впровадження онлайн-послуг та забезпечує оперативність комерційних процесів. По-друге, активне застосування сучасних інформаційних технологій, таких як штучний інтелект, аналітика великих даних (Big Data) та блокчейн, підвищує ефективність транзакцій, забезпечує безпеку обігу даних, знижує операційні ризики та оптимізує управління ресурсами підприємств.

По-третє, інтеграція національних платформ з міжнародними маркетплейсами відкриває можливості виходу підприємств на зовнішні ринки та залучення додаткових джерел доходу. Нарешті, формування комплексної стратегії розвитку електронної комерції, що включає законодавчі, фінансові та освітні ініціативи, забезпечує створення безпечного та прозорого середовища для всіх учасників ринку» [3,4].

За результатами дослідження нами були зроблені такі висновки:

1) електронна комерція сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємств, оптимізації витрат і розширенню ринків збуту.

2) основними проблемами розвитку e-commerce в Україні є низька цифрова грамотність, логістичні обмеження, кіберризики та відсутність єдиної нормативно-правової бази.



3) перспективи розвитку пов'язані з цифровізацією бізнесу, використанням новітніх технологій, інтеграцією з міжнародними платформами та формуванням національної стратегії розвитку електронної комерції.

Список використаних джерел:

1. Коваленко, О. М. Електронна комерція в Україні: сучасний стан та тенденції розвитку. Київ: КНЕУ, 2021. 198 с.
2. Петриченко, І. В. Цифрова економіка та електронна комерція: монографія. Львів: Львівська політехніка, 2020. 220 с.
3. Шевченко, Т. А. Логістика і платіжні системи в електронній комерції. Харків: ХНУ, 2022. 150 с.
4. Кравченко, В. С. Маркетплейси та розвиток малого бізнесу в e-commerce. Дніпро: ДНУ, 2021. 160 с.





УДК 336.77

ІННОВАЦІЙНІ БАНКІВСЬКІ ПРОДУКТИ ТА ПОСЛУГИ: ВПЛИВ НА СТРУКТУРУ КРЕДИТУВАННЯ

Кусенко Костянтин Михайлович,
здобувач першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна,
galynuchka@gmail.com

Науковий керівник:

Лисак Галина Георгіївна, кандидат
економічних наук Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна

Стрімкий розвиток цифрових технологій, що охоплює практично всі сфери економіки, зумовив істотну трансформацію банківського сектору України. У сучасних умовах фінансові установи вимушені не лише адаптувати свої процеси до нових технологічних реалій, а й активно впроваджувати інновації, що здатні забезпечити збереження конкурентоспроможності, поліпшити якість обслуговування клієнтів і підвищити стійкість бізнес-моделей. Поставлена проблема полягає у визначенні того, як саме інноваційні банківські продукти та цифрові сервіси впливають на структуру кредитного портфеля, які тенденції проявляються в різних сегментах кредитного ринку та як трансформацію кредитування відображають теоретичні концепції, що формують методологічну основу сучасних фінансів.

Інноваційні банківські продукти стали важливим інструментом модернізації ринку кредитування, оскільки вони охоплюють не лише цифрові канали видачі кредитів, але й нові підходи до оцінювання ризику, цифрову ідентифікацію клієнтів, автоматизовані системи обробки даних, технології штучного інтелекту, хмарні платформи та елементи блокчейну. Як показують дослідження, цифрові фінансові технології стали ключовим чинником



перебудови операційних процесів банків, що призвело до переосмислення самої логіки кредитування та зміни інституційної ролі банківських установ у фінансовій системі [4].

У цих умовах проблема полягає не лише у впровадженні технологій, але й у формуванні спроможності банків ефективно управляти ризиками, дотримуватися нормативних вимог і вибудовувати стабільну кредитну політику, яка враховуватиме нові можливості та обмеження. За даними НБУ, частка кредитів, що видаються у дистанційному форматі, збільшується щороку, паралельно зростає й кількість заявок, оброблених автоматизованими скоринговими системами.

Українські банки активно впроваджують моделі, характерні для глобальних фінансових ринків: мобільні сервіси, кредитування на основі поведінкових даних, миттєві споживчі кредити у торговельних мережах, онлайн-кредитні лінії, інтегровані фінансові екосистеми. Потужний вплив на структуру кредитування має також посилення конкуренції з боку небанківських фінансових компаній, які часто застосовують більш гнучкі моделі роботи. Це змушує банки орієнтуватися на швидкість, персоналізацію та мінімізацію операційних витрат.

Удосконалення цифрової інфраструктури банківських послуг стало можливим завдяки впровадженню інструментів Big Data, штучного інтелекту, машинного навчання та хмарних технологій. Використання цих технологій у фінансовій сфері забезпечує банкам можливість здійснювати комплексний моніторинг клієнтської активності, прогнозувати фінансову поведінку позичальників та формувати кредитні пропозиції, адаптовані до індивідуальних характеристик клієнтів [1].

Такі дані мають стратегічне значення для банків, оскільки дозволяють зменшити частку проблемних кредитів і підвищити точність оцінки ризику. Для банківського сектору це означає зміщення акценту з традиційних форм



оцінювання кредитоспроможності на більш складні, але точні алгоритмічні моделі.

У навчальному курсі «Гроші та кредит» наголошується, що цифровізація банківської діяльності посилює значення функції трансформації ризиків і перетворює банки на складні інформаційно-аналітичні системи [2]. У цьому контексті важливим є перегляд класичних уявлень про кредитоспроможність та ліквідність, оскільки цифрові технології дозволяють скорочувати інформаційну асиметрію та мінімізувати невизначеність. Кредитні відносини розвиваються під впливом глобальної фінансової інфраструктури, де швидкість обробки інформації стає критично важливою, а роль банку як організатора кредитного процесу посилюється через необхідність забезпечення економічної безпеки операцій [3;1].

Інноваційні продукти впливають на структуру кредитування багатогранно. Насамперед, цифрові технології сприяють росту сегменту споживчого кредитування, особливо короткострокових позик, які видаються автоматизовано. Значна частина таких кредитів генерується через мобільні додатки, інтернет-банкінг та підключені сервіси торговельних мереж. Проте цей сегмент характеризується вищим ризиком, що потребує глибшого розуміння поведінкових моделей клієнтів.

У результаті структура кредитного портфеля банків стає більш динамічною, з високою оборотністю і швидкими змінами у складі позичальників. Завдяки інноваційним сервісам, які інтегруються з бухгалтерським і фінансовим обліком підприємств, банки стали здатними оцінювати бізнес-клієнтів у режимі реального часу.

Це дозволяє пропонувати проактивні кредитні лінії, коли рішення приймається без додаткових документів і без фізичної присутності клієнта. Діджиталізація також сприяє розширенню сегменту факторингових, лізингових та оборотних кредитів, забезпечуючи швидший доступ до фінансування.



Електронні активи, цифрові документи, токенизовані форми власності та smart-контракти відкривають нові можливості для банківської діяльності, особливо у сфері корпоративного кредитування. Такі операції стають прозорішими, а оцінка застави може здійснюватися у цифровому форматі без участі зовнішніх експертів. Інноваційні моделі дозволяють проводити попередню перевірку кредитоспроможності за лічені хвилини, а сам процес оформлення іпотеки стає повністю цифровим, з мінімальною кількістю паперових документів.

Хоча цифрові технології підвищують точність оцінювання позичальників, вони водночас генерують кіберризики, ризики втрати даних, технологічні збої та залежність від автоматизованих систем. Питання кібербезпеки стає одним із ключових факторів стійкості кредитної системи. У цьому контексті законодавча база, зокрема Закон України «Про банки і банківську діяльність», забезпечує основні вимоги до фінансової безпеки та захисту прав споживачів, що є фундаментом для впровадження інновацій [6;2]. Постанова НБУ № 863, спрямована на врегулювання ситуації на грошово-кредитному ринку, формує регуляторні умови, що впливають на доступність кредитних ресурсів і вимоги до ліквідності банківської системи [5].

У ході власного аналітичного дослідження було встановлено, що банки, які активно розвивають інноваційні продукти, демонструють швидше зростання кредитного портфеля та нижчий рівень простроченої заборгованості. Такі банки мають змогу генерувати кредитні пропозиції на основі моделей прогнозування, що враховують сезонність доходів, індивідуальний стиль споживання та рівень фінансової активності.

У цьому сенсі роль банківського менеджменту зазнає суттєвих змін: акцент зміщується від використання стандартних процедур оцінки клієнта до управління складними цифровими системами, з іншого боку, надмірна автоматизація доповнюється ризиками. Автоматизовані скорингові моделі можуть некоректно оцінювати позичальників через недостатність даних або



через використання алгоритмів, які мають приховані похибки. Це вимагає постійної адаптації моделей, регулярного тестування їх ефективності та дотримання принципів відповідального кредитування.

За результатами дослідження можна зробити висновок, що інноваційні банківські продукти суттєво впливають на структуру кредитування в Україні. Вони сприяють зростанню частки цифрових кредитів, розширюють можливості доступу до фінансування населення та бізнесу, удосконалюють процеси оцінювання позичальників і створюють передумови для підвищення стійкості банківської системи.

Проте трансформаційні процеси мають супроводжуватися посиленням регуляторного контролю, розвитком систем кіберзахисту, удосконаленням моделей ризик-менеджменту та підвищенням прозорості банківських операцій.

Лише за умови комплексного підходу інновації можуть стати ключовим чинником розвитку кредитного ринку України та забезпечити стабільне економічне зростання в довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Литвин О., Кудін В., Онищенко А., Ніколаєв М., Чаплинська Н. Інтеграція цифрових засобів у фінансову сферу: потенціал Cloud Computing, Blockchain, Big Data й AI. *Фінанси та кредит*. 2024. № 25(7). С. 93–98.
2. Гроші та кредит : курс лекцій для підготовки бакалаврів за спеціальністю 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» (4 кредити) / Т.О. Ставерська, О.П. Близнюк, Г.Г. Лисак / – Електрон. дані. – Х. : ДБТУ, 2022. – 384 с. – с. 186-193.
3. Коваленко Д. І. Гроші і кредит: теорія і практика. – К.: Ліра-К, 2015. – 360 с. – с. 214-227.



4. Шевченко М. М., Джерелейко С., Михальчинець Г. Development of digital financial technologies (FinTech) in the financial sector of Ukraine. KPI Research Papers. – 2023. – Т. 12. – С. 148–154.

5. Про врегулювання ситуації на грошово-кредитному та валютному ринках України : Постанова Національного банку України від 04.12.2015 р. № 863. URL: <http://www.bank.gov.ua>

6. Закон України про банки і банківську діяльність : Закон України від 07.12.2000 р. № 2121-III (зі змінами та доповненнями URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2121-14>





UDK 331.101.2

***INTEGRATING MOBILE CYBER RESILIENCE INTO AN ENTERPRISE ESG
MANAGEMENT MODEL***

Panchuk Oleksandra Ruslanivna,
a first (bachelor) level higher education
student of Kharkiv National University of
Radio Electronics, Kharkiv, Ukraine,
sashapanchuk1@gmail.com

The use of mobile devices has grown drastically over the years. In the corporate world, they have become essential for modern enterprise management strategies, particularly in the context of achieving Sustainable Development Goals (SDGs): for example, responsible consumption and building resilient infrastructure. Unfortunately, at the same time, this mobility creates critical cyber risks that require a systematic approach.

Integrating cybersecurity into a sustainable development strategy (SDS). Mobility as a factor in efficiency and risk: the widespread use of mobile devices is an important contributor to increased operational efficiency and enterprise agility, which is crucial to its long-term economic sustainability. However, mobile devices often become the most vulnerable point in an enterprise's information security perimeter, posing risks of confidential data compromise (financial, personal, trade secrets or all of the above). Unlike relying on corporate desktop devices only, it is harder to ensure every endpoint is sufficiently protected.

Reputational and social impact: a cybersecurity breach resulting in the compromise of customer or partner data makes dramatic impact on the reputation and trust of stakeholders. This directly contradicts the social dimension of sustainable development (SDG 16: Peace, Justice, and Strong Institutions).

Cyber resilience is an organization's ability to respond to cyberattacks in an appropriate, timely manner and recover from them. Due to its substantial impact on



the internal processes of an enterprise, it should be considered an integral component of ESG (Environmental, Social, and Governance) metrics, being a direct reflection of the quality of corporate governance and long-term risk perspectives.

Key issues with mobile cybersecurity. bring your own device (BYOD) policies are without a doubt convenient for employees and cost-effective for their employers, however, at the same time severely complicate device control. Blurring the boundaries between personal and work use inevitably increases the risk of devices being infected with malware, the chance of phishing attacks through personal, and adds the threat of data compromise via unsecured public Wi-Fi networks.

At the same time, application and OS vulnerabilities remain a forever relevant issue. Mobile operating systems and applications, especially out-of-date releases, contain drawbacks that can be exploited by attackers to gain unauthorized access to corporate systems and resources.

Insider threat: physical loss or theft of corporate mobile devices containing unencrypted data is a significant risk, which requires a complex approach considering both technological and psychological factors.

Implementing strategic cybersecurity management measures. As with all multifaceted issues, ensuring reliable security of company data requires comprehensive protective measures to be implemented.

Zero Trust architecture is one of the most efficient models to be applied. According to it, no device or user is considered trusted by default. Strict authentication and authorization are required for every access or modification request to corporate resources; additionally, no unnecessary permissions are granted in the system, allowing users and processes to only perform actions that are absolutely required when fulfilling their work duties.



Mobile device management (MDM) or enterprise mobility management (EMM) tools are also a strategic necessity, allowing for centralized control of security policies (like enforcing data encryption), and providing an enterprise with a way to audit and monitor activity in real time. It is generally advised to invest in solutions capable of continuous analysis of enterprise network traffic and automatic incident response.

It is important to emphasize, though, that the human factor is always the weakest link. Any technical measures will fail if employees are not provided with crucial information regarding cyberthreats and ways to mitigate them. Considering this, it is a must to implement the corresponding training programs aimed at improving employee literacy (how to recognize phishing, how to handle sensitive information, how to use of public networks safely, etc.).

Conclusion. Cybersecurity of mobile devices is a complex issue, and to deal with it means more than just handling technical aspects for it, but the human factor as well. Data protection is a critical element of strategic management which consistently and directly impacts the sustainable development of an enterprise. Making a point to address those issues will not only protect assets, but also ensure long-term stakeholder trust, which is the key to sustainable and responsible business.

References:

1. Cybersecurity for SDG Digital Initiatives Securing the Future of Sustainable Technology Deployments / E. Kesavan et al. International Journal of Environmental Sciences. 26.07.2025. URL: <https://theaspd.com/index.php/ijes/article/view/5128> (access date: 06.12.2025).
2. Cyber Peace and the UN SDGs. CyberPeace Institute. 24.05.2022. URL: <https://cyberpeaceinstitute.org/news/cyber-peace-and-the-un-sdgs/> (access date: 06.12.2025).



3. Applying Zero Trust Principles to Enterprise Mobility. America's Cyber Defense Agency. URL: https://www.cisa.gov/sites/default/files/publications/Zero_Trust_Principles_Enterprise_Mobility_For_Public_Comment_508C.pdf (access date: 06.12.2025).





УДК 336.22:004.7

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ГРОШОВОМУ РИНКУ

Перетяченко Ігор Сергійович,
здобувач першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна
galynuchka@gmail.com

Науковий керівник:

Лисак Галина Георгіївна, кандидат
економічних наук Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна

У сучасних умовах розвитку глобальної економіки фінансові ринки зазнають значних трансформацій під впливом цифровізації та технологічних інновацій. «Поява електронних грошей, цифрових валют центральних банків (CBDC), блокчейн-технологій, токенизації активів та криптовалют кардинально змінює структуру грошового обігу, спосіб здійснення розрахунків та функціонування фінансових інститутів» [1,2,4].

В Україні процес цифровізації фінансового ринку набирає особливої актуальності. Це зумовлено, як підвищенням фінансової інклюзивності, так і розвитком FinTech-сектору та інтеграцією національної економіки у світові фінансові потоки.

На нашу думку, дослідження цифровізації та інноваційних процесів на грошовому ринку дозволить оцінити вплив новітніх фінансових технологій на ефективність грошового обігу та стабільність банківської системи.

Дослідження показало, що інновації на грошовому ринку кардинально трансформують фінансову систему, змінюючи способи здійснення платежів, структуру фінансових інститутів та роль державного регулювання. Зокрема,



«електронні гроші забезпечують підвищення швидкості та доступності розрахунків, що сприяє зростанню фінансової інклюзивності населення та підприємств» [1,2].

Крім того, наразі дуже активний розвиваються цифрові валюти центральних банків (CBDC), які «надають державі інструменти модернізації фінансових процесів та підвищення ефективності монетарної політики» [3,4].

В Україні цей процес передбачено реалізувати через проєкт е-гривня. Він розроблений із метою «забезпечення зростання фінансової доступності, зниження вартості транзакцій та прозорість розрахунків» [2]. Водночас науковці зазначають, що «CBDC супроводжується специфічними ризиками, серед яких зменшення депозитної бази комерційних банків, проблеми захисту приватності користувачів, кіберзагрози та технічні збої у роботі системи» [2].

Ще одним важливим напрямом інновацій є токенизація активів та застосування блокчейн-технологій. За думками вітчизняних науковців, «токенизація дозволяє підвищити ліквідність активів, знизити трансакційні витрати та забезпечити прозорість і захищеність угод. Такі технології створюють нову інфраструктуру грошового обігу, що може інтегрувати традиційні фінансові інструменти з цифровими активами» [5].

Не менш значущою є роль криптовалют, які формують децентралізовані моделі фінансових взаємодій. Пашенко А.В. підкреслює, що «криптовалюти слугують як інвестиційним інструментом, так і засобом міжнародних розрахунків без банків-посередників, зокрема у сфері DeFi та цифрових сервісів» [6]. Водночас у багатьох країнах, включно з Україною, невизначеність правового статусу криптовалют обмежує їх масове використання [8].

Таким чином, сучасний грошовий ринок України рухається у напрямі цифрової трансформації, де співіснуюватимуть електронні гроші, CBDC, токенизовані активи та децентралізовані фінансові моделі. Ефективна інтеграція цих інновацій потребує комплексного підходу, що включає розвиток



нормативно-правової бази, надійні технологічні рішення та підвищення рівня довіри громадян до цифрових фінансових інструментів. Лише за таких умов інновації стануть фундаментом стабільного розвитку фінансової системи України [1,2,4,5,6].

Висновки. Інновації на грошовому ринку України формують фундамент для цифрової трансформації фінансової системи. Електронні гроші підвищують доступність і швидкість розрахунків, цифрові валюти центральних банків (CBDC) сприяють модернізації монетарної політики та прозорості фінансових потоків.

Для успішного впровадження цих інновацій необхідна комплексна стратегія розвитку, яка включає вдосконалення нормативно-правової бази, підвищення кібербезпеки, розвиток технологічної інфраструктури та формування довіри серед користувачів.

Список використаних джерел:

1. Бондаренко В. В. Цифровізація фінансових ринків: сучасні тенденції та перспективи. *Фінанси України*. 2021. № 5. С. 34–42.
2. Деркач О. І. Інноваційні технології у фінансовій сфері. – Київ: КНЕУ, 2020. – 192 с.
3. Європейський центральний банк. Digital Finance Report. – Frankfurt am Main, 2022. – 58 р.
4. Ковальчук Л. П. CBDC та розвиток фінансової інфраструктури України. *Економіка та держава*. 2022. № 10. С. 12–20.
5. Левченко С. М. Токенізація активів та блокчейн у фінансовій сфері. *Науковий вісник НБУ*. 2021. Вип. 24. С. 55–64.
6. Пащенко А. В. Криптовалюти як елемент фінансової системи. *Фінанси та кредит*. 2020. Т. 26, № 9. С. 45–53.



7. Сухомлин Т. М. Цифрові платіжні системи: сучасний стан та перспективи. *Вісник економічної науки України*. 2021. № 4. С. 78–86.

8. Закон України «Про платіжні послуги» від 6 липня 2017 р. № 2155-VIII. – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19>





СЕКЦІЯ V ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СВІТІ

УДК 658.4:159.9

ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА НА ЯКІСТЬ КОМУНІКАЦІЇ В КОЛЕКТИВІ

Ковальчук Олена Володимирівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Приватного вищого
навчального закладу «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна,
olena.kovalchuk2005@gmail.com

Науковий керівник:

Майборода Марія Миколаївна,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та
онтопсихології ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, m.maiboroda@ipp.edu.ua

Лідерство є однією з ключових категорій соціально-психологічних досліджень в організаціях. Воно впливає на взаємовідносини між керівником і підлеглими, формує організаційну культуру та визначає ефективність внутрішньої комунікації.

Мета цієї роботи полягає в аналізі, як різні стилі лідерства (авторитарний, демократичний, ліберальний) впливають на якість комунікації в колективі.

Лідерство — це процес соціального впливу, у якому лідер через свої особистісні якості, поведінку або стратегії мотивує інших осіб до досягнення спільної мети. Лідер здатен координувати зусилля команди, створювати бачення та підтримувати моральний клімат в групі. Ефективне лідерство



передбачає не лише постановку цілей, але й побудову взаємодії через комунікацію й участь членів команди в прийнятті рішень [1].

Класичною типологією стилів лідерства вважається модель Курта Левіна, який виокремив три базові стилі — авторитарний, демократичний та ліберальний. Утім, розвиток управлінських підходів і накопичення емпіричних досліджень призвели до розширення цієї класифікації, сучасні науковці також виділяють трансформаційний, транзакційний та інші стилі лідерства, що враховують специфіку мотивації працівників, рівень їхньої автономії та особливості організаційної культури [2].

Авторитарний стиль лідерства ґрунтується на повній концентрації влади в руках керівника, який самостійно ухвалює рішення та майже не враховує думку підлеглих. Для нього характерні чітке регулювання, жорсткий контроль і директивність. Перевагами такого стилю є швидкість у прийнятті рішень та дисципліна, однак він часто пригнічує ініціативу співробітників і може створювати несприятливий психологічний клімат, у якому працівники почуваються обмеженими у висловленні власних думок.

Демократичний стиль передбачає активне залучення підлеглих до процесу прийняття рішень, що супроводжується колегіальністю, обговореннями та підтримкою відкритої комунікації. Такий підхід стимулює ініціативу, сприяє розвитку співробітників і формує сприятливий психологічний клімат, що підвищує задоволеність працею та почуття причетності. Водночас демократичний стиль може бути менш ефективним у кризових ситуаціях, коли необхідні швидкі та однозначні рішення, а також може послаблювати дисципліну через широке залучення працівників до обговорення [1].

Ліберальний стиль лідерства характеризується мінімальним втручанням керівника у робочі процеси та високим рівнем делегування відповідальності працівникам. Для цього стилю часто притаманні відсутність чітких інструкцій і



слабкий контроль, що може призводити до апатії, внутрішніх конфліктів і зниження продуктивності, особливо в командах, які потребують структурованого керівництва. Проте у колективах із високою самоорганізацією ліберальний стиль здатний забезпечити ефективну автономію, підтримувати творчість і сприяти розвитку самостійності співробітників [2].

Після опису кожного стилю можна проаналізувати, яким чином вони впливають на якість комунікації в команді та які комунікаційні наслідки має використання кожного з них у різних організаційних ситуаціях.

При авторитарному стилі лідерства комунікація здебільшого має вертикальний характер: інформація передається згори вниз, а прийняття рішень зосереджене у керівника. Такий підхід може бути ефективним у ситуаціях, що потребують швидкого реагування та чіткої координації дій, однак водночас обмежує двосторонній діалог і знижує можливість працівників впливати на процеси. У колективах із жорсткою ієрархією підлеглі частіше відчують нестачу залученості та автономії, що може негативно позначатися на мотивації та ініціативності. Дослідження впливу стилів управління показують, що за авторитарного підходу комунікація стає менш відкритою, зменшується рівень творчого обміну, а психологічна атмосфера в команді може погіршуватися. Водночас у короткостроковій перспективі та в умовах високого тиску такий стиль здатний забезпечити високу дисципліну та результативність виконання завдань [4].

Демократичні лідери стимулюють відкритий двосторонній діалог, заохочують обговорення, дискусії та спільне ухвалення рішень. Такий підхід формує розвинуті горизонтальні канали комунікації між членами колективу, а також підтримує якісну вертикальну взаємодію з керівником. Завдяки цьому працівники відчують більшу залученість, відповідальність та справедливість у процесах прийняття рішень. Демократичний стиль також створює умови для конструктивних конфліктів, де розбіжності обговорюються відкрито й



вирішуються шляхом співпраці, а не примусу. У підсумку комунікація в колективах із демократичним лідерством стає більш гнучкою, креативною та сприяє зростанню командної згуртованості й моральної задоволеності [3].

У ліберальному стилі лідер практично не втручається, взаємодія між підлеглими може бути менш структурованою, а роль лідера — розмитою. В таких умовах можуть виникати конфлікти через відсутність чітких правил, а комунікація стає хаотичною або недостатньо ефективною. Якщо ж команда складається з висококваліфікованих, самостійних працівників, ліберальний стиль може стимулювати автономію, самоконтроль і ініціативу — що позитивно впливає на горизонтальну комунікацію. Проте, як зазначено в дослідженні Сергєєвої та Кондратьєвої, при ліберальному стилі може спостерігатися низька продуктивність, якщо працівники не мають достатньої внутрішньої мотивації або структури [4].

Керівник, який уміє гнучко поєднувати стилі лідерства залежно від контексту, здатен створити сприятливий комунікаційний клімат у колективі, підтримуючи мотивацію, ініціативу та залученість працівників. Для підвищення ефективності комунікації важливо, щоб лідери розуміли власний стиль взаємодії та усвідомлювали його вплив на команду. У професійній практиці корисно впроваджувати тренінги з розвитку комунікативної компетентності, які допомагають керівникам адаптувати власну поведінку до конкретних умов і завдань. Важливо також створювати дієві механізми зворотного зв'язку, що дають співробітникам можливість відкрито висловлювати думки, брати участь у прийнятті рішень і формувати атмосферу довіри та співпраці в організації.

Демократичний стиль сприяє відкритому двосторонньому діалогу, заохочуючи обговорення, дискусії та спільне ухвалення рішень. Така модель посилює як горизонтальні канали комунікації між працівниками, так і вертикальні канали з керівництвом, формує відчуття справедливості та



причетності. Унаслідок активної участі співробітників підвищується їхня залученість у робочі процеси; крім того, демократичне лідерство сприяє виникненню конструктивних конфліктів, які вирішуються через співпрацю, а не примус. Загалом, використання демократичного підходу підвищує згуртованість колективу, стимулює креативність і покращує морально-психологічний клімат.

Останні дослідження показують, що стиль лідерства впливає не лише на вербальну взаємодію, а й на формування «клімату включеності» (inclusion climate), який опосередковує позитивні командні результати: підвищену задоволеність роботою, більшу прихильність до організації та зниження рівня стресу. Також відзначається, що спосіб комунікації керівника тісно пов'язаний зі стилем його лідерства і разом визначає якість співпраці та ефективність командної взаємодії. Практика показує, що гнучкість у виборі стилю — тобто здатність комбінувати різні підходи залежно від контексту — підвищує ефективність комунікації й сприяє більш гармонійному психологічному клімату в команді [4].

Отже, стиль лідерства має прямий вплив на комунікаційні процеси в колективі та визначає ефективність внутрішньої взаємодії. Авторитарний стиль забезпечує оперативність у прийнятті рішень, проте водночас обмежує горизонтальну комунікацію та стримує творчу ініціативу працівників. Демократичний стиль, навпаки, сприяє відкритому діалогу, підвищує залученість персоналу та створює умови для конструктивного вирішення конфліктів, підтримуючи сприятливий психологічний клімат. Ліберальний стиль може заохочувати автономію та самостійність, однак за відсутності належної організаційної структури він здатен призвести до хаотичності в роботі та зниження продуктивності команди. Такий аналіз підкреслює важливість усвідомленого вибору стилю лідерства відповідно до особливостей колективу та конкретних управлінських ситуацій.



Список використаних джерел:

1. Психологічні особливості стилів керівництва. URL: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/322.html, (дата звернення: 17.11.2025).
2. Шушкевич М. В. Вплив стилю керівництва на динаміку взаємовідносин в колективі. URL: https://elartu.tntu.edu.ua/bitstream/lib/27702/2/VII_AZST_2018v3_Shushkevych_M_V-The_influence_of_256-257.pdf, (дата звернення: 17.11.2025).
3. Особливості впливу різних стилів лідерства на ефективність діяльності персоналу. URL: https://econ.vernadskyjournals.in.ua/journals/2024/35_74_2/9.pdf, (дата звернення: 20.11.2025).
4. Збірник наукових праць. Частина 3. Міністерство освіти і науки України. URL: [https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/202204/Частина_3_Збірник_2022_постранично%20\(1\)-конвертировано.pdf](https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/202204/Частина_3_Збірник_2022_постранично%20(1)-конвертировано.pdf), (дата звернення: 24.11.2025).





УДК 159.923.2:005.322

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА

Козловська Наталія Володимирівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, kozlovskan23@gmail.com

Науковий керівник:

Кучерган Єлизавета Валеріївна,
кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри соціально-
гуманітарних дисциплін ПВНЗ
«Інститут психології і
підприємництва», м. Київ, Україна,
elizavetakuchergan979@gmail.com

Сучасний світ вже давно перестав бути чітко структурованим та передбачуваним, як це було раніше. Ми бачимо, як на новий рівень виходять сучасні лідери, котрі не лише успішно адаптуються до швидкоплинних змін, а прагнуть змінювати світ на краще, рости та розвиватися. Ці люди не просто бажають змінити світ, вони мають чітке бачення як це зробити та йдуть своїм шляхом незважаючи на думку інших. Саме ця мотивація, бажання та амбіції приводять їх до результату.

Метою даної роботи є розробка цілісного психологічного портрету сучасного лідера шляхом систематизації його основних професійних навичок, домінуючих особистісних якостей та аналізу психологічних проблем.

Актуальність теми зумовлена тим, що саме лідер здатний мотивувати команду та спрямувати її на досягнення бажаного результату. Особливу значущість дослідження психологічного портрету має з огляду на зростання психоемоційного навантаження на керівників. Це проявляється у необхідності прийняття рішень, ризику професійного або емоційного вигорання та розвитку високого рівня емоційного інтелекту. Тому зростає запит на свідоме лідерство





та розробку програм розвитку лідерських якостей і компетенцій, оскільки ці навички не є вродженими, а вимагають систематизації для їх ефективного розвитку.

У даному дослідженні термін «лідер» розглядається не як формальна (адміністративна) посада, а як особа, що здійснює ефективний вплив на поведінку окремих осіб та груп працівників з метою спрямування їхньої діяльності на досягнення поставлених цілей [4].

Лідери завжди прагнуть бути на крок попереду. Це часто перетворюється на намагання знайти той самий, єдиний проривний метод лідерства. Саме тому виникає необхідність відокремити швидкоплинні тенденції від фундаментальних засад лідерської ефективності. Та попри зміну менеджерських підходів і розкручених трендів, що постійно з'являються й зникають, є те, що завжди залишається незмінним. І це – якості справжнього лідера.

Розглядаючи ідеальний теоретичний портрет лідера, варто звернути увагу на класичні роботи. Зокрема, Джон Максвелл у своїй книзі «21 незамінна якість лідера. Стати тим, за ким ітимуть люди» вказує, що успішний лідер потребує таких якостей, а саме:

1. Характер – будьте міцними, як скеля.
2. Харизма – перше враження може стати останнім штрихом.
3. Комунікація – без неї ваша подорож буде самотньою.
4. Відданість – вона відрізняє мрійника від людини справи.
5. Компетентність – вибудуйте її – і люди прийдуть.

Наведений перелік містить авторські формулювання Джона Максвелла, які використовуються для наочної демонстрації ключової ідеї кожної якості [1].

З метою верифікації теоретично сформованого психологічного портрету було організовано дослідження. Для цього проведено опитування серед учнів ДЮГО «Лідер» Криворізького ліцею № 49, що склали цільову вибірку цієї





роботи для визначення психологічного портрету сучасного лідера. У ході опитування було проаналізовано відповіді 17 респондентів. Отримані дані, дозволили створити практичний портрет лідера.

Аналіз відповідей респондентів показав, що у визначенні цього терміна вони зосереджують увагу на тому, що лідером є відповідальна та цілеспрямована особа, яка завдяки своєму авторитету, баченню та особистому прикладу, здатна здійснювати ефективний емоційний вплив на команду, надихати її до спільних цілей, приймати складні рішення в несподіваних ситуаціях та брати на себе відповідальність за результат.

У переліку якостей, які опитані вважають найбільш важливими переважають ті, що стосуються морально-етичної стійкості, а саме:

1. Відповідальність;
2. Впевненість у собі;
3. Справедливість;
4. Емпатія;
5. Цілеспрямованість;
6. Підтримка команди;
7. Стійкість.

Зіставлення теоретичного та практичного портретів свідчить про високий збіг у визначенні ключових якостей, а саме: відповідальність та справедливість. Проте емпіричні дані також акцентують увагу на емоційній складовій, а саме: емпатії та підтримці команди, що підтверджує важливість емоційного інтелекту у сучасному лідерстві.

Однак, ідентифікація ідеального портрета – це лише перший крок, оскільки для практичної реалізації потрібно врахувати бар'єри, що обмежують потенціал.

Проведений аналіз відповідей на питання засвідчує, що сьогодні світ потребує справжнього лідера, проте не всі готові взяти на себе відповідальність,



прийняти критику та привести свою команду до результату. Таким чином, зіставлення теоретичного та практичного портретів повністю відповідає меті роботи. Результати проведеного дослідження, можуть бути узагальнені в наступних основних положеннях.

У сфері прийняття рішень респонденти демонструють високу обережність, що суперечить вимогам лідерства.

Лише 23.5% опитаних почуваються комфортно приймаючи рішення, в умовах невизначеності, маючи лише 70% необхідної інформації. Переважна більшість 76.5% потребують повного інформування.

Ця неготовність ризикувати трансформується у недостатній рівень довіри до членів команди, що проявляється у надмірному контролі та психологічному опорі делегуванню повноважень. Це підтверджується тим, що 64.7% перевіряють навіть надійно виконану роботу.

Крім того, 52.9% виявляють схильність до очікування, бажаючи, щоб нову справу взяв на себе хтось інший, що суперечить вимогам інноваційного лідера.

Психологічні бар'єри виявляються у сфері комунікації та ставленні до помилок, що суперечить ефективному лідерству. Зафіксовано, що 76.5% визнають свою помилку приватно, а не публічно, оскільки прагнуть уникнути втрати авторитету перед групою.

Це пов'язано з тим, що 70.6% емоційно важко визнавати свої помилки. Такий захист посилюється із бажанням залишати емоції «за дверима офісу», що хоч і, розглядається як професіоналізм, є ознакою психоемоційного навантаження та бар'єром для лідерства.

Готовність респондентів до управлінської діяльності розподілена нерівномірно, незважаючи на високу демонстрацію командної орієнтації.



Зокрема, хоча більшості важливий результат команди 76.5% та готовність вирішувати конфліктні ситуації 70.6%, лише 47.1% опитаних готові мотивувати на результат інших.

Це свідчить про те, що лідери мають орієнтир на командну роботу, але бояться взяти на себе відповідальність.

Таким чином, результати дослідження показують, що лідери володіють високою командною орієнтацією, але психологічно не готові до відповідальності та ризику.

Подолання цих внутрішніх бар'єрів вимагає освоєння психологічної комунікації та впливу, яку описує Роберт Чалдині у своїй книзі «Психологія впливу. Оновлено та доповнено» [3].

Враховуючи, що більшість опитаних лідерів стикаються з психологічним опором до ризику та контролю доцільно застосовувати ефективні практичні програми, які перетворюють лідерство з інтуїтивного дару на техніку.

Програми подібні до ICPM Consulting «Тренінги з лідерства та особистої ефективності» орієнтовані на формування лідерства, яке ще недавно вважалося винятково даром природи. Інструменти і техніки управління собою і своїми життєвими результатами [5].

Для подолання виявлених психологічних бар'єрів варто звернутися до книги «Модель п'яти рівнів лідерства» Джона Максвелла. Ця книга надає покроковий план переходу від впливу на основі страху до впливу на основі авторитету [2].

Втім, використання всіх цих інструментів і моделей має лише одну мету: забезпечити внутрішню трансформацію людини. Усе залежить від лідерства, а лідерство є проявом внутрішньої сутності людини. Якщо всередині Ви зможете стати лідером, яким маєте бути, зовні станете лідером, яким хочете бути. Адже справжня сила людини полягає не в тому, щоб керувати іншими, а в умінні





керувати собою, своїми вчинками й думками, спираючись на мудрість, здобуту через пізнання.

Список використаних джерел:

1. Максвелл Дж. 21 незамінна якість лідера. Стати тим, за ким ітимуть люди. Київ: Брайт Букс, 2025. 144 с. (дата звернення: 05.11.2025).
2. Максвелл Дж. П'ять рівнів лідера. Харків: Фабула, 2018. 304 с. (дата звернення: 07.11.2025).
3. Чалдині Р. Психологія впливу. Оновлено та доповнено. Харків: КСД, 2022. 640 с. (дата звернення 10.11.2025).
4. Конспект. Керівництво і лідерство | ДН КФКСумДУ. URL: <https://share.google/qeLCGFuoKiWNR4ljU> (дата звернення 09.11.2025).
5. Тренінги з лідерства та особистої ефективності. URL: <https://share.google/tTSWfHoD7geayiE0l> (дата звернення 12.11.2025).





СЕКЦІЯ VII
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 005.96:005.32:004

АНАЛІЗ ВПЛИВУ ВНУТРІШНІХ HR-ПЛАТФОРМ НА МОТИВАЦІЮ ТА
КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ ПОКОЛІНЬ Y I Z

Білик Анастасія Дмитрівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Приватного
вищого навчального закладу
«Інститут психології і
підприємництва», м. Київ, Україна,
bilyknasta1@gmail.com

Науковий керівник:

Зайцева Іраїда Юрївна, проректор з
науково-педагогічної та навчальної
роботи, доктор економічних наук,
професор Приватного вищого
навчального закладу «Інститут
психології і підприємництва»,
м. Київ, Україна,
zaitsevairaida@ukr.net

Сучасний ринок праці об'єднує представників різних поколінь, зокрема Y та Z, які відрізняються своїми цінностями, мотиваційними підходами та професійною поведінкою. Ці характеристики сформувалися під впливом різноманітних історичних, соціокультурних і технологічних чинників. У такому багатопоколінному середовищі дедалі гостріше постає необхідність розробки механізмів, які здатні забезпечити ефективну співпрацю між людьми з різними трудовими орієнтирами та очікуваннями. Це робить роль сучасних лідерів і менеджерів критично важливою: вони мають враховувати міжпоколінні





відмінності у мотивації, комунікативних стилях і ставленні до організації праці, щоб забезпечити ефективність і конкурентоздатність компаній.

Основна мета дослідження полягає у всебічному аналізі впливу внутрішніх HR-платформ на мотивацію працівників та формування корпоративної культури поколінь Y і Z. Також акцентується увага на тому, як цифрові HR-інструменти можуть сприяти побудові результативної взаємодії між цими поколіннями в умовах сучасного організаційного середовища.

У науковій літературі вирізняють кілька основних поколінь: традиціоналісти (1925–1945), бебі-бумери (1946–1964), покоління X (1965–1979), мілленіали або покоління Y (1980–2000) та покоління Z (2001–2010). Масове виходження бебі-бумерів із ринку праці та активне включення молодших поколінь, зокрема мілленіалів, стало відомим як Big Crew Change — процес, що трансформував структуру робочої сили та поставив перед організаціями виклик пошуку нових підходів до управління людським капіталом. Покоління, однак, визначають не лише за хронологією народження, а й через соціальні чинники, які формують їхні світогляди та цінності. Наприклад, покоління Y, тобто мілленіали, вирізняються комунікабельністю, потребою в регулярному зворотному зв'язку, схильністю до мультизадачності та помітно нижчим рівнем організаційної лояльності. Покоління Z демонструє високий рівень цифрової обізнаності, підприємливість, прагнення до швидких результатів та здатність гармонійно поєднувати віртуальну та реальну взаємодію [3].

У сучасному контексті міжпоколінних відмінностей особливої значущості набувають внутрішні HR-платформи – інноваційні цифрові платформи, призначені для автоматизації основних процесів управління персоналом, включаючи навчання, адаптацію нових співробітників, організацію внутрішньої комунікації та проведення оцінювання ефективності працівників. Дані технології гармонійно відповідають потребам поколінь Y та Z, для яких





властива висока технологічна обізнаність, орієнтація на безперервне навчання, необхідність оперативного доступу до інформації та прозорий підхід до оцінки результатів діяльності. Використання підходів цифрового навчання сприяє посиленню внутрішньої мотивації, збагаченню професійних компетентностей і створенню умов для постійного відчуття кар'єрного зростання, що є важливим аспектом для представників обох поколінь [4].

Гейміфікація стає однією з ефективних стратегій використання таких HR-платформ у розвитку корпоративної культури, оскільки впровадження ігрових механізмів у професійне середовище сприяє підвищенню мотивації, залученості та покращенню внутрішньої комунікації.

Як приклад можна розглянути модель My Marriott Hotel, створену корпорацією Marriott. Це інтерактивна онлайн-симуляція, яка відтворює основні аспекти управління готелем: розподіл обов'язків, керування робочим навантаженням, реагування на непередбачувані обставини та забезпечення відповідності стандартам сервісу. Основна мета цієї програми полягає у формуванні безпечного середовища для тренування співробітників, що дозволяє їм працювати в умовах високої інтенсивності без ризиків для реального бізнесу. Усі користувачі отримують миттєвий зворотний зв'язок щодо своєї ефективності [1]. Ця симуляція є неодмінною частиною програм онбордингу та внутрішнього навчання. Нові працівники мають можливість практикуватися у вирішенні типових робочих завдань у віртуальному форматі ще до виконання реальних обов'язків. Успішне проходження етапів відкриває доступ до поглиблених навчальних модулів, що значно пришвидшує процес адаптації та інтеграції в операційні процеси компанії [2].

Такий підхід у навчанні найкраще відповідає потребам покоління Z. Це покоління віддає перевагу інтерактивним методам, коротким навчальним циклам із миттєвою віддачею та демонструє високу адаптивність до швидких змін. Використання симуляцій сприяє їхній швидкій адаптації, надаючи



можливість експериментувати, що, своєю чергою, підсилює внутрішню мотивацію до навчання. Для міленіалів ефективність такого формату є менш виразною. Їм ближчі більш структуровані підходи до розвитку, що базуються на ґрунтовнішому аналітичному опрацюванні матеріалу, аніж на динамічній взаємодії в рамках моделювання.

Наступним із прикладів є внутрішні квест-механіки, подібні до тих, що впроваджує Deloitte Leadership Academy. Ця система побудована на послідовних завданнях із принципом «відкриття рівнів». Суть полягає в тому, що співробітники проходять серію етапів, які вимагають координації та співпраці між різними відділами. Новий «рівень» відкривається лише після успішного виконання попереднього, а кінцевий результат оцінюється за чіткими критеріями командної роботи. Основна мета такого інструменту — зміцнення міжфункціональної взаємодії, формування колективної відповідальності та розвиток культури горизонтальної комунікації. Deloitte інтегрує цю механіку у програми розвитку лідерства: командам надаються конкретні «кейсові місії», які реалізуються паралельно з основними робочими завданнями. Система винагород включає доступ до додаткових навчальних курсів, менторських сесій, участь у внутрішніх рейтингах команд, а також переваги в програмах кар'єрного зростання [1, 2].

Ця модель демонструє найбільшу ефективність у роботі з міленіалами, які відчують схильність до колективних підходів, надають перевагу прозорим правилам взаємодії, цінують можливість інтегрувати різноманітні компетенції та прагнуть чітко структурованих освітніх траєкторій. Відтерміноване підкріплення не лише не стає для них демотивуючим фактором, але й сприяє підтриманню стабільного та довгострокового інтересу до процесу. Натомість для представників покоління зумерів такий формат видається менш привабливим через його відносно повільний темп, складнішу координацію дій та відсутність негайного зворотного зв'язку, який вони зазвичай очікують.





Особливу увагу заслуговує інструмент, який активно використовує компанія Aetna, — додаток Mindbloom Life Game, інтерактивне «дерево самовдосконалення». Ця платформа побудована на механіці, що стимулює професійний і особистісний розвиток співробітників шляхом виконання різноманітних завдань. Користувачі отримують бали за досягнення визначених цілей і просування через «гілки» розвитку. Основна мета інструменту полягає у послідовному створенні відчуття прогресу, підкресленні персональних досягнень та демонстрації видимих результатів. Це позитивно впливає як на мотивацію до самостійного навчання, так і на глибшу залученість у внутрішньокорпоративні процеси. Компанія використовує додаток у двох основних напрямках: під час навчання для формування нових компетенцій і участі у тренінгах, а також у повсякденній роботі — для самостійного планування завдань та розвитку навичок soft skills. Система винагород передбачає внутрішні бейджі, рейтинги досягнень, доступ до спеціалізованих програм розвитку, а також можливість брати участь у корпоративних заходах і конференціях [1].

Формат однаково привабливий як для міленіалів, так і для зумерів. Міленіали віддають перевагу чіткій структурі, прозорим критеріям досягнення результатів і командній роботі, орієнтованій на спільні цілі. Зумерам натомість важливі динамічність, негайний зворотний зв'язок і свобода експериментів, що дозволяє їм відчувати результат власних дій. У цьому контексті Mindbloom Life Game стає універсальним інструментом мотивації, що гармонійно поєднує потребу у стабільності з прагненням до швидких результатів, тобто основні цінності обох поколінь.

Аналіз наявних концепцій доводить: не існує єдиного методу, що спонукав би до роботи всі вікові групи. Проте, наявні системи здатні бути гнучкими, підлаштовуючись під різну швидкість розвитку, вимоги до оцінювання та особистісні шляхи кар'єрного просування. Залучення ігрових





елементів, імітаційних сценаріїв чи завдань-квестів не є виправданим лише через їхню актуальність або технічну привабливість. Дієвість цих інструментів криється у наданні персоналу можливості самостійно прокладати навчальні маршрути та бачити об'єктивні, кількісно оцінювані здобутки. Як вже зазначало вище, так міленіали переважно цінують певну впорядкованість та зрозумілість кроків, натомість представники покоління Z схиляються до більшої рухливості, спроб нового та надшвидкого отримання реакції. Саме ця властивість до органічного впровадження становить головну перевагу подібних методик.

Таким чином, електронні HR-платформи являють собою певний майданчик, де зароджується оновлена взаємодія у межах корпорації, котра спирається на постулати самостійного управління, відкритості та здатності до змін. Ці технологічні засоби дають змогу організаціям трансформуватися: замість фокуса на нагляді, вони починають культивувати розвиток; замість усталених вертикальних структур, переходять до більш еластичних, мережевих форм; а стандартизовані програми на всіх замінюються навчальними шляхами, уособленими під конкретну особу. Такий світогляд не просто покращує обмін інформацією всередині, а й закладає міцний фундамент для тривалої відданості персоналу, що набуває першочергового значення у контексті динамічних трансформацій сучасної зайнятості.

Тож, перспективи розвитку корпоративного навчання та методів стимулювання персоналу криються не у використанні поодиноких рішень, а в спроможності підприємств формувати цифрові середовища, що одночасно сприяють персоналізованому зростанню та гарантують злагодженість спільних зусиль. Саме подібні інтегровані системи дадуть змогу нівелювати розбіжності між віковими групами, перетворюючи варіативність поглядів і стилів дії на потужний актив для підвищення здатності компаній до інновацій, гнучкості та перемоги на ринку.



Список використаних джерел:

1. Серeda Г.В. Гейміфікація в менеджменті персоналу: зарубіжний та український досвід. *Економіка і організація управління* № 4, 2017. С. 219. URL: https://jeou.donnu.edu.ua/article/view/6006?utm_source=chatgpt.com (дата звернення: 14.11.2025)
2. Тран Астрід. Гейміфікація на робочому місці: останній тренд майбутнього роботи. [вебсайт]: AsaSlides, 2025. URL: <https://ahaslides.com/uk/blog/gamification-in-workplace> (дата звернення: 14.11.2025)
3. Edyta Bielińska. The Motivation of Generations: What Drives Generation X, Y, Z? *Journal of Human Resources Management Research*, 2022, P – 4. URL: https://www.researchgate.net/publication/362233461_The_Motivation_of_Generations_What_Drives_Generation_X_Y_Z (дата звернення: 14.11.2025)
4. Shahi, Anjali and Gupta, Santoshi Sen and Bhardwaj, Monu, Digital HRM Practices: Exploring Influence on Employee Job Performance through Job Satisfaction in Gen Z Employees. November 15, 2024. P – 4. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5089128 (дата звернення: 14.11.2025)





УДК 331.101.2

**ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ У ПРАЦІВНИКІВ
ПОКОЛІННЯ Z В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
(ОНТОПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД)**

Ворушко Софія Анатоліївна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, sophiavorushko@gmail.com

Науковий керівник:

Круглов Костянтин Олександрович,
доктор філософії, доцент кафедри
менеджменту та онтопсихології ПВНЗ
«Інститут психології і
підприємництва», м. Київ, Україна

У сучасних умовах розвитку економіки, посилення конкурентної боротьби та трансформації соціально-трудових відносин мотивація персоналу виступає одним із ключових факторів забезпечення ефективного функціонування та сталого розвитку організацій. Рівень мотивації працівників безпосередньо впливає на продуктивність праці, якість виконання професійних обов'язків, інноваційну активність та лояльність персоналу. В умовах дефіциту кваліфікованих кадрів і зростання мобільності робочої сили проблема формування дієвої системи мотивації набуває особливої актуальності.

Суттєвим викликом для сучасних організацій є зміна поколінної структури персоналу та активне входження на ринок праці представників покоління Z [2]. Це покоління формується як домінуюча група молодих працівників, які відрізняються специфічними ціннісними орієнтаціями, установками та очікуваннями щодо професійної діяльності. Ігнорування цих особливостей у процесі управління персоналом може призводити до зниження рівня мотивації, професійного вигорання та підвищення плинності кадрів.



Покоління Z сформувалося в умовах стрімкої цифровізації, розвитку інформаційних технологій, глобалізації комунікацій та постійних соціально-економічних змін. Представники цього покоління є «цифровими тубільцями», для яких характерні висока швидкість обробки інформації, кліпове мислення, орієнтація на візуальні та інтерактивні формати сприйняття. Вони очікують оперативного зворотного зв'язку, прозорості управлінських рішень та гнучкості організаційних процесів [4].

Для працівників покоління Z важливими є не лише матеріальні стимули, але й нематеріальні чинники мотивації, зокрема можливість самореалізації, професійного розвитку, усвідомлення сенсу виконуваної роботи та відповідності її власним цінностям. Вони прагнуть балансу між роботою та особистим життям, психологічного комфорту, підтримки з боку керівництва та участі в ухваленні управлінських рішень. У зв'язку з цим мотивація праці дедалі більше набуває внутрішнього, усвідомленого характеру [3].

Традиційні системи мотивації персоналу, що базуються переважно на матеріальному стимулюванні, адміністративному контролі та жорстких ієрархічних структурах управління, не завжди відповідають потребам і очікуванням працівників покоління Z. Використання таких підходів часто призводить до формального виконання обов'язків, зниження ініціативності та відсутності довгострокової зацікавленості у розвитку організації. Це зумовлює необхідність переосмислення існуючих підходів до управління персоналом і впровадження інноваційних моделей мотивації, орієнтованих на особистість працівника.

У цьому контексті особливої значущості набуває онтопсихологічний підхід, який дозволяє розглядати працівника як цілісну особистість із власною системою цінностей, внутрішніх мотивів, установок та потенціалу розвитку.

Застосування онтопсихологічного підходу в процесі управління мотивацією працівників покоління Z передбачає використання індивідуального



підходу, розвиток усвідомленості, підтримку особистісного та професійного зростання, Важливу роль відіграє стиль управління, орієнтований на співпрацю, наставництво та розвиток, а не лише на контроль і регламентацію [1].

Таким чином, формування мотивації до праці у працівників покоління Z в процесі управління персоналом на засадах онтопсихологічного підходу є перспективним та науково обґрунтованим напрямом удосконалення сучасних систем управління. Реалізація даного підходу сприяє підвищенню рівня залученості персоналу, зростанню продуктивності праці, зниженню плинності кадрів та формуванню стійких конкурентних переваг організації у довгостроковій перспективі.

Список використаних джерел:

1. Meneghetti A. Ontopsicologia e Management. Roma : Psicologica Editrice, 2003. 416 p. URL: <https://www.fondazionemeneghetti.ch/en/bibliografia/> (дата звернення: 10.12.2025)
2. Seemiller C., Grace M. Generation Z: A Century in the Making. London : Routledge, 2018. 318 p. URL: <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9780429442476/generation-z> (дата звернення: 09.12.2025)
3. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2021. 559 с. URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe (дата звернення: 07.12.2025)
4. Кириченко С. В. Особливості мотивації персоналу в умовах цифровізації економіки. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 1. С. 115–120. URL: <http://www.venu-journal.org/download/2022/1/18.pdf> (дата звернення: 10.12.2025)





УДК 331.108

**МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ЕКОНОМІЧНИХ ЗМІН
ТА ЗРОСТАННЯ НОВОГО ПОКОЛІННЯ**

Ситнік Анна Костянтинівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна

annasytnik064@gmail.com

Наукові керівники:

Майборода Марія Миколаївна,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та
онтопсихології ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, m.maiboroda@ipp.edu.ua

Кузубова Лілія Олександрівна –
начальник планового відділу ПРАТ
«НВП «ТЕПЛОАВТОМАТ»», практик,
зовнішній стейкхолдер.

У сучасному світі глобальних економічних змін відбулось переоцінка джерел, що приносять дохід сучасній компанії. Якщо в епоху індустріалізації конкурентоспроможність компанії можливо було визначити завдяки доступу до капіталу та технологій, то в сучасному світі основним активом компанії є людський капітал. У нашому динамічному середовищі на перший план виходить людська ефективність, що визначається як взаємопідсилюючий цикл, який створює спільну цінність для працівників, організації та суспільства.

Метою написання роботи є розкриття сутності трансформаційних змін в системі мотивації та визначення ключових напрямків вдосконалення управлінських підходів для забезпечення людської стійкості та підвищення загальної ефективності людського капіталу.



Людський капітал є ключовим активом, оскільки саме люди, а не матеріальні активи, керують результатами бізнесу сьогодні. Роль мотивації полягає в оптимізації продуктивності, покращенні задоволення роботою та ефективному досягненню цілей. Мотивація тісно пов'язана з концепцією людської стійкості – ступенем, до якого організація створює цінність для людей, забезпечуючи їм краще життя та добробут, сильніші навички та можливості працевлаштування, хороші робочі місця, просування, більшу справедливість, а також відчуття приналежності та мети. Це змінює застаріле індивідуальне мислення, що раніше розглядала працівника лише як «гвинтик у великому процесі», формуючі цінність спільноти. [1]

Мотивацію прийнято поділяти на зовнішню та внутрішню, щоб якісно визначати які методи має використовувати підприємство у своїй справі. До зовнішньої мотивації відносяться усі зовнішні чинники, що сприяють отриманню зовнішньої винагороди або уникненню негативних наслідків. Ефективність такого типу мотивації зорієнтована на короткостроковий термін, за для досягнення швидкого результату. Однак вона ніколи не надихає на довгострокову відданість справі, оскільки винагороди з часом втрачають свою цінність та привабливість. Натомість внутрішня мотивація підживлюється особистим інтересом, задоволенням від самого заняття, або ж внутрішнім прагненням до самовдосконалення та самореалізації. До внутрішньої мотивації відносять наступні фактори: майстерність, автономність, мета і цікавість. Внутрішня мотивація сприяє сталому залученню, особистій самореалізації та добробуту, оскільки сама робота приносить задоволення.

Також серед мотиваційних факторів виділяють два основних види: фінансова та нефінансова. Фінансова мотивація вважається більш очевидним та доступним для розуміння інструментом, яким організація має забезпечувати працівників, щоб оплата була конкурентною та прозорою. До нефінансової мотивації включають ширший спектр інструментів, що стосуються досвіду



працівника – кар’єрний розвиток, управління ефективністю, а також робочі бонуси у вигляді страхування працівників, соціальних пільг та облаштованого офісу [3]. Для досягнення максимальної продуктивності та сталої мотивації необхідне збалансоване поєднання обох видів. Фінансові стимули ефективні для досягнення короткострокових результатів, тоді як можливості для особистого та професійного розвитку забезпечують довготривалу залученість. У довгостроковій перспективі зовнішні винагороди можуть навіть руйнувати внутрішню мотивацію, якщо працівники фокусуються виключно на винагороді. [2]

Особливе практичне значення має двофакторна теорія мотивації Фредеріка Герцберга, яка є змістовною теорією і базується на розрізненні факторів, що призводять до задоволення, та факторів, що викликають незадоволеність (табл. 1).

Таблиця 1

Аналіз двофакторної теорія мотивації Фредеріка Герцберга

Категорія факторів	Основні фактори	Вплив на задоволеність/незадоволеність	Практичне значення
Мотиватори	досягнення, визнання, робота сама по собі, відповідальність, просування, можливість зростання	Приводять до задоволеності. Задовольняють потребу у самоактуалізації та зростанні. Їх відсутність рідко викликає незадоволеність.	Критичні для підвищення продуктивності, якості роботи та тривалої позитивної установки. Пов’язані з внутрішнім змістом роботи.
Гігієнічні фактори	політика компанії та адміністрування, технічний нагляд, міжособистісні стосунки (з керівником, колегами), умови праці, зарплата, гарантія зайнятості.	Приводять до незадоволеності. Запобігають незадоволеності, але не створюють задоволеності чи мотивації. Їх наявність створює лише відсутність незадоволеності.	Пов’язані з контекстом роботи. Необхідні для уникнення негативних наслідків (плинність, хвороби).



За результатами вивчення теорії Герцберга ми можемо зробити висновки, що покращення гігієнічних факторів лише запобігає незадоволеності працівників. Але щоб досягнути додаткової продуктивності людей ми маємо зосередитись саме на мотиваторах – це може бути нові проекти, надання відповідальності, можливості для зростання та визнання досягнень.

Вивчаючи питання мотивації, з'являються нові питання, стратегічні підходи та інструменти ефективності, які варто використовувати задля активного включення робітників у процеси компанії. Ми хочемо розглянути декілька підходів та визначити чим вони вирізняються. Розглянемо наступні стратегії мотивації:

1. Стратегія «Total Rewards». Вона відноситься до комплексної, тому що зорієнтована на закриття усіх фінансових аспектів. Серед цих аспектів можемо виділити добробут працівників. Дослідження (автори) показали, що 87% працівників готові змінити компанію, якщо заробітна плата не перекриває їх основні потреби. Окремо виділяють компенсації та пільги для працівників під час роботи. За цим же дослідженням було виявлено, що працівники більше залучені до проекту, якщо мають прозоре розуміння бонусної системи, яку вони отримують після завершення проекту.

2. Концепція делегування автономії. Концепція базується на наданні працівникам більшого контролю та відповідальності за власну роботу. Завдяки вертикальному навантаженню працівник може самостійно планувати робочі задачі, контролювати надані ресурси та робити підзвітність, щоб чітко регулювати свій перелік обов'язків.

3. Корпоративна культура та мікрокультури. Для організації дуже важливо мати єдину корпоративну культуру та розбудовувати мікрокультури які будуть залучати та утримувати кращих працівників. Мікрокультура – це варіації виконання однієї роботи у різних відділах, що загалом збільшують гнучкість компанії і краще задовольняють унікальні потреби працівників. [1]



4. Система зворотного зв'язку. Ефективний зворотній зв'язок необхідний для перетворення визнання на справжній мотиватор. Визнання, що не надає зворотного зв'язку щодо ефективності, набуває динаміки гігієнічного фактору і може стати джерелом незадоволеності. [4]

У співпраці з високопотенційними працівниками важливо приділяти особливу увагу відкритості та конструктивній критиці. Високопотенційні працівники виділяються серед інших своєю когнітивністю та навчальною гнучкістю, що дозволяє їм швидко адаптуватись до нових умов та критично мислити. Серед рис таких працівників також виділяють амбіційність та ініціативність, вони готові брати на себе нові обов'язки без зовнішньої мотивації. Для високопотенційних працівників особливо ефективно працює стратегія збагачення роботи, оскільки вони мотивовані майстерністю та автономією. [1]

Переходячи до наступного питання, можемо наголосити, що навіть високопотенційні працівники можуть вигорати на роботі і це є одним з найбільших ризиків підприємства. Для проведення якісного дослідження ми виділяємо нижче два основних виклики, з якими українські компанії стикаються щодня: професійне вигорання, новий підхід до співпраці з поколінням Z.

Професійне вигорання є одним з найгостріших сучасних викликів, будучи включеним до Міжнародної класифікації хвороб як «професійне явище». Вигорання, високий рівень стресу та «тихе звільнення» свідчать про те, що поточні зусилля компанії не відповідають потребам працівників. Нижче ми розглянемо основні фактори демотивації та проаналізуємо завдяки яким інструментам мотивації можливо уникнути ризиків плинності кадрів.

Одним з основних демотиваторів є відчуття несправедливості. Кожна людина зростає в суспільстві та відповідно до свого оточення формує власне бачення чесності та справедливості. Результати дослідження Герцберга



показали, що відчуття несправедливості стіть на другому рівні факторів низької працездатності і причиною у більшості випадків є нечесна система оплати праці. Серед поширених факторів демотивації також виділяють – уявний дефіцит. Компанії стикаються з «дефіцитом уяви», оскільки швидкість технологічних змін перевищує здатність розробити нові способи роботи. Це може приводити до застою та демотивації працівників, які бажають зберегти та активно використовувати свої унікальні здібності. Надмірний контроль та невідповідна прозорість відіграє ключову роль в демотивації працівників. Через надмірний контроль у працівників підринається довіра до компанії та з'являється відчуття власної не повноцінності. Працівники, яким не надають достатньо пояснень, для чого потрібен такий контроль, частіш за все починають імітувати бурхливу діяльність, активну зайнятість при цьому втрачаючи результативність. [1] Щоб покращити клімат компанії важливо зберігати прозорі відносини всередині компанії та зосередитись на розвитку працівників та їх стійкості до швидкозмінних зовнішніх факторах.

Переходячи до другого фактору, особливостей мотивації покоління В важливо зазначити, що підходи до мотивації завжди змінюється, але непорозуміння поколінь залишається не змінним. Співпраця між поколіннями, хоча й позитивно оцінюється, може призводити до конфліктів через різницю цінностей та комунікаційних вподобаннях. Основним мотиватором покоління З є встановлення власних пріоритетів та гнучкість у роботі. Гнучкість та прозорі цілі допомагають новому поколінню формувати власне бачення професійного зростання та залишатись автономними. Серед особливостей співпраці поколінь важливо розуміти комунікативні вподобання кожного. Молоде покоління віддає перевагу онлайн-спілкуванню, уникаючи телефонних розмов, що може перешкоджати співпраці зі старшими колегами, які зорієнтовані на особисте спілкування. [5]



Підбиваючи підсумки, можемо сказати, управління мотивацією в сучасних умовах вимагає переходу від індустріальної парадигми, орієнтованої виключно на продуктивність, до моделі, зосередженої на людській ефективності та стійності. Теоретичні основи, зокрема Двофакторна теорія Герцберга, підтверджують, що для досягнення тривалої задоволеності та високої продуктивності критично важливі внутрішні мотиватори, тоді як зовнішні чинники лише запобігають незадоволеності.

Список використаних джерел:

1. Deloitte.Inslghts. 2024 Global Human Capital Trends (дата звернення: 31.10.2025)
2. Надія Червінська. Внутрішня і зовнішня мотивація: відмінності та приклади. URL: <https://blog.depositphotos.com/ua/vnutrishnya-i-zovnishnya-motivatsiya.html> (дата звернення: 03.11.2025)
3. How to Create a Winning Total Rewards Strategy in 2025. URL: <https://hrdailyadvisor.com/2024/12/11/how-to-create-a-winning-total-rewards-strategy-in-2025/> (дата звернення: 07.11.2025)
4. Frederick Herzberg, Bernand Mausner Etc. The Motivation To Work (дата звернення: 14.11.2025)
5. Марія Кушнірук. Як працювати з поколінням Z. URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/yak-pratsyuvaty-z-pokolinnyam-z> (дата звернення: 18.11.2025)



УДК 331.101

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Юхта Руслана Вікторівна, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва», м.Київ, Україна, uhtaruslana@gmail.com

Наукові керівники:

Майборода Марія Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри менеджменту та онтопсихології ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва», м.Київ, Україна, m.maiboroda@ipp.edu.ua

Гой Микола Володимирович, директор ТОВ «ФОРМАЦІЯ», практик, зовнішній стейкхолдер.

У сучасному світі питання самореалізації особистості набуває особливої актуальності, оскільки соціально-економічні зміни, динамічність професійного середовища та зростаюча конкуренція висувають підвищені вимоги до здатності людини знаходити власний шлях розвитку. Мотивація стає ключовим фактором, що визначає рівень активності, наполегливості та здатності особистості досягати внутрішньо значущих цілей. У цьому контексті важливими є як внутрішні, так і зовнішні мотиваційні чинники, які можуть сприяти або, навпаки, ускладнювати процес самореалізації. У психологічних дослідженнях внутрішня мотивація розглядається як та, що ґрунтується на інтересі, задоволенні процесом діяльності та відповідності внутрішнім цінностям особистості, тоді як зовнішня пов'язана із винагородами, вимогами чи оцінкою з боку оточення [1, 2, 3].

Мета цієї роботи – дослідити мотиваційні чинники, що впливають на процес самореалізації особистості, визначити їхню роль у розвитку внутрішнього потенціалу людини та розглянути особливості взаємодії внутрішньої та зовнішньої мотивації.



Самореалізація у наукових джерелах визначається як здатність людини максимально розкривати свій потенціал, реалізовувати таланти та досягати відповідності між своїми цінностями та діяльністю. Дослідники відзначають, що внутрішня мотивація відіграє провідну роль у досягненні самореалізації, оскільки вона пов'язана з глибинними потребами особистості – автономією, компетентністю та прагненням до розвитку [3]. Утім, зовнішні мотиваційні чинники також мають значення, адже вони формують умови, які або підтримують, або перешкоджають реалізації внутрішніх прагнень.

Важливу роль у самореалізації відіграє здатність особистості діяти у відповідності до власних цінностей та інтересів. Як зазначається у дослідженнях, внутрішня мотивація формується тоді, коли діяльність приносить задоволення та сприяє внутрішньому зростанню, а також ґрунтується на відчутті автономності та вибору [2, 3]. Крім того, внутрішньо мотивована діяльність підсилює емоційне благополуччя та сприяє здатності долати труднощі, що є важливою умовою для реалізації довготривалих цілей.

Разом із тим зовнішні мотиваційні чинники, такі як схвалення, соціальні очікування, винагороди або кар'єрні перспективи, можуть бути визначальними у конкретних ситуаціях. Наприклад, зовнішня підтримка важлива на початкових етапах професійної діяльності або в умовах високого навантаження, коли особистість потребує додаткового підкріплення для досягнення результату. У сучасних дослідженнях підкреслюється, що зовнішня мотивація може ефективно працювати разом з внутрішньою, якщо не суперечить цінностям людини та не витісняє внутрішній інтерес [4]. У сфері праці це підтверджується прикладами організаційного середовища, де системи заохочення, наставництва та підтримки сприяють кращій залученості й професійному розвитку працівників [5].

Виходячи з вищенаведеного, до основних чинників внутрішньої мотивації, що впливають на самореалізацію особистості, доцільно віднести: ціннісні орієнтації, потребу в компетентності та розвитку, інтерес до діяльності,



прагнення до самостійності, здатність отримувати задоволення від самого процесу. Внутрішня мотивація є джерелом стійкої енергії та довгострокового прагнення досягати особистих цілей, оскільки вона ґрунтується на внутрішніх переживаннях, а не на зовнішньому тиску чи винагороді.

Серед зовнішніх мотиваційних чинників, що можуть сприяти самореалізації, виділяють соціальне визнання, підтримку з боку оточення, матеріальні стимули, зовнішні вимоги та професійну оцінку результатів [2, 4, 5]. Зовнішня мотивація здатна підсилювати внутрішню, коли сприймається особистістю як підтримка, а не примус. Вона створює додаткові умови, які допомагають людині рухатися шляхом розвитку та досягати амбітних цілей.

Зазначимо, що ефективність мотивації у процесі самореалізації залежить від балансу між внутрішніми та зовнішніми чинниками. Надмірна орієнтація на зовнішні стимули може призводити до втрати внутрішнього інтересу, формального виконання діяльності та зниження загальної задоволеності.

Водночас виключно внутрішня мотивація не завжди достатня для подолання труднощів, особливо у складних соціально-професійних умовах. Саме тому взаємодія двох типів мотивації створює оптимальне підґрунтя для самореалізації особистості.

Сучасні дослідження підкреслюють важливість створення середовища, яке підсилює внутрішню мотивацію, одночасно забезпечуючи необхідні зовнішні стимули. Організації, що впроваджують програми розвитку персоналу, надають можливості навчання, зворотний зв'язок та соціальну підтримку, сприяють підвищенню рівня самореалізації своїх працівників [5]. Таке середовище дозволяє людині не лише виконувати професійні завдання, а й розкривати власний потенціал.

Отже, мотиваційні чинники відіграють ключову роль у процесі розкриття людського потенціалу. Внутрішні мотиви забезпечують глибоку залученість, задоволення та прагнення до особистісного зростання, тоді як зовнішні стимули



створюють необхідні умови й відкривають додаткові можливості для досягнення значущих результатів. Гармонійне поєднання цих двох видів мотивації дає змогу людині не лише виконувати професійні та життєві завдання, а й знаходити відчуття сенсу та внутрішньої цілісності. Збалансований мотиваційний вплив сприяє всебічному розвитку та підсилює здатність індивіда повною мірою реалізовувати свої здібності в умовах сучасних викликів.

Список використаних джерел:

1. Внутрішня та зовнішня мотивація: психологічні основи та особливості впливу на поведінку особистості. Стаття. Universal Journal of Social Sciences, 2023, С. 12-18. URL: <https://periodicals.karazin.ua/usocjour/article/download/24363/22501/> (дата звернення: 14.11.2025)
2. Внутрішня і зовнішня мотивація — у чому різниця та як вони впливають на людину? [вебсайт]: Depositphotos Blog. URL: <https://blog.depositphotos.com/ua/vnutrishnya-i-zovnishnya-motivatsiya.html> (дата звернення: 14.11.2025)
3. Зовнішня і внутрішня мотивація: визначення, особливості, вплив [вебсайт]: Psychology Space. URL: <https://psychology.space/psypedia-post/zovnishnya-i-vnutrishnya-motyvacziya/> (дата звернення: 17.11.2025)
4. External vs Internal Motivation [вебсайт]: MBS Works. Bungay Stanier M. URL: <https://www.mbs.works/external-vs-internal-motivation/> (дата звернення: 17.11.2025)
5. Мотивація персоналу: додайте бізнесу ефективності [вебсайт]: EduHub. URL: <https://eduhub.in.ua/news/motivaciya-personalu-dodayte-biznesu-efektivnosti> (дата звернення: 17.11.2025)



СЕКЦІЯ X
ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНЕ ТА ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

УДК 336.12:336.71

РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЦІНОВОЇ
СТАБІЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ КРИЗ

Гусейнлі Фуад Сенан огли, здобувач
першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти Державного біотехнологічного
університету, м. Харків, Україна,
galynuchka@gmail.com

Науковий керівник:

Лисак Галина Георгіївна, кандидат
економічних наук Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна

Цінова стабільність є ключовим завданням центрального банку для забезпечення сталого розвитку економіки та захисту купівельної спроможності населення. В умовах глобальних економічних криз цей виклик стає особливо актуальним, оскільки зовнішні шоки, коливання валютних курсів та інфляційні ризики можуть значно впливати на внутрішню фінансову систему [1, 2].

Аналіз сучасного стану питання показує, що ефективність політики центрального банку залежить від правильного поєднання монетарних інструментів, зокрема облікової ставки, операцій на відкритому ринку, резервних вимог для комерційних банків та валютних інтервенцій. Центральний банк повинен оперативно реагувати на коливання світових цін на енергоносії, фінансові потоки та глобальні економічні кризи, що підтверджує міжнародний досвід провідних регуляторів, таких як Федеральна резервна система США, Європейський центральний банк та Банк Англії [2].



Теоретичні підходи до забезпечення цінової стабільності включають інфляційне таргетування, режим гнучкого обмінного курсу та комбіновані стратегії, що поєднують прямі та непрямі методи регулювання грошової маси [4]. В Україні Національний банк використовує комплекс монетарних інструментів для контролю інфляції, регулювання кредитної активності банків та підтримки макроекономічної стабільності [3, 5].

Ключове значення для стабільності цін мають прогнозування та аналітичні методи. Прогнозування інфляції, моделювання ризиків, оцінка макроекономічних сценаріїв дозволяють центральному банку приймати зважені рішення, мінімізуючи негативний вплив зовнішніх та внутрішніх факторів [1, 4].

Результати власних аналітичних спостережень показують, що у періоди глобальної нестабільності ефективність політики НБУ значною мірою визначається швидкістю та адекватністю реакцій на зовнішні шоки. Своєчасне коригування облікової ставки, підтримка ліквідності банківської системи та валютні інтервенції є критично важливими для утримання цінової стабільності. Досвід інших країн демонструє, що чітка комунікація центрального банку та прозорість рішень сприяють формуванню реалістичних інфляційних очікувань та стабільності фінансового ринку [2, 5].

У ході дослідження було з'ясовано, що центральний банк відіграє фундаментальну роль у забезпеченні цінової стабільності, особливо в умовах глобальних економічних криз. Його політика стає своєрідним балансиром між зовнішніми шоками та внутрішньою стабільністю, а ефективність її реалізації значною мірою залежить від швидкості реакцій та правильного поєднання монетарних інструментів.

Зокрема, використання облікової ставки, операцій на відкритому ринку, валютних інтервенцій та резервних вимог дозволяє НБУ оперативно реагувати на зміни ринкової кон'юнктури та мінімізувати негативні наслідки зовнішніх та внутрішніх факторів. Водночас прогнозування інфляції та аналітична робота



стають ключовими складовими, які дозволяють передбачати тенденції та приймати зважені рішення.

Досвід інших країн показує, що прозорість політики та чітка комунікація з ринком сприяють формуванню реалістичних інфляційних очікувань і зміцненню довіри учасників фінансового ринку. Для України це означає необхідність поєднання міжнародних практик з адаптованими національними інструментами, що забезпечують гнучкий підхід до стабілізації цін.

Отже, можна констатувати, що підтримка цінової стабільності — це комплексний процес, який поєднує оперативність монетарної політики, аналітичну роботу, прозорість рішень та здатність реагувати на глобальні економічні виклики. Лише такий системний підхід дозволяє забезпечити ефективність діяльності центрального банку та стійкість фінансової системи в умовах нестабільності.

Список використаних джерел:

1. Гребенюк Н. В., Поляков Д. В. Перспективи монетарної політики та забезпечення фінансової стабільності. *Фінанси України*. 2022. № 11. С. 34–50.
2. Довгань О. Монетарна політика в умовах глобальних криз: міжнародний досвід та уроки для України. *Економіка і суспільство*. 2023. № 28. С. 89–102.
3. Шевченко М. М., Джерелейко С., Михальчинець Г. Інструменти центрального банку у забезпеченні цінової стабільності. *KPI Research Papers*. 2022. Т. 10. С. 56–72.
4. Щебликіна І. О., Кущик А. П. Інфляційне таргетування та монетарна політика в Україні. *Науковий вісник Запорізького національного університету*. 2023. № 3(51). С. 45–60.
5. Литвин О., Кудін В., Онищенко А. Роль центрального банку в умовах глобальних економічних криз. *Фінанси та кредит*. 2023. № 24(6). С. 32–47.



СЕКЦІЯ XI ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА

УДК 159.944.4:316.624:351.74

ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІЦІЇ ТА ЇХ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ

Бурковецька Ірина Миколаївна,
здобувачка другого (магістерського)
рівня вищої освіти Луганського
національного університету імені
Тараса Шевченка, м. Полтава, Україна,
iraburk@gmail.com

Українське суспільство вже четвертий рік страждає внаслідок воєнних дій з боку країни-агресора. Викликані сьогоднішньою реальністю наслідки негативно впливають як на соціальне життя українського суспільства в цілому, так і на фізичний та психічний стан більшості населення. Страх, постійна боротьба за виживання, зростання соціальної невлаштованості та дезадаптації, тривожність і напруженість, невпевненість людей у завтрашньому дні, відчуття безвихідності, а також інші прояви психоемоційного неблагополуччя за умов раптової зміни умов і рівня життя - це те, з чим зіткнувся сьогодні кожен українець [1]. Як наслідок, такі негативні зміни можуть стати причиною жорстокості, агресії, імпульсивності та інших характерних для психопатичних проявів рис [2].

На жаль, ці негативні зміни в особистості можуть штовхнути людину на шлях вчинення злочинів. Отже, логічно, що рівень злочинності в країні, а також кількість потенційних злочинців зростання.

Цей факт став причиною необхідності переведення всієї правоохоронної системи країни на посилений режим несення служби. Це обумовлено тим, що крім боротьби зі злочинністю, поліцейські в умовах військового стану



виконують величезну роботу ще й з її запобігання. Для поліцейських це означає нерегламентований робочий графік, неймовірно великий обсяг роботи, відсутність нормального сну та відпочинку, і як наслідок неспроможність переключатися між службовими завданнями та особистим життям [6].

В результаті спостерігається значне звуження можливостей нормальної життєдіяльності працівників силових структур [3]. При цьому, враховуючи, що більшість поліцейських працюють в умовах службового підпорядкування, значно обмежується і їх здатність до самовираження. Такі реалії суттєво посилюють напруженість, тривожність і фрустрацію, стають причиною стресу, а з часом - й емоційного вигорання [1], [3].

Незважаючи на те, що з боку окремих поліцейських нерідко спостерігається ставлення до громадян на рівні вже виробленої «презумпції вини», робота працівника поліції все ж полягає у знанні та дотриманні законів, забезпеченні захисту громадян від протиправних посягань, наданні допомоги населенню, реагуванні на звернення громадян. Беручи на себе відповідальність за забезпечення безпеки людей, поліцейські мають ризик у певних обставинах зробити це й навіть ціною власного життя.

У розумінні багатьох українців склався образ поліцейського, який мінімально проявляє емоційні реакції, дотримується впевненої та авторитетної поведінки, перебуває у режимі постійної високої працездатності, готовності надати допомогу в будь-який момент. Цікаво й те, що часто й самі поліцейські мають такі ж установки та вимоги до себе. Для таких працівників поліції нормою є вміння обмежувати себе, а не відстоювати власні інтереси, приймати, а не відмовляти. Проте слід розуміти, що поліцейські насамперед - люди. Вони теж мають ресурс, який може закінчитися і стати причиною вигорання. Поліцейським, як і всім людям, необхідно мати простір, де вони у безпеці, де їх чекають рідні, для яких вони займають пріоритетні позиції, та де вони не мають таких обмежень у вираженні емоцій, як на службі [7].



Однак, якщо такого простору поліцейський не має, то його емоційна та почуттєва незадоволеність, накопичення потреб у спілкуванні та особистій самореалізації, нестача спілкування поза службою, можуть призводити до того, що всю свою невитрачену, нереалізовану психологічну напругу він переносить знову ж на роботу [6]. Таким чином, виходить «замкнене коло». На службі - підлеглий, який виконує непосильну кількість службових завдань, а вдома не може переключитися і змінити «роль», екологічно зняти накоплене психологічне напруження.

Напруження поступово зростає, і виникає стрес (часто хронічний, тривалий) [6]. У таких випадках з'являється ризик емоційного вигорання і, як наслідок, девіантна поведінка стає для такого працівника допустимою [2], [6], [7].

Девіантні форми поведінки мають багато проявів у діяльності працівників поліції. Це - і пошук «розвантаження» у вживанні алкогольних напоїв (алкогольна псевдо адаптація), або роздратованість, агресія, неадекватна, імпульсивна поведінка, а в деяких випадках - і злочинна діяльність. Також це може бути, наприклад, патологічний трудовоголізм або, навпаки, відсутність інтересу до роботи, її імітація, чи депресії, інформаційно-псевдопозитивна активність, можливі думки про самогубство чи самоушкодження.

Образ ідеального працівника поліції, нав'язаний культурою, насправді призводить до знецінення його як особистості та до самообмеження поліцейським своїх потреб. А придушення потреб особистості у результаті призводить до слабого професійного покликання, емоційного виснаження [7], а також до несвоєчасного виявлення проблем і зміни морально-мотиваційного вектора діяльності. Крім того, що це погіршує професійну мотивацію, те також може стати причиною поведінки, пов'язаної з порушенням професійних обов'язків, правил і норм.





Так відбувається «зародження» девіантної поведінки - спочатку порушення службової дисципліни у вигляді поодиноких вчинків. Згодом така поведінка може набути регулярності та навіть масовості.

У професійній діяльності працівників поліції можна спостерігати заперечення високої ефективності в професійній діяльності, діяльність без зацікавленості, що типово для професійної дезінтеграції або професійної дезадаптації. Ця категорія деформацій є феноменом поведінки співробітника поліції, який втрачає можливості професійної реалізації. Її можна умовно поділити на такі типи [4]:

- працівник рідко порушує деякі встановлені вимоги, враховуючи необов'язковість і вміння вчасно та точно виконувати всі рольові завдання - особи, виховані в «теплих» умовах, і які відразу перейшли звідти на службу в поліцію;

- працівник, який не в змозі витримати всіх вимог, встановлених службою. Він починає часто порушувати правила та норми, іноді під тиском певних груп всередині організації. У цьому блоці дезадаптаційних порушень представляють інтерес особи інфантильного характеру (педагогічний і психічний інфантізм), які «недозріли» функціонально до самостійного дорослого життя і не мають досвіду проблематизацій;

- працівник, який користується своїми привілеями (до рівня «сприяння» злочинцям та зайняття злочинною діяльністю) - особи, які з індивідуальних і соціальних причин не усвідомлюють реальних вимог служби в поліції та можливих наслідків за їх порушення.

Таким чином, бачимо, що у правоохоронній сфері дійсно можуть бути представлені професійно деструктивні типи працівників поліції [4].

Слід зазначити, що працівник правоохоронних органів, який проявляє поведінкові відхилення, далеко не завжди раніше міг характеризуватися асоціальними якостями (злочин з необережності, у стані афекту, перевищення



дій, необхідних для самозахисту тощо). Так само особа асоціального типу може утримуватися від протиправних дій і, таким чином, ніколи так і не проявити девіантність у своїй поведінці, при цьому мати до неї схильність.

Що ж стосується профілактики девіантної поведінки в правоохоронному середовищі, передусім необхідно створення умов для засвоєння необхідних норм моралі та права, що дозволяють самостійно орієнтуватися у ситуаціях, що виникають у процесі службової діяльності. А також впровадження в систему професійної підготовки обов'язкового профілактичного курсу [5], до якого могли би входити як заняття, так і психологічні тренінги (а не лише тести), які допомогли б працівникам поліції вирішувати ті чи інші проблеми, пов'язані зі службовою діяльністю ще до їх прояву в поведінці. Тренінги мають бути спрямовані, передусім, на навчання працівників навичкам досягнення психологічного розвантаження [5].

Висновки. На сьогоднішній день система виявлення поведінкових відхилень у системі правоохоронних органів недосконала. Зараз вона працює ніби навпаки: спочатку психологами проводиться тестування, аналізується, і по факту виявлення вже наявних передумов відхилень з працівником поліції проводиться відповідна робота. Але, на жаль, навіть ці тестування проводяться дуже рідко (як правило, один раз на рік, під час профогляду), тож іноді може бути втрачено вже занадто багато часу і деякі відхилення можуть мати серйозний характер. Це призводить до того, що відхилення можуть бути вже настільки значними, що навіть після проведеної з таким працівником поверхневої роботи з часом можуть виникнути чинники, що спровокують девіантність з його боку.

Тому важливо не виявляти вже наявне емоційне вигорання у працівників поліції, а не допустити його виникнення [7], і, як наслідок, запобігти виникненню девіантної поведінки працівників поліції. Це дозволить значно знизити кількість рецидивів поведінкових відхилень серед поліцейських.



Таким чином, можна зробити висновок, що ефективна рання профілактика девіацій в правоохоронних органах може бути забезпечена лише шляхом застосування широких комплексних заходів виховного та психологічного характеру. Необхідність науково обґрунтованої виховної та психологічної роботи з працівниками поліції з прихованими передумовами девіантної поведінки ставить на порядок денний розробку спеціального профілактичного курсу, розрахованого на запобігання різним поведінковим відхиленням ще на етапі до їх реального виникнення.

Список використаних джерел:

1. Заболотна О.О. (2024). Детермінанти емоційного вигорання у працівників поліції в умовах воєнного стану. Наукові інновації та передові технології, №8(48), 2024.
2. Покотило Є. (2025). Профілактика девіантної поведінки у службовій діяльності працівників поліції: аксіологічний та нормативний аспекти. Expert-Opinion / ISST, 2025.
3. Чупринський Б.О. (2025). Особливості формування психологічної стійкості у працівників правоохоронних органів в умовах воєнного стану. Журнал наукових досліджень (UZhNU Journal), 2025.
4. Гарасимів Т.З. (2025). Правовий механізм профілактики девіантної поведінки (аналітична стаття). Вісник юридичного факультету/UzhNU, 2025.
5. Іщенко І.В. (2024). Актуальні питання підготовки і професійної діяльності поліцейських в умовах воєнного часу.
6. Швець Д.В., Кісіль З.Р. Аспекти синдрому емоційного вигорання у працівників Національної поліції України. - монографія, LvDUVS, 2023.
7. Гема Н.М. Особливості емоційного вигорання працівників Національної поліції України. - Львівська політехніка, 2024.





УДК 378.147

***ДІЯЛЬНІСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ
КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ У СЕРЕДОВИЩІ
СИНХРОННОГО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ***

Кириченко Дмитро Юрійович,
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти Луганського
національного університету імені
Тараса Шевченка, м. Полтава, Україна,
kyrychenko.dmytro@gmail.com

Науковий керівник:

Семенов Микола Анатолійович,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри інформаційних
технологій та систем Луганського
національного університету імені
Тараса Шевченка, м. Полтава, Україна

У сучасному освітньому просторі синхронне дистанційне навчання стало невід'ємною частиною освітнього процесу, особливо у вищих навчальних закладах. Питання розвитку комунікативної компетентності в таких умовах набуває особливої актуальності, оскільки традиційні форми взаємодії радикально змінилися [1]. Глобальна криза показала, що просте перенесення аудиторних занять у онлайн-простір не забезпечує достатнього рівня якості освітнього процесу. Необхідне переосмислення педагогічних стратегій з урахуванням специфіки синхронної цифрової взаємодії.

Комунікативна компетентність у здобувачів вищої освіти — це складне інтегроване явище, що включає не лише мовленнєві навички, а й вміння розуміти невербальні сигнали, адаптуватися до різних комунікативних контекстів, керувати конфліктами та будувати продуктивні стосунки з опонентами. У контексті дистанційного навчання розвиток цієї компетентності ускладнюється відсутністю безпосередньої присутності, обмеженістю



невербальної комунікації та залежністю від технологічних платформ. Водночас синхронне дистанційне навчання створює нові можливості для розвитку рефлексивних компонентів комунікації, оскільки студенти мають можливість переглядати записи своєї комунікативної діяльності та аналізувати власні помилки [2].

Діяльнісні педагогічні підходи припускають, що знання і вміння формуються через активну діяльність учня в реальних або наближених до реальних умовах. У контексті синхронного дистанційного навчання це означає організацію занять таким чином, щоб студенти мали можливість активно взаємодіяти один з одним у реальному часі [3]. Ми пропонуємо комплекс педагогічних практик, адаптованих до специфіки синхронної взаємодії: модеровані групові дискусії з чітким розподілом ролей, синхронні малогрупові проекти з поетапним контролем ходу роботи, інтерактивні комунікативні вправи у режимі реального часу, а також ролеві гри, що моделюють автентичні комунікативні ситуації. Ключова особливість цих практик полягає в тому, що вони поєднують структурованість (чітко визначені цілі та ролі) з гнучкістю (можливість адаптації до реальних комунікативних розвитків).

Наше експериментальне дослідження виявило істотні відмінності у розвитку комунікативної компетентності студентів, які навчалися за традиційною схемою, та тих, хто брав участь в організованих нами синхронних комунікативних заняттях. Студенти експериментальної групи продемонстрували: вищий рівень впевненості під час публічного висловлювання у синхронному режимі; кращу здатність слухати і розуміти позицію співрозмовника; більшу готовність ризикувати мовленнєвими експериментами; розвинені навички керування конфліктними ситуаціями у групі. Важливо, що ці зміни спостерігалися не лише в аудиторії, а й переносилися на інші контексти спілкування. Динаміка розвитку



комунікативної компетентності була помітною вже після третього місяця регулярних занять за запропонованою схемою.

Ключовою умовою ефективності діяльнісних підходів у синхронному дистанційному навчанні є розроблення детальних сценаріїв взаємодії, в якому визначені: мета комунікативної діяльності, ролі кожного учасника, очікувані результати, критерії оцінювання та процедури зворотного зв'язку [4]. Роль викладача в такому сценарії суттєво змінюється — він стає фасилітатором і модератором, який керує процесом, але не домінує в дискусії. Цифрові інструменти (синхронний чат, виділення дошки, функція спільного редагування документів) використовуються не просто як техніка, а як інтегральні компоненти комунікативної діяльності. Розподіл часу між лекційним матеріалом і комунікативною практикою мав бути на користь останньої (не менше 60% часу заняття).

Однак реалізація таких підходів нашоується на низку викликів, які необхідно враховувати при проектуванні навчального процесу. По-перше, студенти демонструють різні рівні комунікативної готовності та технічної грамотності у роботі з онлайн-платформами. По-друге, технічні обмеження платформ часто ускладнюють реалізацію задуманих педагогічних сценаріїв. По-третє, студенти мають різні психологічні стани перед синхронною взаємодією — від надмірної тривожності до недостатньої зібраності. Розв'язання цих викликів вимагає індивідуалізованого підходу, попередньої підготовки студентів та гнучкості викладача в адаптації плану заняття [5].

Наше дослідження показало, що викладачам потрібна спеціальна підготовка для ефективного впровадження діяльнісних підходів у синхронному дистанційному навчанні. Це включає розвиток компетентностей у сфері: проектування комунікативних завдань, адаптованих до онлайн-формату; управління групою в цифровому середовищі та розв'язання конфліктів; використання потенціалу цифрових комунікаційних інструментів; організація



рефлексії студентів щодо власної комунікативної діяльності та прогресу. Без такої підготовки впровадження нових методик часто призводить до поверхневих змін або навіть до негативних результатів.

Результати нашого дослідження свідчать про значний потенціал діяльнісних педагогічних підходів для розвитку комунікативної компетентності студентів у синхронному дистанційному навчанні. Особливо ефективними виявилися методи, які поєднують: аутентичні комунікативні ситуації; можливість багаторазового виконання подібних завдань з поступовим ускладненням; структурований зворотний зв'язок від викладача та однолітків; можливість швидкого переходу від однієї комунікативної сценарію до іншої. Такий комплексний підхід не лише розвиває формальні комунікативні навички, але й формує у студентів стійкість до комунікативних стресів, підвищує їх впевненість у власних силах.

Перспективними напрямками подальшої роботи визначено: дослідження перенесення розвинутих комунікативних компетентностей з синхронного дистанційного навчання на інші контексти; розроблення універсальних рекомендацій для викладачів різних дисциплін щодо впровадження діяльнісних підходів; вивчення впливу різних цифрових платформ на розвиток комунікативної компетентності. Крім того, актуальною залишається проблема системної підготовки викладачів та їх переоснащення новими методичними інструментами.

Висновки. Впровадження діяльнісних педагогічних підходів у синхронне дистанційне навчання є ефективною стратегією для розвитку комунікативної компетентності студентів вищих навчальних закладів. Однак успішність такого впровадження залежить від комплексного підходу, що включає: готовність викладачів до інновацій, наявність відповідних цифрових інструментів та середовища, детально розроблені педагогічні сценарії взаємодії та створення



позитивного мікроклімату в групі, де студенти почувають себе психологічно безпечно для комунікативних експериментів.

Список використаних джерел:

1. Істоміна К. Дистанційне навчання: синхронний та асинхронний режим взаємодії. *Актуальні проблеми педагогіки та психології*. 2023. № 3. С. 326–340. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/65_2023/part_1/50.pdf (дата звернення: 1.12.2025)
2. Сисоєва С.О., Alakbarova G.M. Діяльнісні підходи у розвитку комунікативної компетентності студентів. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*. 2021. № 1. С. 120–135. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/36043/1/Sysoeva%20S.A.%202015.pdf> (дата звернення: 1.12.2025)
3. Биков В.Ю., Кухаренко В.М., Сиротенко Н.Г., Рибалко О.В., Богачков Ю.М. *Технологія розробки дистанційного курсу: навч. посібник*. Київ: Міленіум, 2008. 324 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/2398/> (дата звернення: 1.12.2025)
4. Романовський О.Г. Синхронне дистанційне навчання: можливості та виклики. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2022. № 12. С. 45–58. URL: <https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/77/77-2020.pdf> (дата звернення: 1.12.2025)
5. Петренко О.Б. *Комунікативна компетентність як чинник професійної успішності фахівця: дис. ... канд. пед. наук*. Київ, 2020. 245 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/25229/1/PETRENKO_dyser.pdf (дата звернення: 1.12.2025)





УДК 658.15:005.33

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ АКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Костенко Марія Олександрівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна,
galynuchka@gmail.com

Науковий керівник:

Лисак Галина Георгіївна, кандидат
економічних наук Державного
біотехнологічного університету,
м. Харків, Україна

Управління фінансово-економічною активністю є ключовим елементом системного управління підприємством, оскільки забезпечує реалізацію його стратегічних цілей, підвищення конкурентоспроможності та фінансової стійкості. Аналіз наукових підходів засвідчує, що управління цією діяльністю розглядається як комплексний та багатовимірний процес, що поєднує фінансові, економічні й операційні аспекти.

У працях українських дослідників підкреслюється важливість системного підходу. Так, О. Терещенко зазначає, що «розгляд підприємства як цілісної системи дає змогу враховувати взаємодію внутрішніх і зовнішніх чинників, а інтеграція управлінських рішень у ключових сферах діяльності сприяє оптимізації ресурсів і підвищенню результативності» [1]. Подібну позицію підтримує В. Лещенко, наголошуючи на «необхідності узгодження підсистем підприємства та їх адаптації до умов зовнішнього середовища» [2]. С. Покропивний також підкреслює, що «системний підхід не лише покращує ефективність використання ресурсів, але й стимулює інноваційну активність» [3].





Зарубіжні автори висловлюють аналогічні погляди. Н. Mintzberg акцентує на необхідності інтеграції управлінських рішень у фінансовій, операційній та маркетинговій сферах, а Р. Drucker зазначає, що системність управління забезпечує узгодженість дій і підвищує здатність підприємства адаптуватися до змін зовнішнього середовища [4].

Отже, більшість науковців одностайно підкреслюють важливість системного підходу до управління фінансово-економічною активністю. Він забезпечує ефективну інтеграцію ресурсів, оптимізацію процесів та формує підґрунтя для довгострокової стратегічної стійкості підприємства.

Процесний підхід, запропонований низкою науковців, орієнтований на управління бізнес-процесами, що формують фінансові результати підприємства. В. Бондаренко та С. Покропивний зазначають, що такий підхід «передбачає систематичний моніторинг ефективності використання ресурсів, оптимізацію операційних циклів і контроль грошових потоків, що сприяє підвищенню продуктивності та стабільності фінансових результатів» [3]. І. Бланк підкреслює, що процесний підхід «дозволяє деталізувати операційну діяльність та оперативно реагувати на зміни зовнішнього середовища» [5].

Зарубіжні дослідники також наголошують, що процесний підхід забезпечує інтеграцію управлінських дій у межах бізнес-процесів, зменшує втрати та підвищує якість продукції.

Окрему групу становить компонентний підхід, у межах якого фінансово-економічна активність трактується як сукупність взаємопов'язаних складових — ділової, економічної та фінансової активності. Л. Лігоненко та Г. Кірейцев зазначають, що «оцінка кожної складової за відповідними показниками забезпечує комплексне бачення результативності та підвищує точність управлінських рішень» [6]. Подібну ідею підтримують зарубіжні дослідники, зокрема R. Kaplan і D. Norton, які у концепції Balanced Scorecard підкреслюють,



що «інтеграція оцінок окремих аспектів діяльності сприяє досягненню стратегічних цілей і зміцненню конкурентоспроможності» [7].

Таким чином, компонентний (модульний) підхід дає змогу оперативно виявляти слабкі місця у фінансово-економічній діяльності, визначати резерви підвищення ефективності та адаптувати стратегії управління до змін внутрішнього і зовнішнього середовища.

У науковій літературі значну увагу приділяють стратегічному підходу, який розглядається як основа довгострокового розвитку підприємства та формування стійких конкурентних переваг. В. Лещенко та С. Покропивний підкреслюють, що «стратегічне управління фінансово-економічною активністю забезпечує стабільний розвиток, реалізацію інвестиційних проєктів, зростання ринкової вартості та зміцнення конкурентних позицій». На їхню думку, цей підхід «сприяє формуванню довгострокових фінансових планів та ефективному розподілу ресурсів з урахуванням ризиків» [3].

Зарубіжні дослідники також зазначають, що поєднання управління фінансовими й нефінансовими показниками дозволяє досягати стратегічних цілей і забезпечує стійкий розвиток підприємства. Вони підкреслюють, що «стратегічний підхід підвищує здатність підприємства адаптуватися до динамічного зовнішнього середовища та реалізовувати довгострокові плани з урахуванням ресурсних обмежень» [4].

Отже, стратегічний підхід є важливим інструментом управління фінансово-економічною активністю, оскільки забезпечує комплексне планування та узгодження внутрішніх ресурсів із зовнішніми можливостями.

Висновки. Комплексне управління фінансово-економічною активністю потребує поєднання системного, процесного, компонентного та стратегічного підходів. Їх інтеграція забезпечує оптимізацію бізнес-процесів, ефективне планування і прогнозування, підвищує адаптивність і стратегічну стійкість



підприємства та сприяє досягненню довгострокових фінансових і економічних цілей.

Список використаних джерел:

1. Терещенко О. С. Управління фінансово-економічною активністю підприємства: системний підхід. Київ: КНЕУ, 2018. 256 с.
2. Лещенко В. О. Стратегічне управління фінансовою активністю підприємства. Київ: КНЕУ, 2019. 180 с.
3. Покропивний С. М. Фінансово-економічна активність підприємств: методологія оцінки та управління. Львів: Львівська політехніка, 2019. 224 с.
4. Mintzberg H. Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management. New York: Free Press, 2013.
5. Бланк І. А. Фінансовий менеджмент: підручник. Київ: Ніка-Центр; Ельга, 2005. 784 с.
6. Лігоненко Л. П. Модульний підхід до оцінки фінансово-економічної активності підприємства. Київ: НУБіП України, 2020. 198 с.
7. Kaplan R., Norton D. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action. Boston: Harvard Business School Press, 1996.





УДК 784:008

**ФОРМУВАННЯ ВОКАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ
СТУДЕНТІВ ЗАСОБАМИ УКРАЇНСЬКОЇ ЕСТРАДНОЇ ПІСНІ НА
МАТЕРІАЛІ ТВОРЧОСТІ БОГДАНА ВЕСОЛОВСЬКОГО**

Стравинська Олександра Іллівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Криворізького
державного педагогічного
університету, Україна,
allessandromosso2@gmail.com

Науковий керівник:

Вікторова Маргарита Вікторівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
криворізького державного педагогічного
університету, Україна

Формування вокальних компетентностей майбутніх учителів музичного мистецтва є важливим завданням сучасної мистецької освіти, адже рівень вокально-виконавської підготовки визначає якість їхньої педагогічної діяльності та здатність зберігати національні музичні традиції. Важливу роль у цьому відіграє виважений добір репертуару, який поєднує технічний розвиток, творчу інтерпретацію та емоційно-ціннісне збагачення студентів. Особливе значення має використання української естрадної пісні, зокрема творчості Богдана Весоловського, що вирізняється мелодичністю, ліризмом і національним колоритом та є ефективним засобом професійної підготовки майбутніх педагогів-музикантів.

У сучасній педагогічній та психологічній науці терміни «компетентність» і «компетенція» широко застосовуються для окреслення результатів підготовки фахівця та якостей його професійної діяльності. Попри близькість значень, ці поняття не є тотожними.





На основі напрацювань зарубіжних дослідників, зокрема К. Валде, компетентність можна розглядати як індивідуальну характеристику особистості, що включає варіативну сукупність знань, умінь, навичок, інтелектуальних операцій і здатність ефективно застосовувати їх у різних ситуаціях професійної взаємодії. Науковець підкреслює її мобільність та динамічність, адже компетентність формується і проявляється у процесі практичної діяльності та рефлексії особистості [6, 267 с.].

Дослідники трактують компетентність як специфічну інтегровану здатність, необхідну для результативного виконання певного виду діяльності. У її структурі вони виокремлюють не лише спеціалізовані знання та практичні вміння, а й способи мислення, відповідальність, уміння усвідомлювати наслідки власних дій і приймати рішення. Таким чином, компетентність у науковій традиції розглядається як поєднання мотиваційної, когнітивної, операційної й ціннісної складових, що забезпечує успішну соціальну й професійну реалізацію людини [6, 267 с.].

На відміну від компетентності, компетенція здебільшого розуміється як нормативно визначене коло питань, завдань або функцій, у межах яких фахівець повинен діяти відповідно до стандартизованих вимог. Отже, компетенція — це радше змістове поле діяльності, а компетентність — характеристика особистісної готовності та здатності діяти в цьому полі [6, 267 с.; 4, 4 с.].

У контексті нашого дослідження ключовим понятійним компонентом виступає «вокальна компетентність», яка розглядається як структурний елемент професійної підготовки майбутніх учителів музичного мистецтва.

Відповідно до трактування Лі Чуньпен, вокальна компетентність майбутнього вчителя музичного мистецтва - це поєднання вокально-виконавських знань, умінь, навичок, емоційно-ціннісного досвіду, що дають змогу переконливо втілювати художньо-образний зміст твору. Вона охоплює



технічні компоненти (дихання, інтонування, дикцію, артикуляцію, темброву культуру звуку), та творчу складову - інтерпретацію, розуміння стилю й вміння передавати художній образ і керувати власним емоційним станом [2, 14 с.].

У сучасній музично-педагогічній науці вокальна компетентність розглядається як важлива професійна характеристика майбутнього вчителя музичного мистецтва. Дослідники (С. Гмиріна, Н. Косінська, В. Черкасов, Лі Чуньпен, А. Шпирка та ін.) визначають її як інтегрований результат підготовки в класі постановки голосу, що виявляється у здатності художньо втілювати зміст вокального твору на основі сформованих технічних, виконавських і інтерпретаційних умінь. Вокальна компетентність охоплює технічні навички (дихання, інтонування, дикцію, артикуляцію, культуру тембру, роботу з регістрами) та вміння осмислювати стиль і внутрішню емоційну виразність [3, 29 с.].

Виходячи з узагальнення наукових позицій, можна визначити критерії вокальної компетентності, які найчастіше виділяють дослідники:

1. Техніко-виконавський критерій — охоплює рівень сформованості вокально-технічних умінь: дихання, інтонування, дикції, артикуляції, володіння регістрами (С. Гмиріна, Лі Чуньпен, А. Шпирка).

2. Художньо-інтерпретаційний критерій — здатність до змістового прочитання, стилістично коректної інтерпретації та емоційно-образної виразності (В. Антонюк).

3. Методично-педагогічний критерій — уміння застосовувати вокальні знання у навчальній діяльності, моделювати звучання, коригувати помилки, добирати вправи та методи (Н. Косінська, В. Черкасов).

4. Мотиваційно-ціннісний критерій — внутрішнє ставлення до вокального мистецтва, професійна мотивація та здатність до творчої рефлексії (Лі Чуньпен, М. Холодна).



Науковці наголошують, що формуванню вокальної компетентності майбутніх учителів у першу чергу сприяє системна опора на українські вокальні традиції — балади, народні пісні, колядки, щедрівки, романси — що становлять ціннісний та стильовий фундамент вітчизняної музичної культури [3, 30 с.].

Дослідники підкреслюють, що ефективність формування вокальних компетентностей забезпечується насамперед цілеспрямованим добором навчального репертуару, адже саме через репертуарні твори студент досягає стилістичну гнучкість, природність вокальної техніки та художню самовиразність. Репертуар є засобом розвитку не лише техніки, а й мислення, емоційності, смаку та культурної ідентичності. З цього погляду особливо важливо залучати до навчального процесу твори української естрадної пісні, що поєднують академічні традиції з сучасними стильовими елементами та відкривають широкі можливості для інтерпретації.

У процесі формування вокальних компетентностей особливе місце належить добору музичного репертуару, який не лише розвиває технічні навички студента, а й формує його художньо-інтерпретаційний досвід, стилістичне мислення, емоційну культуру та здатність до сценічного самовираження. У цьому контексті пісенна творчість Богдана Весоловського є унікальним феноменом української естрадної музики, що поєднує традиції європейської популярної музики 1930-х років із питомо українською мелодикою та глибинними національними образами. Його танго «Ти і твої чорні очі», «Прийде ще час» (на слова Степана Чарнецького), «Усміх тій таємничий» (сл. Я. Масляка) та пісні танцювально-естрадного характеру «Спи, моя кохана», «Чи винен я» вразили публіку новою, витонченою стилістикою, що базувалася на сучасних тогочасних європейських ритмах — танго, фокстроті, легкому вальсі, а водночас була щільно занурена в українську співочу традицію [5, 99 с.].



Аналіз його львівського періоду свідчить, що композитор наповнив модні танцювальні жанри питомо українською співочістю: плавністю фразування, м'якими мелізмами, логікою мелодичного «оспівування» тоніки та домінанти, а також інтонаційними моделями, близькими до народної та міської ліричної пісні. Це сформувало стиль, який став маркером національної ідентичності у звучанні української естради. Зразковим у цьому сенсі є одне з найпопулярніших танго композитора — «Прийде ще час» (1937), де поетичний текст містить національно впізнавані образи — гаю, солов'їв, природи, що персоніфікована як рідна земля. Такі ментальні архетипи органічно поєднані з характерними мелодичними прийомами: широкими висхідними стрибками з подальшим «кружляючим» низхідним заповненням, секвенційними послідовностями, затриманнями та оспівуванням устоїв. Усе це створює емоційно насичену, динамічну, співочу мелодію, надзвичайно цінну для вокально-педагогічної практики [5, 100 с.].

Репертуар Б. Весоловського є ефективним матеріалом для формування вокальних компетентностей студентів факультетів мистецтв, адже поєднує доступну ритміку з гнучкою мелодикою, що сприяє розвитку техніко-виконавчих умінь. Стилістичне розмаїття та виразний зміст його пісень формують художньо-інтерпретаційні навички й емоційно-ціннісну складову компетентності. Завдяки синтезу академічних та естрадних елементів творчість композитора має значний методичний потенціал для сучасної підготовки вокалістів і педагогів-музикантів [5, 100 с.].

Висновки. У статті обґрунтовано значення української естрадної пісні як дієвого засобу формування вокальних компетентностей студентів мистецьких спеціальностей. Показано, що творчість Богдана Весоловського, якого вважають одним із засновників української естрадної пісні, має винятковий педагогічний потенціал, адже поєднує стильову різноманітність, доступність мовно-поетичного матеріалу та високу художню якість.



Проаналізовано структурні компоненти вокальної компетентності та виявлено, що пісні Б. Весоловського сприяють їх комплексному розвитку: техніко-виконавчих умінь, художньо-інтерпретаційної майстерності, сценічної виразності, емоційно-ціннісного ставлення до музичного мистецтва. Особлива увага приділена тому, що репертуар композитора відповідає сучасним освітнім завданням — інтеграції традицій і новітніх підходів у підготовці майбутнього вчителя музичного мистецтва.

Узагальнено, що використання творчості Богдана Весоловського у фаховій підготовці студентів сприяє не лише розвитку вокально-виконавських навичок, але й формуванню їхньої національної ідентичності, художнього смаку та здатності до емоційно-образного мислення. Це підтверджує методичну цінність його репертуару й актуальність його застосування в музично-педагогічній освіті.

Список використаних джерел:

1. Вікторова М. В. Естрадний спів як засіб формування вокальних умінь і навичок студентів факультету мистецтв: монографія. Кривий Ріг : КДПУ, 2017. 287 с.
2. Гарцуєва К. С. Формування вокальних компетенцій майбутніх учителів музичного мистецтва : магістерська робота / наук. кер. Є. О. Кокарева. Кривий Ріг: Криворізький державний педагогічний університет, 2018. 119 с. URL: <https://elibrary.kdpu.edu.ua/bitstream/123456789/2753/1/магістерська%20робота.%20Гарцуєва%20К..pdf> (дата звернення: 24.11.2025).
3. Кузьмічова В. А. Формування вокальної компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва в класі «Постановка голосу» // *Professional Art Education. Scientific Journal*. 2021. Vol. 2, № 1. С. 28–34.
4. Лі Чуньпен. Формування вокальної компетентності майбутніх учителів музичного мистецтва: кваліфікаційна робота. Умань : Уманський



державний педагогічний університет, 2020. URL:
<https://enpuirb.udu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/0581fc25-b033-46b6-a930-38e60c25bd33/content> (дата звернення: 24.11.2025).

5. Охітва Х. М. Українська естрадна пісня Галичини 1930–1980-х років як засіб творення національної ідентичності: дис. ... канд. мистецтвозн. : 17.00.03. Київ: НАКККиМ, 2021. 240 с.

6. Шостак Р. Компетентність у професійній підготовці фахівців : наукова стаття. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип. 28, ч. 4. С. 237–241. URL: https://www.aphn-journal.in.ua/archive/28_2020/part_4/42.pdf (дата звернення: 24.11.2025).





СЕКЦІЯ XII СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

УДК 339.137

ЕТАПИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА

Косовський Денис Олександрович,
здобувач вищої освіти Вінницького
соціально-економічного інституту
Університету «Україна», Україна,
kd.estel@gmail.com

Науковий керівник:

Давиденко Ганна Віталіївна, доктор
педагогічних наук, професор
Вінницького соціально-економічного
інституту Університету «Україна»,
Україна

Глобалізація та технологічні зміни посилюють конкурентний тиск змушуючи підприємства постійно адаптуватися і скорочувати життєвий цикл продукції. Економічна динаміка та непередбачуваність вимагають стійкості та гнучкості для виживання і успіху в умовах кризи.

Стратегічна необхідність управління є основою для забезпечення довгострокового зростання високої прибутковості та залучення інвестицій. Актуальність дослідження підтверджується потребою в проактивному та систематичному інструментарії для успішного функціонування на висококонкурентному ринку.

Управління конкурентоспроможністю – це системний процес застосування основних функцій менеджменту, сфокусований на розробці та втіленні стратегій для створення і випуску конкурентоздатної продукції [1].



Він охоплює планування конкурентоспроможності, оперативне управління нею, а також дії, спрямовані на її забезпечення та підвищення в межах встановленої системи.

Етапи (механізм) управління конкурентоспроможністю підприємства наведені в табл.1.

Таблиця1

Етапи управління конкурентоспроможністю підприємства

Етап	Зміст
1. Аналіз	Поточний рівень конкурентоспроможності підприємства (діяльність, фінанси, персонал) та продукції. Аналіз зовнішнього та внутрішнього середовища.
2. Визначення цілей	Формулювання цільового рівня конкурентоспроможності та вибір цільової конкурентної стратегії (лідерство за витратами чи диференціація).
3. Розробка стратегії	Формування програми заходів (товарно-ринкова, інноваційна, фінансова, управлінська стратегії) для досягнення цілей.
4. Реалізація	Впровадження стратегічних планів, забезпечення ресурсами, координація дій усіх підрозділів.
5. Моніторинг та контроль	Постійне відстеження ключових показників конкурентоспроможності, порівняння результатів з плановими показниками, внесення коректив.

Управління конкурентоспроможністю підприємства є циклічним процесом, що починається з аналізу поточного стану та зовнішнього середовища, після чого йде визначення цілей, де формується бажаний рівень і обирається конкурентна стратегія; далі відбувається розробка стратегії – формування детальних програм дій; ці плани потім переходять у фазу реалізації через впровадження та забезпечення ресурсами, і завершується цикл моніторингом та контролем, який забезпечує постійне відстеження результатів, їх порівняння з плановими показниками та внесення необхідних коректив, що створює зворотний зв'язок для нового витка аналізу [2].



Таким чином, ефективне управління конкурентоспроможністю — це не одноразовий акт, а система стратегічного планування, моніторингу та адаптації, що забезпечує стабільне зростання цінності підприємства на ринку.

Список використаних джерел:

1. Акулюшина М., Зотова Л., Швець В. Фактори підвищення конкурентоспроможності підприємств в умовах невизначеності. *Економіка та суспільство*, (60). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3629> (дата звернення: 16.11.2025)
2. Шевченко І., Кубіцький С., Кубіцький Ю. (2024). Вплив ефективного управління розвитком персоналу на конкурентоспроможність підприємства. *Економіка та суспільство*, (62). URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3933> (дата звернення: 27.11.2025)
3. Рогоза М.Є., Кононенко Ж.А., Яковенко Т.І. Методологічні підходи у дослідженнях конкурентоспроможності підприємств. *Modern Economics*. 2024. № 44(2024). С. 139-146. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/ua/methodological-approaches-in-researching-the/> (дата звернення: 28.11.2025)





УДК 787.2(477)(091)

**УКРАЇНЬСЬКА АЛЬТОВА ШКОЛА ХХ СТОЛІТТЯ ТА СУЧАСНОСТІ:
ТРАДИЦІЇ Й ВИКОНАВСЬКІ ШКОЛИ**

Шитько Тетяна Володимирівна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Криворізького
державного педагогічного
університету, Україна,
taniatokar12@gmail.com

Науковий керівник:

Міщанчук Вікторія Миколаївна,
кандидат педагогічних наук, доцент
Криворізького державного
педагогічного університету, Україна,
victoriya.n.m@gmail.com

Українська альтова школа ХХ століття є важливою складовою розвитку національної інструментальної культури та виконавського мистецтва. Цей період характеризується формуванням регіональних виконавських шкіл зі своїми педагогічними традиціями, становленням професійної підготовки альтистів, збагаченням альтового репертуару багатопалітровими музичними творами. У контексті загальноєвропейських музичних процесів українська школа не лише переймала здобутки інших держав, а й органічно поєднала найкращі традиції західноєвропейського мистецтва з власними унікальними рисами, що ґрунтувалися на національному мелосі, камерній співучості та глибокій емоційності.

Важливо зауважити, що у ХХ столітті альт виходить за межі сприйняття цього інструмента як суто оркестрового: стрімко зростає кількість сольних виконавців та ансамблевих колективів, розширюється репертуар, з'являються перші національні концерти, сонати, циклічні твори та переклади для альту. Цей процес був тісно пов'язаний із загальними історико-культурними зрушеннями в українському музичному житті, а також зі зростанням фахового





рівня виконавців, чия майстерність стимулювала композиторів звертатися до альтової тематики [6].

Київ став одним із центрів формування української альтової школи, де упродовж XX століття поєдналися європейські інтерпретаційні традиції та досвід російської скрипкової школи. Уже з перших десятиліть століття у столиці зростає інтерес до альту як солюючого та ансамблевого інструмента. На цьому етапі важливу роль відіграли І. Вакс та З. Дашак, які заклали фундамент фахової підготовки і визначили напрям подальшого розвитку школи [2].

У другій половині XX століття на кафедрі струнно-смичкових інструментів Київської консерваторії працюють провідні педагоги – А. Венжега, Д. Гаврилець, С. Кулаков, О. Лагоша, Б. Щуцький. Їхні методичні підходи сприяли утвердженню високих професійних стандартів та розширенню технічних можливостей студентів. Паралельно київські композитори – Г. Гаврилець, Ю. Іщенко, Г. Ляшенко, Є. Станкович, М. Скорик – створюють значну кількість творів для альту, що формує міцний національний репертуар. Проведення I Міжнародного конкурсу альтистів імені З. Дашака (2004) закріпило статус Київської школи як потужного осередку сучасного альтового мистецтва, здатного конкурувати на міжнародній арені [3].

Харківська альтова школа сформувалася в межах діяльності струнної кафедри консерваторії, де сильні скрипкові традиції (лінія Л. Ауера, К. Флеша) поступово трансформувалися в окрему альтову спеціалізацію. Засновником професійного класу альту вважається Фелікс Мойсейович Хоміцер – учасник легендарного квартету викладачів, який підготував перше покоління харківських альтистів. Його учні стали основою професійного виконавського середовища Слобожанщини.

Другий етап розвитку Харківської школи пов'язаний із діяльністю Сурена Гарніковича Кочаряна – педагога, сольного виконавця, камерного музиканта та керівника ансамблів. Його методика поєднувала увагу до ансамблевої



злагожденості, тембрової чутливості, інтонаційної виразності й високої культури сольного звучання. Саме ці риси визначили характер Харківської школи як такої, що органічно поєднує камерно-ансамблеву й сольну виконавську традицію [1].

У ХХІ столітті розвиток школи продовжили його учні – М. Удовиченко та Е. Купріяненко, які зберігають педагогічну спадкоємність, водночас інтегруючи сучасні виконавські підходи. Важливою ознакою Харківської школи залишається міцний зв'язок із камерною та квартетною культурою, що формує специфічне звучання й інтерпретаційні особливості харківських альтистів.

У контексті цього розвитку варто відзначити й збагачення альтового репертуару: низка харківських композиторів – зокрема Ігор Ковач, Володимир Борисов, Василь Птушкін, Ольга Гнатовська та Володимир Пацера – створили оригінальні твори й перекладення для інструменту. Їхній доробок засвідчує подальше утвердження альту як повноцінного сольного й камерного інструмента в музичній культурі регіону [6].

Одеська альтова школа має власну виконавську лінію, пов'язану з діяльністю Михайла Мойсейовича Грінберга, який у кінці 1940-х років заснував клас альту в Одеській консерваторії. Його педагогічна система увібрала риси європейської техніки гри, зокрема віденської та празької традицій.

Лінія спадкоємності одеської школи чітко окреслюється як Перман – Грінберг – Малічкін. Володимир Малічкін підготував цілу низку яскравих виконавців, які працюють у провідних оркестрах України та світу, що свідчить про високу конкурентоспроможність одеської підготовки. Паралельно у становлення сучасної школи вагомий внесок зробила Ія Комарова, чия діяльність поєднала київський педагогічний досвід з одеською виконавською традицією [5].



Окремого значення набуває діяльність кафедри камерного ансамблю та струнних квартетів, що забезпечила формування міцної ансамблевої основи одеських альтистів. У цьому контексті важливо відзначити роботу альтиста Олега Шкарпітного, який відкрив клас квартету та суттєво сприяв розвитку професійної підготовки струнних виконавців [5, с. 88-90].

Львівська альтова школа ґрунтується на спадщині Галицької консерваторії та Вищого музичного інституту ім. Лисенка. На початковому етапі альт викладали переважно скрипкові педагоги – О. Бережницький, М. Лобажевський, С. Крепс, які заклали технічні та художні засади майбутньої спеціалізації.

Створення першого повноцінного класу альта пов'язане з діяльністю Ніни Вишневної – учениці Павла Макаренка. Її вихованець Юрій Башмет став одним із найвідоміших альтистів сучасності.

Особлива роль у становленні Львівської школи належить Зенону Дашаку – ректору консерваторії, квартетисту та педагогу, який розробив авторську методику підготовки альтистів. Його учень Юрій Далецький продовжив цю лінію, створив ансамбль «Viola+» та значно розширив альтовий репертуар завдяки перекладам та транскрипціям.

Львівська школа спирається на галицьку камерну культуру, поєднуючи традиції Центральної Європи та українське інтонаційне мислення [4].

Українська альтова школа XX–XXI століття – це цілісне мистецьке явище, що поєднує регіональні виконавські традиції, розвиток професійної педагогіки, діяльність яскравих артистів та формування національного репертуару для альту.

Київська, Харківська, Одеська та Львівська школи створили різні, але взаємодоповнювальні моделі підготовки музикантів, забезпечивши безперервність професійної спадкоємності. Сьогодні їхні представники успішно



працюють у провідних оркестрах світу, виступають на міжнародних сценах та формують новий етап розвитку української альтової культури.

Список використаних джерел:

1. Кафедра оркестрових струнних інструментів. URL: <https://num.kharkiv.ua/structure/faculties/orchestral/orchestral-string-instruments>
2. Криса О. Альтове мистецтво в Україні: виконавство і педагогіка (на прикладі Київської альтової школи). *Науковий вісник НМАУ імені П. І. Чайковського*. Вип. 40 : Муз. виконавство, Кн. 10. Київ : НМАУ, 2004. С. 202-214.
3. Криса О. Київська школа альта. *Академія музичної еліти України. Історія та сучасність: До 90-річчя Нац. муз. акад. України імені П. І. Чайковського* / Авт.-упор. : А. П. Лашенко та ін. Київ : Муз. Україна, 2004. С. 391-399.
4. Панчук М. А. Мистецький простір альтиста Юрія Далецького. *Дипломна кваліфікаційна робота на здобуття ступеня «магістр»*. Львів : Львівська національна музична академія імені М.В. Лисенка. 2021. 77 с. URL: <https://lnk.ua/RVdK1yze3>
5. 110 років Одеській національній музичній академії імені А. В. Нежданової : науково-художнє видання / Ред. кол. : О. Л. Олійник, О. І. Самойленко, О. В. Оганезова-Григоренко та ін. Одеса : Видавництво Олді, 2023. 116 с. URL: https://odma.edu.ua/wp-content/uploads/100-rokiv-onma-im-a.v.-nezhdanovoyi_onlajn.pdf
6. Удовиченко М. М. Концертні амплуа альта в творчості композиторів XVIII–XXI ст. : наук. обґрунтування творч. мистецьк. проєкту на ... доктора мистецтва : спец.: 025 – Музичне мистецтво. Харків, 2022. 107 с. URL: <https://repo.num.kharkiv.ua/server/api/core/bitstreams/64b5c738-fc1b-4be2-a869-15d9b16397f0/content>





**СЕКЦІЯ XIII
ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ТА АДАПТАЦІЯ В УМОВАХ
ВІЙНИ Й КРИЗИ**

УДК 316.614-054.73-053.8

***СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ
ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ***

Гелецька Тетяна В'ячеславівна,
здобувачка другого (магістерського)
рівня ДЗ «Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка»,
м. Полтава, Україна, tatyanahot@ukr.net

Науковий керівник:

Пашко Тетяна Анатоліївна, к.п.н.,
доцент кафедри психології
ДЗ «Луганський національний
університет імені Тараса Шевченка»,
м. Полтава, Україна

У зв'язку з тривалими соціальними потрясіннями, зокрема внаслідок повномасштабної війни, в українському суспільстві різко зросла потреба в соціально-психологічній підтримці. Це стосується як окремих осіб, так і цілих соціальних груп – незалежно від віку, професійного статусу чи регіону проживання. Професіонали, які надають допомогу в сфері психосоціального супроводу, зіткнулися з новими викликами: необхідністю оперативного реагування на запити тих, хто пережив вимушене переселення, втратив дім чи був змушений адаптуватися до нових соціокультурних умов.

Практичні психологи та соціальні працівники, а також державні та недержавні структури активно залучаються до процесу супроводу внутрішньо переміщених осіб (ВПО), які покинули зону активних бойових дій. Проте надання психологічної допомоги такій категорії має свою специфіку, що





обумовлюється стресовим фоном, нестабільністю внутрішнього стану та необхідністю швидкої соціальної адаптації в новому середовищі.

Процес адаптації у внутрішньо переміщених осіб зрілого віку має багаторівневий характер і проявляється як у зміні поведінкових стратегій, так і в глибинних психофізіологічних процесах. Він охоплює міжособистісну взаємодію, регуляцію емоцій, когнітивну гнучкість, відновлення базових психічних функцій, а також загальний ресурс здоров'я. Як вказують Ю. Юрків та Д. Луканов, провідним компонентом адаптації є психічний рівень, який визначає здатність особистості справлятися з новими викликами [3]. О.В. Алпатова, в свою чергу, акцентує на важливості вектора активності як показника ефективної адаптації: зовнішньо спрямований вектор відповідає за освоєння нового середовища, внутрішній – за зміну особистих установок та форм поведінки [1, с. 7]. Натомість пасивне прийняття нових умов без реальної зміни поведінки або внутрішнього осмислення відбувається на рівні конформізму і часто свідчить не про адаптацію, а про дезадаптаційні процеси, що супроводжуються відчуттям фрустрації, зниженням самооцінки, емоційною втомою.

Дослідження на основі аналізу літературних джерел дозволяє виокремити низку характерних психологічних труднощів, що переживаються переселенцями. Серед них найпоширенішими є:

- порушення сну (ускладнене засинання, нічні кошмари, повторювані тривожні сни);
- розлади харчової поведінки (відсутність апетиту або його гіперактивність);
- труднощі з концентрацією уваги, зниження продуктивності мислення, імпульсивність;
- порушення пам'яті (нав'язливі спогади, забудькуватість, епізодичне випадання інформації);



- емоційна нестабільність (від емоційної відстороненості до неадекватних реакцій на події).

Ці симптоми не завжди є свідченням патології – вони є природною реакцією психіки на події надзвичайної складності, зокрема на досвід, що несе загрозу життю [2, с. 82]. Однак залишатися із такими станами наодинці небезпечно – це поступово виснажує психічний ресурс людини і може призвести до глибших психоемоційних розладів.

Стан хронічного стресу у ВПО поглиблюється через постійний контакт із новинами з зони бойових дій: від родичів, знайомих або через медіа. Це породжує викривлене сприйняття безпеки – наприклад, фантазії про повернення в небезпечні регіони можуть здаватися більш прийнятними, ніж реальність життя в тилу. Подібні думки – це не лише наслідок стресу, а й свідчення обмежених адаптаційних можливостей, виснаженості та втрати відчуття стабільності. Ще одним поширеним феноменом є стан постійної тривоги, що блокує здатність планувати майбутнє. До цього додається когнітивний дисонанс, спричинений суперечливою інформацією в медіапросторі. У деяких випадках переселенці демонструють підвищену чутливість до питань справедливості, коли навіть незначна затримка допомоги сприймається як особиста образа. Також серед ВПО поширене відчуття «чужості» – навіть у тих містах, де їх офіційно підтримують, може виникати переконання, що місцеві жителі ставляться до них з упередженням. Часто це не підтверджується реальними фактами, однак сприймається гостро на емоційному рівні.

Висновки. Таким чином, питання соціально-психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб залишається вкрай актуальним в умовах сучасної України. Причини вимушеної міграції можуть бути різними, але всі вони об'єднані спільною обставиною – неможливістю залишатися на своїй рідній землі через загрозу життю, втрату безпеки, руйнування соціальної



інфраструктури. Основними викликами, з якими стикаються ВПО, залишаються перенасичення локальних ринків праці, труднощі з пошуком житла, обмежений доступ до якісної медичної допомоги, труднощі в освітній сфері, проблеми культурної інтеграції та психологічної стабілізації. Урядові ініціативи, а також активність громадського сектору, міжнародних донорів, волонтерів та благодійних організацій є безумовно цінними, проте в більшості випадків психологічна складова залишається недостатньо інтегрованою в існуючі програми допомоги.

Ключовим фактором ефективної соціально-психологічної підтримки може стати формування безпечних міжособистісних зв'язків та навичок емоційної взаємодії, чому має сприяти кваліфікована допомога психологів і психотерапевтів. Подальші дослідження мають бути спрямовані на вивчення специфіки адаптаційних стратегій у різних вікових і соціальних групах, розробку системи довготривалої підтримки та порівняння ефективності різних моделей допомоги.

Список використаних джерел:

1. Алпатова О.В. Психологічні чинники соціальної адаптації внутрішньо переміщених студентів. *Актуальні проблеми вищої професійної освіти: збірник наукових праць*. Київ: Національний авіаційний університет, 2023. С. 6–9.

2. Могильова Н. М. Особливості психічного здоров'я та психологічної адаптації внутрішньо переміщених осіб в умовах війни: досвід України. *Дніпровський часопис публічного управління, психології, права*. 2023. Вип. 2. С. 81–85.

3. Юрків Ю., Луканов Д. Труднощі соціально-психологічної адаптації вразливих верств внутрішньо переміщених осіб до нових умов життя. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогія. Соціальна робота»*. 2021. Вип. 1 (48). С. 469–472.



УДК 159.913:159.923

РОЗВИТОК НАВИЧОК САМОДОПОМОГИ ТА САМОВІДНОВЛЕННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ

Земляна Єва Глебівна, здобувачка
першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти Приватного вищого навчального
закладу «Інститут психології і
підприємництва», м. Київ, Україна,
evazemlyanayaa@gmail.com

Науковий керівник:

Демченко Наталія Іванівна, кандидат
педагогічних наук, доцент Приватного
вищого навчального закладу «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна

Сучасна Україна стикається з безпрецедентними викликами, пов'язаними з військовою агресією, що створює значний психологічний тиск на різні групи населення – військових, цивільних осіб, внутрішньо переміщених осіб, дітей, волонтерів тощо. Тому сучасні умови життя наших громадян характеризуються високим рівнем невизначеності, інформаційних перевантажень і стресових факторів, що суттєво впливають на психологічний стан особистості. У таких ситуаціях здатність зберігати внутрішню рівновагу, адаптуватися до змін та відновлювати ресурси стає критично важливою необхідністю. Цю здатність визначають як життєстійкість (resilience). Життєстійкість у психології розглядають як здатність ефективно справлятися зі стресами та швидко відновлюватися після впливу негативних чинників середовища. За А. Masten (2001), життєстійкість є природним потенціалом кожної людини, який може розвиватися впродовж життя.

Життєстійкість є складним особистісним процесом, який поєднує внутрішні і зовнішні ресурси людини. Враховуючи наукові дослідження з проблеми життєстійкості приходимо до висновку, що розвиток життєстійкості є



багаторівневим процесом, якій включає діяльнісний, соціальний та психологічний аспекти. До діяльнісного аспекту входить здатність людини використовувати певні копінг-стратегії при подоланні зі стресовими ситуаціями. Соціальний аспект включає вміння комунікувати з оточуючими та бути спрямованими на соціальну підтримку. Сутність психологічного аспекту полягає у формуванні людиною позитивного ставлення до життя.

Таким чином, до ключових компонентів життєстійкості належать емоційна регуляція, когнітивна гнучкість, внутрішня мотивація, соціальна підтримка та сформовані навички самодопомоги.

Зупинимо нашу увагу на системи дій, що сприяють відновленню фізичного, емоційного та когнітивного балансу, а саме, навичкам самодопомоги та самовідновлення, що безпосередньо впливає на формування життєстійкості людини. Ці навички є фундаментальними інструментами, які допомагають впоратися зі стресом та спрямовані на підтримку психічного здоров'я людини. Їх умовно можна розподілити на три групи: відновлення та збереження когнітивного, фізичного та емоційного балансу.

Робота з думками та переконаннями, які посилюють стрес, розвиток позитивного мислення, практика Mindfulness (фокусування на теперішньому «тут і зараз»), зосередженість на певних справах, захоплені, що допомагає змістити фокус уваги зі стресового чинника – це когнітивні складові навичок самодопомоги та самовідновлення. Відновлення та збереження фізичного балансу людини буде полягати у розвитку навичок усвідомленого дихання, м'язової релаксації, наприклад за методом Джекобсона, зняття тілесного напруження завдяки фізичним вправам, дотримання режиму сну, збалансованому харчуванню тощо. Навички емоційної саморегуляції включають техніки управління емоціями, чітке ідентифікування поточного емоційного стану з метою трансформації емоційного забарвлення певної дії на когнітивний рівень усвідомлення. Важливим є також формування внутрішньої підтримки самої людини – самоприйняття,



доброзичливість до себе, зменшення самокритики. Таке ставлення до себе допомагає зменшити відчуття сорому та ізоляції, що сприяє зменшенню стресу.

Також управління різними сферами життя, а саме, знаходження балансу між роботою та відпочинком, виставлення пріоритетності завдань, дотримання меж у соціумі, підтримка від близьких, включення в спільноти, які сприяють почуттю належності та безпеки – все це розглядають як процес відновлення ресурсів особистості.

Крім того, навички самодопомоги допомагають зменшувати інтенсивність стресу, а самовідновлення дозволяє повертати ресурси, що були витрачені під час адаптації. Сукупно ці процеси формують основу психологічної резильєнтності, що дозволяє людині ефективно функціонувати навіть в умовах тривалих кризових ситуацій.

Таким чином, навички самодопомоги та самовідновлення є ключовим компонентом життєстійкості особистості. Їх розвиток сприяє формуванню емоційної стабільності, адаптивності, здатності до ефективного подолання стресу та швидкого відновлення внутрішніх ресурсів. Саме тому систематичне застосування практик самодопомоги є важливим напрямом підтримки психічного здоров'я в умовах сучасних викликів.

Резильєнтність, як здатність особистості долати труднощі та зберігати психічне здоров'я навіть у найскладніших обставинах та як процес пристосування до нових життєвих умов, є одним з головних факторів підтримки психологічного здоров'я особистості.

Список використаних джерел:

1. Masten A. Ordinary magic: Resilience in development. American Psychologist, 2001.
2. Smith B., Resilience and Mental Health, London, 2018.
3. Чиханцова О. Психологічні основи життєстійкості особистості: монографія. К. : Талком, 2021. С. 319.



УДК 159.944:355.48

**ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА АДАПТАЦІЇ
ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ**

Новаковська Ірина Валеріївна,
здобувачка першого (бакалаврського)
рівня вищої освіти Бердянського
державного педагогічного
університету, м. Кривий Ріг, Україна,
Irina.chornaya.7@gmail.com

Психологічна резильєнтність сьогодні розглядається як одна з найважливіших властивостей особистості, що дозволяє людині зберігати функціональність, емоційну стабільність та ментальну гнучкість у складних умовах життя, зокрема під час війни, соціальної нестабільності та кризових ситуацій. Наукові дослідження показують, що резильєнтність не є вродженою характеристикою, а формується протягом життя під впливом біологічних, психологічних та соціальних факторів [1]. Вона проявляється у здатності адаптуватися до стресових подій, відновлюватися після травмуючих ситуацій та підтримувати внутрішню рівновагу в умовах постійної невизначеності [2].

Одним із ключових компонентів резильєнтності є саморегуляція, що включає здатність контролювати емоції, знижувати рівень стресу та реагувати на тригери адаптивно. В умовах війни саморегуляція ускладнюється через постійні загрози життю, втрати близьких, руйнування звичного середовища та зміну соціальних норм. Водночас люди зі стійкою системою самоконтролю демонструють кращі показники адаптації та швидше повертаються до повсякденного життя [3].

Когнітивна гнучкість виступає ще одним важливим механізмом резильєнтності. Вона дозволяє змінювати мислення відповідно до нових обставин, переосмислювати травматичні події, уникати катастрофізації та шукати



конструктивні рішення. Люди з високим рівнем когнітивної гнучкості частіше зберігають активність та прагнення до розвитку навіть у непередбачуваних і складних ситуаціях [1].

Соціальна підтримка є важливим ресурсом у формуванні та збереженні психічної рівноваги. Наявність родини, друзів, громади, професійної підтримки психологів істотно знижує ризик розвитку посттравматичних розладів і хронічної тривоги [4]. Дослідження показують, що навіть одна значуща фігура підтримки позитивно впливає на здатність людини долати стрес і швидше відновлюватися після травматичних подій. Соціальна ізоляція, навпаки, підвищує ризик дезадаптації, формує відчуття небезпеки та безнадійності [5].

Особливу увагу слід приділяти адаптації військовослужбовців, які перебувають під впливом численних стресорів: загрози життю, моральних дилем, втрати побратимів, фізичного виснаження та постійного психологічного навантаження. Після демобілізації вони часто стикаються з труднощами повернення до цивільного життя, проявляючи надмірну пильність, емоційну відстороненість, конфліктність, проблеми у сімейних та соціальних стосунках. У деяких випадках дезадаптація переходить у стійкі психічні розлади, включно з ПТСР, депресією та тривожними станами [2].

Важливими чинниками розвитку резильєнтності є емоційний інтелект, позитивне мислення, наявність життєвих цілей та внутрішньої мотивації. Люди, які усвідомлюють власні ресурси, контролюють емоції та здатні мобілізувати внутрішні сили для подолання труднощів, значно ефективніше долають травматичний досвід. Сучасні методики розвитку стресостійкості включають техніки саморегуляції, когнітивно-поведінкові методи, дихальні практики, фізичну активність та роботу з травматичними спогадами [3].

Психологічна резильєнтність також тісно пов'язана з особистісними рисами, такими як стійкість до стресу, цілеспрямованість, здатність до саморефлексії, оптимізм та віра у власні сили. Дослідження показують, що навіть



у кризових умовах люди, які демонструють ці риси, швидше відновлюють свою діяльність, зберігають працездатність та взаємодію із соціумом [4].

Таким чином, психологічна резильєнтність є критично важливим ресурсом людини у період війни та кризових ситуацій. Вона забезпечує здатність адаптуватися до складних умов, відновлюватися після травм, підтримувати внутрішню рівновагу та ефективно функціонувати у соціальному середовищі.

Формування та підтримка резильєнтності мають стати пріоритетним завданням для психологів, освітніх установ та соціальних служб, оскільки саме вони забезпечують довгострокову стабільність і розвиток особистості та суспільства в умовах постійного стресу та невизначеності [5, 6].

Список використаних джерел:

1. Masten A.S. Ordinary magic: Resilience processes in development. American Psychologist, 2001.
2. American Psychological Association. Trauma and PTSD: Recent evidence and practice recommendations. 2022.
3. Southwick S., Charney D. Resilience: The Science of Mastering Life's Greatest Challenges. Cambridge University Press, 2018.
4. Hobfoll S. Stress, social support and resilience in military populations. Journal of Traumatic Stress, 2017.
5. Bonanno G. Loss, Trauma, and Human Resilience. American Psychologist, 2004.
6. Міністерство у справах ветеранів України. Рекомендації щодо психологічної підтримки ветеранів. 2023.



СЕКЦІЯ XIV
ПСИХОЛОГІЯ ОСВІТИ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В
ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

УДК 378.147:004.738.5

ВПЛИВ ЦИФРОВОГО ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ НА НАВЧАЛЬНУ
МОТИВАЦІЮ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Семко Олександр Вікторович,
здобувач вищої освіти Луганського
національного університету імені
Тараса Шевченка, м. Полтава, Україна,
Науковий керівник:
Семенов Микола Анатолійович.,
кандидат педагогічних наук, доцент
Луганського національного
університету імені Тараса Шевченка,
м. Полтава, Україна

Стрімка цифровізація вищої освіти суттєво змінює способи організації навчального процесу та характер взаємодії між усіма його учасниками. За останні роки значно зросла кількість платформ, інструментів і цифрових сервісів, які використовуються в навчанні. Разом із новими можливостями такі трансформації створили додаткове інформаційне навантаження, що потребує від студентів високого рівня концентрації, самостійності та технічної компетентності. Поступове збільшення обсягів цифрових матеріалів, кількості комунікаційних сигналів та вимог до самостійної роботи призводить до появи феномену цифрового перевантаження, яке безпосередньо впливає на навчальну мотивацію здобувачів вищої освіти.

Цифрове перевантаження формується у середовищі, де студент взаємодіє з багатьма платформами одночасно, працює з великими масивами електронних матеріалів та отримує значну кількість повідомлень із різних джерел. Значну



частину часу займають не стільки навчальні дії, скільки організаційні процеси: пошук потрібної інформації, перемикання між ресурсами, уточнення вимог та виконання технічних процедур. Основні положення когнітивної теорії навчання (Cognitive Load Theory) пояснюють, що надмірне зовнішнє когнітивне навантаження зменшує можливість зосередитися на змісті та погіршує якість обробки інформації [4, с. 63–72]. В умовах цифрового перевантаження саме технічні та організаційні дії переважають над змістовими, що знижує навчальну продуктивність.

Прояви цифрового перевантаження можуть бути різними. Найчастіше студенти повідомляють про втому, труднощі з концентрацією, уповільнення темпу виконання завдань та зростаюче відчуття дезорганізації [5]. На навчальну діяльність негативно впливають часті повідомлення, нерівномірний розподіл завдань, невідповідність інструкцій між курсами та надмірна кількість дрібних, але необхідних дій. У таких умовах зростає кількість помилок, збільшується час виконання робіт, а планування стає менш ефективним, що ускладнює досягнення навчальних цілей.

Цифрове перевантаження має декілька окремих форм, які разом створюють значне загальне навантаження:

- інформаційне перевантаження — велика кількість матеріалів, джерел, посилань та інструкцій;
- комунікаційне перевантаження — надлишок повідомлень у різних сервісах;
- платформне перевантаження — необхідність працювати з багатьма цифровими середовищами;
- когнітивне перевантаження — ускладнення сприйняття матеріалу через зайві зовнішні стимули;
- темпоральне перевантаження — нерівномірний розподіл дедлайнів та високий темп роботи.



Кожен тип створює додаткові труднощі для студентів, але найбільшу проблему становить їхня сукупна дія, яка істотно впливає на мотиваційні процеси [5].

Особливої уваги потребує питання різних форматів навчання. У синхронних режимах перевантаження часто пов'язане з великою кількістю комунікаційних подій та швидким темпом обміну інформацією. В асинхронних режимах навпаки домінує інформаційне та організаційне перевантаження, оскільки студенти повинні самостійно опрацьовувати значний обсяг матеріалів і виконувати завдання у власному темпі. У змішаному навчанні ці види навантаження поєднуються, що суттєво ускладнює навчальну діяльність і створює додаткові вимоги до саморегуляції [1].

Суттєвим чинником цифрового перевантаження є різноманітність цифрових курсів. У межах однієї освітньої програми окремі дисципліни можуть суттєво відрізнятися за способом подачі інформації, логікою виконання завдань, формами оцінювання та характером зворотного зв'язку. Постійна адаптація до нових структур курсів збільшує когнітивні витрати та знижує загальну ефективність навчання. У таких умовах студентам важко формувати стабільні навчальні стратегії, що додатково ускладнює підтримання мотиваційної активності.

Цифрове перевантаження впливає на навчальну мотивацію через зміни у сприйнятті навчального процесу. Відповідно до положень теорії самодетермінації (Self-Determination Theory) внутрішня мотивація підтримується тоді, коли задовольняються потреби в автономії, компетентності та взаємодії [3]. Надмірне зовнішнє навантаження обмежує можливість студентів самостійно планувати свою діяльність, що зменшує відчуття автономії. Складність цифрових середовищ і велика кількість технічних дій можуть знижувати відчуття компетентності. Нестача структурованого зворотного зв'язку та фрагментовані комунікаційні канали зменшують якість



взаємодії. Усе це сприяє переходу від внутрішньої мотивації до зовнішньої, що негативно позначається на навчальних результатах.

Цифрове перевантаження також впливає на здатність студентів до самостійної організації навчання. Підхід саморегульованого навчання (Self-Regulated Learning) підкреслює важливість постановки цілей, моніторингу прогресу й рефлексії [6]. У перевантаженому цифровому середовищі реалізація цих процесів ускладнюється через непередбачуваність обсягу матеріалів і часті перешкоди у вигляді повідомлень чи змін інструкцій. У результаті студентам стає важко підтримувати стабільну структуру власної діяльності, що знижує їхню ефективність та мотивацію.

З метою зменшення цифрового перевантаження доцільно впроваджувати системні педагогічні стратегії. Серед найбільш ефективних заходів можна виокремити:

- узгодження обсягів завдань між викладачами;
- уніфікацію структури цифрових курсів;
- впорядкування каналів комунікації та зменшення їхньої кількості;
- поділ матеріалів на логічні блоки;
- спрощення навігації у цифрових середовищах;
- використання єдиних форматів інструкцій та вимог;
- запровадження принципу «одне завдання — одна інструкція»;
- підтримку автономії студентів через прозорі критерії та послідовний зворотний зв'язок;
- застосування елементів когнітивної економії під час створення цифрових матеріалів.

Роль викладача у подоланні цифрового перевантаження є визначальною. Чітка структура курсу, логічна послідовність матеріалів, узгодженість вимог та своєчасність зворотного зв'язку суттєво зменшують зовнішнє навантаження. Викладач може забезпечити передбачуваність навчального середовища, що



підвищує рівень мотивації та сприяє формуванню стійких навчальних стратегій [2].

Узагальнюючи, цифрове перевантаження є значущим чинником, що впливає на мотивацію, емоційний стан і навчальну результативність здобувачів вищої освіти. Воно знижує можливість зосередитися на змісті, ускладнює саморегуляцію та перешкоджає формуванню внутрішньої мотивації. Оптимізація цифрового середовища, стандартизація курсів та педагогічна підтримка є важливими умовами зменшення перевантаження та забезпечення ефективного цифрового навчання. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на визначення характеристик цифрових курсів, які забезпечують найбільш збалансоване навантаження та сприяють підтримці навчальної мотивації.

Список використаних джерел:

1. Hung C.T., Wu S.E., Chen Y.H., Soong C.Y. et al. The evaluation of synchronous and asynchronous online learning: student experience, learning outcomes, and cognitive load. *BMC Med Educ.* 2024. Vol. 24, No. 326. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12909-024-05311-7>
2. Nugroho Y. S., Bourguet M. L., Soyel H., Mareschal I. Effects of Instructor Presence on Cognitive Load in Video-Based Learning. *Electronic Journal of e-Learning.* 2025. Vol. 23, № 1. P. 80–97. DOI: <https://doi.org/10.34190/ejel.23.3.3964>
3. Ryan R. M., Deci E. L. Self-Determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist.* 2000. Vol. 55, No. 1. P. 68–78.
4. Sweller J., Ayres P., Kalyuga S. Cognitive Load Theory. *New York: Springer.* 2011. 298 p.
5. Tafesse, W., Aguilar, M. P., Sayed, S., & Tariq, U. (2024). Digital Overload, Coping Mechanisms, and Student Engagement: An Empirical Investigation Based on



the S-O-R Framework. *Sage Open*. Vol. 14, No. 1. DOI:
<https://doi.org/10.1177/21582440241236087>

6. Zimmerman B. J. Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into Practice*. 2002. Vol. 41, No. 2. P. 64–70. DOI:
https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_2





СЕКЦІЯ XVI
ІНФОРМАЦІЙНА ТА КОГНІТИВНА ВІЙНА: ПСИХОЛОГІЯ
СПРИЙНЯТТЯ, МАНІПУЛЯЦІЙ ТА ОСОБИСТОСТІ

УДК 316.644:004.738.5-053.6

ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН МОЛОДІ

Шатійова Софія Іванівна, здобувачка першого (бакалаврського) рівня вищої освіти Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва», м. Київ, Україна, sofishatiyova@gmail.com

Наукові керівники:

Лопатинська Ірина Сергіївна, кандидат педагогічних наук, доцент Приватного вищого навчального закладу «Інститут психології і підприємництва», м. Київ, Україна, i.lopatynska@ipp.edu.ua

Овчаренко Наталія Миколаївна, директор КЗ "Попаснянський центр комплексної реабілітації для осіб з інвалідністю "ЛЕЛЕКА", практик зовнішній стейкхолдер.

Сучасне суспільство функціонує в умовах стрімкого розвитку цифрових технологій, соціальні мережі стали одним із ключових середовищ формування повсякденної реальності, інструментом комунікації, самоідентифікації та формування громадської думки, що істотно змінюють моделі комунікації, соціальних взаємодій і сприймання інформації. В умовах воєнного стану в Україні роль соціальних мереж суттєво зросла та вони перетворилися на механізм швидкого доступу до новин, платформу для взаємної підтримки, засіб волонтерської координації та емоційного розвантаження. Водночас зростання інтенсивності цифрового споживання інформації створює ризики



перевантаження, емоційної нестабільності, тривоги й формування поведінкових залежностей.

Соціальні мережі можуть бути як джерелом підтримки, координації дій, доступу до новин, так водночас – формують ризики інформаційного перевантаження, підвищення тривожності, розвитку залежності та емоційного виснаження й дестабілізації. Дослідження цього впливу є важливим для розуміння механізмів психологічної адаптації молоді в кризових умовах.

За даними психологічних досліджень, інформаційна взаємодія в період криз має значний вплив на психоемоційні стани молоді, адже поєднує як ресурси підтримки, так і фактори ризику. Саме тому вивчення трансформації психологічного сприйняття під впливом соціальних мереж в умовах війни є актуальним і суспільно значущим.

Метою нашої роботи є аналіз впливу соціальних мереж на психологічний стан молоді України під час воєнного стану, а також виявлення моделей користування цифровими платформами, визначення поведінкових та емоційних тенденцій, пов'язаних із цифровою взаємодією.

Основними завданнями ми ставили перед собою: оцінити інтенсивність використання соціальних мереж молоддю; визначити основні мотиви користування соціальними платформами; виявити емоційні та когнітивні наслідки активності використання соціальних мереж; дослідити рівень довіри до інформації, отриманої в соціальних мережах; оцінити рівень емоційного виснаження, тривоги, інформаційного перевантаження та сформулювати рекомендації щодо збереження цифрового та психологічного благополуччя.

Наше дослідження ґрунтувалося на онлайн-опитуванні молоді віком 18-35 років, у якому взяли участь респонденти, серед яких 77% становили жінки. Анкетування охоплювало питання про те, як часто користуються соціальними мережами, які суб'єктивні емоційні зміни спостерігаються, який рівень довіри до інформації та механізми саморегуляції.



За результатами анкетування, про що свідчить діаграма «Як часто використовують соціальні мережі» (рис.1) тривалість користування соціальними мережами у 55% респондентів становить понад 3 години на день, а інша частина опитаних витрачає до двох годин свого вільного часу.

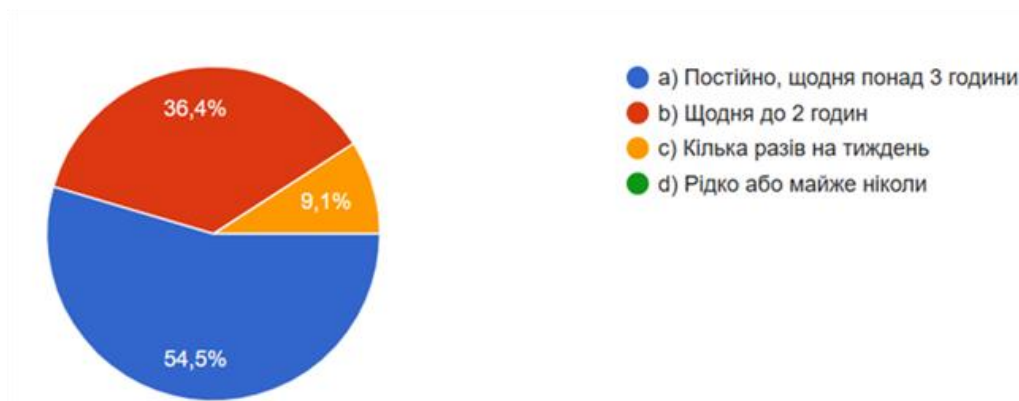


Рис.1. Діаграма «Як часто використовують соціальні мережі»

Це свідчить, про те, що значна частина української молоді регулярно перебуває у соціальних мережах понад рекомендований психологами час. Як-от зазначає А. Альтер, цифрові продукти створюються за принципами формування поведінкової залежності, що зумовлює труднощі з регуляцією часу онлайн-активності [1]. Найпопулярнішими платформами, що обирають українці є Telegram, Instagram, TikTok, серед основних мотивів використання соціальних мереж – це підтримання соціальних зв'язків у 36,4%, для розваги - 31,8% та для отримання новин у 27,3% респондентів (рис.2).

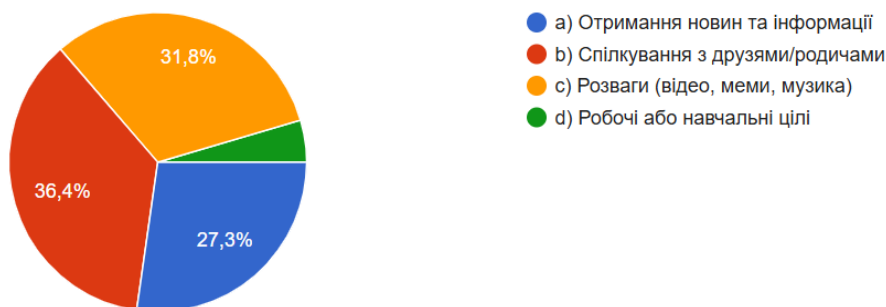


Рис.2. Діаграма «Мотиви використання соціальних мереж»



Щодо емоційного стану після перегляду соціальних мереж, можна спостерігати наступне, що 40% респондентів не зазнають змін у настрої, 36,4 % - зазнають втому від прочитаної інформації, 13,6% - отримують задоволення, мають піднесений настрій, а от 9,1 % відчувають тривогу або пригніченість та наявне відчуття інформаційної втоми. Дослідження Н. Карра [2] доводить, що фрагментований контент та постійний скролінг знижують здатність мозку підтримувати тривалу концентрацію й критичне мислення, перевантажують короткочасну пам'ять та формують звичку до поверхневого сприйняття.

Важливим у нашому анкетуванні стало питання щодо довіри інформації яку респонденти читають, зазвичай 54,5% сумніваються у правдивості, а лише 45,5% - частково перевіряють опубліковані факти (рис.3). Проблема довіри до інформації особливо загострюється у воєнний час, як Сандер ван дер Лінден [3] наголошує, що перевірка фактів після отримання інформації - це реактивна стратегія, яка менш ефективна, ніж проактивне формування навичок медіаграмотності.

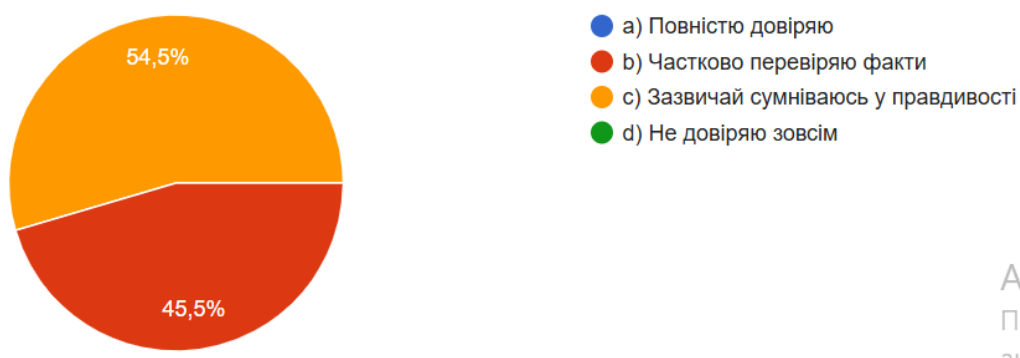


Рис.3. Діаграма «Наскільки довіряють інформації, яку бачать у соціальних мережах»

Незважаючи на це, молодь демонструє певну стійкість до емоційного впливу - емоційне виснаження у більшості виникає рідко або іноді. Це може



вказувати на частковий розвиток адаптивних механізмів у ситуації хронічної кризовості. Водночас страх пропустити важливі новини у поєднанні з тривожністю може сприяти подальшому збільшенню часу скролінгу, що, згідно з дослідженнями, є передумовою інформаційного вигорання.

З метою профілактики випадків інформаційного та емоційного перенасичення для користувачів соціальних мереж ми пропонуємо наступне: регулювання часу перебування у соціальних мережах (встановлювати конкретні часові ліміти; вимикати неважливі сповіщення); очищення контенту (залишати мінімальну кількість каналів, що подають офіційну та перевірену інформацію); перехід на довготривалий контент (подкасти, лекції, аналітичні матеріали, що знижують емоційні коливання, тренують увагу); розвивати критичне мислення (здійснювати перевірку джерел, уникати імпульсивного поширення новин).

Для закладів освіти та практичних психологів вбачаємо створення програм медіаграмотності та психологічної просвіти; проведення тренінгів про інформаційне вигорання; впровадження практик профілактики цифрової залежності; консультування щодо управління тривогою від новин, а також розробка рекомендацій для батьків щодо підтримки цифрової стійкості молоді.

Формування медіаграмотності та розвиток навичок усвідомленого користування соціальними мережами є важливою умовою психологічного благополуччя молоді в кризових умовах та створює передумови для формування нової культури безпечного цифрового споживання в умовах воєнних реалій.

Список використаних джерел:

1. Alter, A. (2017). *Irresistible: The Rise of Addictive Technology and the Business of Keeping Us Hooked*. New York: Penguin Books, 2017. 368 pp.
2. Matei, S. A. (2013). *The Shallows: What the Internet Is Doing to Our Brains*, by Nicholas Carr. New York, NY: W. W. Norton, 2010. 276 pp. *The*



Information *Society*, 29(2), 130–132.

URL:<https://doi.org/10.1080/01972243.2013.758481> (дата звернення: 16.11.2025)

3. Van der Linden, S. (2022). *FOOLPROOF: Why Misinformation Infects Our Minds and How to Build Immunity*. HarperCollins. URL:

<https://www.psychol.cam.ac.uk/people/sander-van-der-linden> (дата звернення: 15.11.2025)

4. Мельник Д. Вплив соціальних мереж на уявлення сучасної молоді про власну успішність. *Освіта і наука: збірник наукових праць*. Київ, 2024. С. 153–155.





**СЕКЦІЯ XVII
ЕКОНОМІЧНА ТА ФІНАНСОВА ПСИХОЛОГІЯ**

УДК 159.923

***ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ ЦИФРОВОГО
КОНТЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ
РІШЕНЬ СПОЖИВАЧІВ***

Махоніна Анастасія Павлівна,
здобувачка вищої освіти Харківського
національного економічного
університету імені Семена Кузнеця,
м. Харків, Україна

Науковий керівник:

Богдан Жанна Борисівна, доктор
психологічних наук, доцент
Харківського національного
економічного університету імені
Семена Кузнеця, м. Харків, Україна

У сучасному цифровому середовищі, де інформація постає не ресурсом, а швидкоплинною й практично невичерпною субстанцією, споживач опиняється у стані постійної когнітивної напруги. Інформаційне перевантаження стає нормою, а не виключенням, що докорінно змінює механізми включення уваги, переробки стимулів та прийняття рішень. Саме тому сьогодні персоналізація перестає бути інструментом, спрямованим лише на підвищення ефективності комунікації бренду. Вона набуває функції психологічного фасилітатора, що допомагає людині орієнтуватися в складному інформаційному полі, виконуючи роль компенсатора перевантаження [1].

Психіка споживача не здатна ефективно переробити надлишковий обсяг опцій, оскільки кількість доступних альтернатив часто перевищує природні когнітивні межі людини: у таких умовах виникають тривога, сумніви щодо



правильності майбутнього вибору, посилюється страх помилки, а постійне порівняння можливостей вимагає від мозку значних ментальних ресурсів, поступово виснажуючи увагу та робочу пам'ять; унаслідок цього надмірне зусилля переходить у стан втоми від прийняття рішень (decision fatigue), коли споживач більше не здатен підтримувати необхідний рівень концентрації, стає схильним до імпульсивних або поверхневих рішень і втрачає можливість діяти раціонально в умовах надлишку інформації [2]. Персоналізовані системи знімають значну частину цього навантаження, вкорінюючись у процес мислення як «друга когнітивна система», що працює паралельно з людською. Таким чином, персоналізація не лише скорочує кількість варіантів – вона створює оптимальний простір вибору, який відповідає індивідуальним потребам та знижує рівень психологічного опору.

Важливо підкреслити, що цей процес пов'язаний не лише з когнітивними, а й з емоційними характеристиками споживацької поведінки. Дослідження цифрової взаємодії демонструють, що користувачі значно краще реагують на інформацію, яка відповідає їхнім попереднім діям, цінностям і навіть настроєвим станам. Персоналізований контент активує механізми соціального підкріплення й внутрішньої валідації: людина сприймає платформу як ту, що її «розуміє». Саме тому емоційна лояльність формується швидше у середовищі персоналізованих взаємодій: користувач утримується довше, повертається частіше й демонструє більш стабільні поведінкові патерни [3].

Окремої уваги заслуговує те, що персоналізація не просто підсилює емоційну залученість – вона змінює сам спосіб того, як людина структурує інформацію. За відсутності персоналізації цифрове середовище сприймається як хаотичне, а за її наявності – як більш передбачуване, упорядковане і навіть безпечне. Подібний психологічний аспект формує відчуття когнітивної ефективності: споживач відчуває, що приймає рішення швидше, впевненіше та з меншим ризиком помилки.



З технічного погляду, алгоритми персоналізації лише видимість складних технологічних систем, але їхній ефект на психіку значно глибший. Спільна фільтрація апелює до механізму соціального доказу, який зменшує невизначеність вибору. Контентна персоналізація працює через принцип когнітивної сумісності: ми обираємо те, що вписується у наш попередній досвід. А динамічна персоналізація в реальному часі синхронізується з емоційними мікрозміними, реагуючи на поведінкові сигнали, які людина не усвідомлює, але які впливають на її психологічний стан. Таким чином, персоналізація стає інтерфейсом між когнітивними можливостями людини та інформаційною складністю цифрових середовищ [4].

У цьому аспекті особливо показовими є дані світових платформ, які демонструють не просто маркетингову, а насамперед психологічну результативність персоналізації. Так, станом на останні дослідження, Amazon отримує до 35% свого загального доходу саме завдяки персоналізованим рекомендаціям, які зменшують навантаження на споживача та спрощують вибір релевантних товарів. Netflix повідомляє, що понад 80% контенту, який дивляться користувачі, обирається на основі персоналізованого алгоритму, а це означає, що без персоналізації більшість користувачів взагалі не змогли б ефективно зорієнтуватися серед тисяч варіантів. Аналогічно, у Spotify понад 60% прослуховувань припадає на індивідуально сформовані грайлисти, що підтверджує: люди охочіше приймають рішення тоді, коли система «підказує» оптимальні варіанти замість того, щоб змушувати їх фільтрувати надлишковий вибір. У сегменті e-commerce персоналізація впливає на впевненість користувача ще помітніше: дослідження Google Shopping показують, що користувачі на 40% швидше переходять до купівлі, якщо рекомендації відповідають їхній попередній поведінці, адже це усуває сумніви та скорочує когнітивні зусилля, необхідні для порівняння альтернатив [1; 3]. Таким чином, накопичені дані доводять, що персоналізація працює як інструмент підвищення



ефективності рішень споживачів, а не лише як механізм збільшення продажів, завдяки тому, що знижує психологічні бар'єри, зменшує втому від вибору й підсилює впевненість у прийнятих діях.

Крім того, сучасність проблеми визначається тим, що поведінкові патерни користувачів змінюються швидше, ніж будь-коли. Зростає роль візуального мислення, фрагментованої уваги, емоційного сприйняття контенту та очікування миттєвого відгуку з боку платформи. Системи персоналізації відповідають цим тенденціям, бо вони, в першу чергу, синхронізуються з поведінкою поколінь, для яких стандартні моделі взаємодії вже не працюють, що робить персоналізацію не просто актуальною – а критично необхідною для того, щоб інформаційні середовища відповідали психологічним характеристикам сучасного користувача.

Узагальнюючи результати, можна відзначити, що персоналізація цифрового контенту формує більш упорядковане й психологічно комфортне середовище, у якому споживач здатен приймати рішення швидше й упевненіше завдяки кращому узгодженню інформації з його потребами та особливостями сприйняття. У такій взаємодії алгоритми виступають не інструментом тиску, а механізмом підтримки користувача, сприяючи підвищенню якості вибору та зменшенню когнітивної напруги. Водночас відкритими залишаються питання меж доречної адаптації та впливу персоналізації на автономність і довготривалі поведінкові моделі, що визначає важливість подальших досліджень. Уже зараз очевидно, що персоналізація посідає ключове місце у розвитку сучасних цифрових середовищ, оскільки сприяє формуванню більш ефективних і психологічно узгоджених рішень.

Список використаних джерел:

1. AI Personalization in Ecommerce: What the Data Says. Envive.ai. URL: <https://www.envive.ai/post/ai-personalization-in-ecommerce-lift-statistics> (дата



звернення: 08.12.2025)

2. The Paradox of Choice. The Decision Lab. URL: <https://thedecisionlab.com/reference-guide/economics/the-paradox-of-choice> (дата звернення: 10.12.2025)

3. Understanding Psychological Dynamics in Consumer Decision-Making Processes in the Digital Marketing Era: A Review. ResearchGate. URL: https://www.researchgate.net/publication/381359208_Understanding_Psychological_Dynamics_in_Consumer_Decision-Making_Processes_in_the_Digital_Marketing_Era_A_Review (дата звернення: 08.12.2025)

4. Перевозова І. В., Земляков І. С., Шайбан В. М. Алгоритми персоналізації контенту у web-маркетингу як чинник підвищення конверсії інтернет-продажів. Академічні візії, Вип. 24, 2023. URL: <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/1340/1218> (дата звернення: 08.12.2025)





УДК 159.9:330.8

СОЦІАЛЬНІ ПОРІВНЯННЯ І ФІНАНСОВА ПОВЕДІНКА: ЧОМУ МИ ВИТРАЧАЄМО, ЩОБ ВИГЛЯДАТИ НЕ ГІРШЕ ЗА ІНШИХ

Пінчук Андрій Віталійович, здобувач
першого (бакалаврського) рівня вищої
освіти ПВНЗ «Інститут психології і
підприємництва», м. Київ, Україна,
megoandrey22@gmail.com

Наукові керівники:

Майборода Марія Миколаївна,
кандидат економічних наук, доцент,
завідувач кафедри менеджменту та
онтопсихології ПВНЗ «Інститут
психології і підприємництва», м. Київ,
Україна, m.maiboroda@ipp.edu.ua

Парубський Ігор Георгійович, директор
медіа групи DMTR “Дім та інтер’єр”,
практик, зовнішній стейкхолдер.

У сучасному світі споживання стало не лише економічною необхідністю, а й соціально-психологічним феноменом. Людина 21-го століття живе в умовах інформаційного перенасичення, постійної реклами з усяди, соціальних порівнянь та спокуси володіти новими речами. Ці фактори формують певний тип мислення, де витрати часто перевищують реальні фінансові можливості людини. Звідси виникає головне питання: чому люди так часто витрачають більше, ніж можуть собі дозволити?

Проблема надмірного споживання охоплює як економічні, так і психологічні аспекти. З економічної точки зору, вона пов’язана з динамікою ринку, маркетинговими стратегіями та доступністю кредитування. З психологічної - із когнітивними спотвореннями, емоційними рішеннями та соціальними впливами. Люди, зазвичай, приймають фінансові рішення ірраціонально, як це передбачає класична економічна теорія. Натомість у дію вступають емоції, бажання відповідати певному статусу, мати певний імідж,



який його демонструє, а також страх втратити можливість або бажання миттєвого задоволення [1].

Одним з ключових пояснень такого явища є концепція поведінкової економіки, розроблена Д. Канеманом і А. Тверскі. Вона доводить, що людська поведінка у фінансових рішеннях часто є ірраціональною через когнітивні упередження [2]. Наприклад, споживач схильний переоцінювати короткострокові вигоди і недооцінювати довгострокові наслідки. Коли людина бачить знижку або нову модель смартфона, вона відчуває миттєве емоційне піднесення, що активує систему винагороди в мозку. Це створює ілюзію вигоди, навіть якщо покупка здійснюється у кредит або без реальної потреби [3].

Додаткову роль відіграє ефект соціального порівняння, описаний Л. Фестінгером ще у далекому 1954-му році. Люди порівнюють свій рівень життя з оточенням і прагнуть не відставати від соціальної групи. У результаті формується тиск на споживацьку поведінку: купувати не тому, що потрібно, а тому, що «так мають усі». Цей механізм активно підтримується маркетингом, який навмисно апелює до статусних потреб. [4]

Не менш важливим фактором є емоційне споживання - використання покупок як способу компенсації стресу, тривоги чи нудьги. Люди схильні купувати не лише для задоволення матеріальних потреб, а й для поліпшення емоційного стану. Це підтверджують дослідження, згідно з якими до 60% імпульсивних покупок здійснюються під впливом емоцій [5]. Після покупки людина може тимчасово відчути полегшення, але всеодно з часом приходить почуття провини або розчарування, що знову й знову провокує потребу у витратах. В результаті чого формується “порочне коло споживання”.

Сучасна реклама майстерно використовує ці психологічні механізми. Замість інформування вона апелює до підсвідомих емоцій: страху, бажання, відчуття належності. Рекламні кампанії часто створюють ілюзію дефіциту (наприклад пишуть, що начебто залишилось лише кілька штук, або ж, що



знижка тільки сьогодні), що активує страх упустити вигоду. Це явище називається FOMO (fear of missing out) [6].

Також варто зазначити про такий аспект, як доступність кредитів. Банки та фінансові сервіси пропонують швидкі кредити, відтермінування платежів, розстрочки. Ви 100% знайомі з цими сервісами. З одного боку, це спрощує життя споживачів, з іншого ж - стимулює їх жити «в борг». Психологічно кредитні гроші сприймаються не так болісно, як власні. Людина не відчуває негайного зменшення коштів, тому витрати здаються менш значущими і, як наслідок, формується «ілюзія фінансової свободи» - переконання, що грошей більше, ніж є насправді, але варто пам'ятати, що це лише ілюзія [7].

Окрім цього, на поведінку споживача впливає ефект анкорингу - тенденція орієнтуватися на перше побачене число. Наприклад, коли в магазині товар коштує «замість 2000 грн — лише 1300 грн», людина сприймає це як значну вигоду, хоча реальна цінність знижки може бути мінімальною [8]. Аналогічно працює стратегія «ціна 999 грн», що створює ілюзію нижчої вартості.

З погляду соціальної психології, надмірне споживання можна пояснити також і через прагнення до певного самовираження. У сучасній культурі володіння речами часто стає частиною ідентичності. Людина ототожнює себе з певними брендами, які використовує, і таким чином демонструє свій стиль, статус або приналежність до певної групи [9].

Звісно, не можна не доторкнутись тематики впливу соціальних мереж. Платформи на кшталт Instagram чи TikTok формують середовище постійного візуального порівняння: користувачі бачать успішне життя інших, дорогі покупки, подорожі, що стимулює бажання “жити не гірше”. Дослідження показують, що активне використання соціальних мереж підвищує рівень фінансового стресу й знижує задоволення власним життям [10]. Це змушує людей компенсувати негативні емоції через покупки, створюючи ілюзію



контролю або статусу. Соціальні мережі не просто демонструють красиве життя, а створюють динаміку постійного соціального тиску, в якій люди орієнтуються не на власні потреби, а на очікування аудиторії. Алгоритми просувають контент, що викликає сильні емоції: розкіш, успіх, «ідеальні» тіла, дорогі покупки. Це формує викривлене уявлення про норму: здається, що всі навколо витрачають більше, заробляють більше й живуть яскравіше. У такому середовищі посилюється страх «випасти з кола», «бути не таким, як усі», тому витрати починають диктуватися не логікою, а прагненням підтримати соціальний статус. Крім того, соціальні мережі часто підсилюють імпульсивність. Наприклад: користувач лежить на дивані, переглядає стрічку - між відео з відпочинком у Дубаї та фото дизайнерських речей з'являється реклама «тільки сьогодні — знижка 30%». Поєднання емоційного тригера і миттєвої можливості купити призводить до нерациональних рішень, які люди не прийняли б в умовах спокійного аналізу. Так формуються патерни «емоційного споживання»: покупки як швидка компенсація стресу або спосіб підняти самооцінку. Окрему роль відіграють лідери думок, які демонструють привабливий стиль життя як частину особистого бренду. Багато користувачів починають несвідомо копіювати ці моделі поведінки, не враховуючи, що блогери часто отримують речі безкоштовно, а їхній образ - це продумана маркетингова стратегія. А самі блогери можуть жити в умовах, навіть гірші, ніж у їх аудиторії. У результаті формується розрив між реальними фінансовими можливостями людини та її уявленням про те, «як треба жити», що посилює боргову поведінку, знижує фінансову стійкість та підриває довгострокове планування.

Також зазначимо, що споживання не є повністю негативним явищем. Воно відіграє важливу роль у задоволенні базових і соціальних потреб, розвитку економіки, стимулюванні інновацій. Проблема виникає тоді, коли споживання стає інструментом емоційної компенсації або засобом



самоствердження в середовищі. Психологи називають це «компенсаторним споживанням» - поведінкою, спрямованою на підвищення самооцінки через покупки [11].

Шляхами подолання надмірного споживання можуть бути підвищення фінансової грамотності та розвиток усвідомленого ставлення до витрат. Людина, яка розумітиме принципи особистого бюджету, склад відсоткових ставок, усі ризики кредитів та психологічні пастки маркетингу, буде значно рідше піддаватися імпульсивним рішенням. Не менш важливим також є розвиток емоційної обізнаності - вміння розпізнавати власні емоції перед покупкою. Дослідження показують, що навіть коротка пауза перед оплатою (наприклад питання самому собі: «чи мені це справді потрібно?») зменшує кількість імпульсивних витрат. Практики усвідомленості та ведення обліку витрат допомагають формувати більш здорові споживчі звички [12].

На загально соціальному рівні необхідно розвивати культуру обдуманого споживання, де «престиж» визначатиметься не кількістю речей, а здатністю робити свідомий вибір. Наприклад у світі, такі рухи, як мінімалізм вже набрали певної популярності у світі, пропонуючи альтернативу надмірному матеріалізму. Вони закликають оцінювати речі не за ціною, а за їх цінністю, яку вони приносять у життя.

Список використаних джерел:

1. Sunstein C. R. This Is Not Normal: The Politics of Everyday Expectations. – Cambridge : Harvard University Press, 2021. - С. 74-86.
2. Kahneman D., Sibony O., Sunstein C. R. Noise: A Flaw in Human Judgment. - New York : Little, Brown Spark, 2021. - С. 103-115.
3. Alter A. Irresistible: The Rise of Addictive Technology and the Business of Keeping Us Hooked. - New York : Penguin Press, 2022. - С. 121-133.
4. Vogel E. A., Rose J. P., Okdie B. M. Social Comparison and Self-Evaluation



in the Age of Social Media // Journal of Social and Clinical Psychology. - 2021. - Т. 40, № 9. - С. 733-761.

5. García-de-Frutos N., Ortega-Egea T., Martínez-del-Río J. Compensatory Consumption and Self-Esteem in Modern Consumer Culture // Journal of Business Research. - 2021. - Т. 132. - С. 424-433.

6. Przybylski A. K., Murayama K., DeHaan C. R., Gladwell V. Motivational, emotional, and behavioral correlates of fear of missing out // Computers in Human Behavior. - 2013. - URL: https://selfdeterminationtheory.org/wpcontent/uploads/2014/04/2013_PrzybylskiMurayamaDeHaanGladwell_CIHB.pdf (дата звернення: 20.11.2025).

7. Lusardi A., Mitchell O. S. The economic importance of financial literacy: Theory and evidence. - 2014. - URL: <https://gflec.org/wp-content/uploads/2014/12/economic-importance-financial-literacy-theory-evidence.pdf> (дата звернення: 21.11.2025).

8. Hoyer W. D., MacInnis D. J., Pieters R. Consumer Behavior. - Boston : Cengage Learning, 2022. - С. 94-108.

9. Schor J. B. After the Gig: How the Sharing Economy Got Hijacked and How to Win It Back. - Berkeley : University of California Press, 2021. - С. 135-148.

10. Gomes F. S. et al. Behavioral foundations of consumer decision making // Frontiers in Psychology. - 2017. - URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2017.00007/full> (дата звернення: 21.11.2025).

11. Article on consumer behavior // Journal of Marketing Theory and Practice. - URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1057740816300304> (дата звернення: 22.11.2025).

12. Financial consumer behavior and literacy // National Library of Medicine. - URL: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9763727/> (дата звернення: 22.11.2025).



СЕКЦІЯ XVIII
МЕТОДОЛОГІЯ КОГНІТИВНОГО ТА ДІЯЛЬНІСНОГО
ПІДХОДІВ У ПСИХОЛОГІЇ ТА ОСВІТІ

УДК 378.147

ДІЯЛЬНІСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ
КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ У СЕРЕДОВИЩІ
СИНХРОННОГО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ

Кириченко Дмитро Юрійовия,
здобувач третього (освітньо-наукового)
рівня вищої освіти Луганського
національного університету імені
Тараса Шевченка», м. Полтава, Україна
kurychenko.dmytro@gmail.com

Науковий керівник:

Семенов Микола Анатолійович,
кандидат педагогічних наук, доцент,
завідувач кафедри інформаційних
технологій та систем Луганського
національного університету імені
Тараса Шевченка, м. Полтава, Україна

У сучасному освітньому просторі синхронне дистанційне навчання стало невід'ємною частиною освітнього процесу, особливо у вищих навчальних закладах. Питання розвитку комунікативної компетентності в таких умовах набуває особливої актуальності, оскільки традиційні форми взаємодії радикально змінилися [1]. Глобальна криза показала, що просте перенесення аудиторних занять у онлайн-простір не забезпечує достатнього рівня якості освітнього процесу. Необхідне переосмислення педагогічних стратегій з урахуванням специфіки синхронної цифрової взаємодії.

Комунікативна компетентність у здобувачів вищої освіти — це складне інтегроване явище, що включає не лише мовленнєві навички, а й вміння розуміти невербальні сигнали, адаптуватися до різних комунікативних



контекстів, керувати конфліктами та будувати продуктивні стосунки з опонентами. У контексті дистанційного навчання розвиток цієї компетентності ускладнюється відсутністю безпосередньої присутності, обмеженістю невербальної комунікації та залежністю від технологічних платформ. Водночас синхронне дистанційне навчання створює нові можливості для розвитку рефлексивних компонентів комунікації, оскільки студенти мають можливість переглядати записи своєї комунікативної діяльності та аналізувати власні помилки [2].

Діяльнісні педагогічні підходи припускають, що знання і вміння формуються через активну діяльність учня в реальних або наближених до реальних умовах. У контексті синхронного дистанційного навчання це означає організацію занять таким чином, щоб студенти мали можливість активно взаємодіяти один з одним у реальному часі [3]. Ми пропонуємо комплекс педагогічних практик, адаптованих до специфіки синхронної взаємодії: модеровані групові дискусії з чітким розподілом ролей, синхронні малогрупові проекти з поетапним контролем ходу роботи, інтерактивні комунікативні вправи у режимі реального часу, а також ролеві гри, що моделюють автентичні комунікативні ситуації. Ключова особливість цих практик полягає в тому, що вони поєднують структурованість (чітко визначені цілі та ролі) з гнучкістю (можливість адаптації до реальних комунікативних розвитків).

Наше експериментальне дослідження виявило істотні відмінності у розвитку комунікативної компетентності студентів, які навчалися за традиційною схемою, та тих, хто брав участь в організованих нами синхронних комунікативних заняттях. Студенти експериментальної групи продемонстрували: вищий рівень впевненості під час публічного висловлювання у синхронному режимі; кращу здатність слухати і розуміти позицію співрозмовника; більшу готовність ризикувати мовленнєвими експериментами; розвинені навички керування конфліктними ситуаціями у



групі. Важливо, що ці зміни спостерігалися не лише в аудиторії, а й переносилися на інші контексти спілкування. Динаміка розвитку комунікативної компетентності була помітною вже після третього місяця регулярних занять за запропонованою схемою.

Ключовою умовою ефективності діяльнісних підходів у синхронному дистанційному навчанні є розроблення детальних сценаріїв взаємодії, в якому визначені: мета комунікативної діяльності, ролі кожного учасника, очікувані результати, критерії оцінювання та процедури зворотного зв'язку [4]. Роль викладача в такому сценарії суттєво змінюється — він стає фасилітатором і модератором, який керує процесом, але не домінує в дискусії. Цифрові інструменти (синхронний чат, виділення дошки, функція спільного редагування документів) використовуються не просто як техніка, а як інтегральні компоненти комунікативної діяльності. Розподіл часу між лекційним матеріалом і комунікативною практикою мав бути на користь останньої (не менше 60% часу заняття).

Однак реалізація таких підходів нашоується на низку викликів, які необхідно враховувати при проектуванні навчального процесу. По-перше, студенти демонструють різні рівні комунікативної готовності та технічної грамотності у роботі з онлайн-платформами. По-друге, технічні обмеження платформ часто ускладнюють реалізацію задуманих педагогічних сценаріїв. По-третє, студенти мають різні психологічні стани перед синхронною взаємодією — від надмірної тривожності до недостатньої зібраності. Розв'язання цих викликів вимагає індивідуалізованого підходу, попередньої підготовки студентів та гнучкості викладача в адаптації плану заняття [5].

Наше дослідження показало, що викладачам потрібна спеціальна підготовка для ефективного впровадження діяльнісних підходів у синхронному дистанційному навчанні. Це включає розвиток компетентностей у сфері: проектування комунікативних завдань, адаптованих до онлайн-формату;



управління групою в цифровому середовищі та розв'язання конфліктів; використання потенціалу цифрових комунікаційних інструментів; організація рефлексії студентів щодо власної комунікативної діяльності та прогресу. Без такої підготовки впровадження нових методик часто призводить до поверхневих змін або навіть до негативних результатів.

Результати нашого дослідження свідчать про значний потенціал діяльнісних педагогічних підходів для розвитку комунікативної компетентності студентів у синхронному дистанційному навчанні. Особливо ефективними виявилися методи, які поєднують: аутентичні комунікативні ситуації; можливість багаторазового виконання подібних завдань з поступовим ускладненням; структурований зворотний зв'язок від викладача та однолітків; можливість швидкого переходу від однієї комунікативної сценарію до іншої. Такий комплексний підхід не лише розвиває формальні комунікативні навички, але й формує у студентів стійкість до комунікативних стресів, підвищує їх впевненість у власних силах.

Перспективними напрямками подальшої роботи визначено: дослідження перенесення розвинутих комунікативних компетентностей з синхронного дистанційного навчання на інші контексти; розроблення універсальних рекомендацій для викладачів різних дисциплін щодо впровадження діяльнісних підходів; вивчення впливу різних цифрових платформ на розвиток комунікативної компетентності. Крім того, актуальною залишається проблема системної підготовки викладачів та їх переоснащення новими методичними інструментами.

Висновки. Впровадження діяльнісних педагогічних підходів у синхронне дистанційне навчання є ефективною стратегією для розвитку комунікативної компетентності студентів вищих навчальних закладів. Однак успішність такого впровадження залежить від комплексного підходу, що включає: готовність викладачів до інновацій, наявність відповідних цифрових інструментів та



середовища, детально розроблені педагогічні сценарії взаємодії та створення позитивного мікроклімату в групі, де студенти почувають себе психологічно безпечно для комунікативних експериментів.

Список використаних джерел:

1. Істоміна К. Дистанційне навчання: синхронний та асинхронний режим взаємодії. *Актуальні проблеми педагогіки та психології*. 2023. № 3. С. 326–340. URL: http://www.aphn-journal.in.ua/archive/65_2023/part_1/50.pdf (дата звернення: 1.12.2025)
2. Сисоєва С.О., Alakbarova G.M. Діяльнісні підходи у розвитку комунікативної компетентності студентів. *Педагогічна і психологічна науки в Україні*. 2021. № 1. С. 120–135. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/36043/1/Sysoeva%20S.A.%202015.pdf> (дата звернення: 1.12.2025)
3. Биков В.Ю., Кухаренко В.М., Сиротенко Н.Г., Рибалко О.В., Богачков Ю.М. *Технологія розробки дистанційного курсу: навч. посібник*. Київ: Міленіум, 2008. 324 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/2398/> (дата звернення: 1.12.2025)
4. Романовський О.Г. Синхронне дистанційне навчання: можливості та виклики. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова*. 2022. № 12. С. 45–58. URL: <https://chasopys.ps.npu.kiev.ua/archive/77/77-2020.pdf> (дата звернення: 1.12.2025)
5. Петренко О.Б. *Комунікативна компетентність як чинник професійної успішності фахівця: дис. ... канд. пед. наук*. Київ, 2020. 245 с. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/25229/1/PETRENKO_dyser.pdf (дата звернення: 1.12.2025)



УДК 159.923

КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ КОГНІТИВНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ДИСФУНКЦІЙНИХ ЕМОЦІЙ

Рожкова Юлія Олександрівна,
здобувач другого рівня вищої освіти
Одеського національного педагогічного
університету імені К. Д. Ушинського,
м. Одеса, Україна
Bolshakova777@ukr.net

Науковий керівник:

Большакова Анастасія Миколаївна,
доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри загальної та
диференціальної психології Одеського
національного педагогічного
університету імені К. Д. Ушинського,
м. Одеса, Україна

У сучасних умовах соціальної та інформаційної турбулентності проблема дисфункційних емоцій набуває особливої актуальності, оскільки саме вони є ключовими чинниками зниження психологічної стабільності, погіршення якості міжособистісної взаємодії та виникнення дезадаптивних форм поведінки. Дисфункційні емоції (надмірна тривога, дезадаптивний сором, невротична провина, гнів, образа чи заздрість) суттєво впливають на здатність особистості адекватно реагувати на життєві ситуації та підтримувати внутрішню рівновагу. Незважаючи на зростання практичного запиту на психологічну допомогу, у науковій літературі зберігається певна неоднозначність у розумінні чинників, що визначають виникнення та стійкість таких емоційних станів.

Одним із найбільш значущих напрямів вивчення дисфункційних емоцій є когнітивна парадигма, в межах якої емоційні реакції розглядаються як результат інтерпретацій, оцінок та переконань, що формуються у процесі взаємодії людини зі світом. Наявні теоретичні моделі описують окремі аспекти



регуляції дисфункційних емоцій, проте відсутня цілісна концептуальна інтеграція цих чинників, яка дозволила б реконструювати повну логіку переходу від когнітивних процесів до емоційного результату, що зумовлює потребу в створенні концептуальної моделі, яка б уможливила інтеграцію різнорівневих когнітивних чинників і пояснила їх внесок у регуляцію емоційної сфери.

Метою цієї статті є розроблення концептуальної моделі когнітивних чинників регуляції дисфункційних емоцій.

У межах когнітивної парадигми емоційна дисфункційність розглядається як наслідок специфічних способів мислення, що визначають характер інтерпретації подій та реакцій на них. Згідно з концепцією А. Бека, дисфункційні емоції виникають у результаті автоматичних думок та глибинних переконань, які спотворюють переробку інформації [1].

У теорії раціонально-емотивної поведінкової терапії А. Елліс наголошував, що ядром дисфункційних емоцій є ірраціональні переконання, пов'язані з надмірною вимогливістю до себе та інших, схильністю до катастрофізації та глобальних негативних оцінок [2].

У межах транстеоретичних моделей емоційної регуляції Д. Гросс підкреслює значущість когнітивної переоцінки як центрального механізму впливу на інтенсивність та якість емоційної реакції [3].

У метакогнітивній моделі А. Веллса акцент робиться на переконаннях щодо власних думок, які визначають схильність до румінацій та хронічного занепокоєння. Негативні метакогнітивні вірування, такі як «я не можу контролювати свої думки» або «мої турботи загрожують мені», формують замкнене коло когнітивної фіксації, що підтримує дисфункційні емоції, навіть коли об'єктивні підстави для них відсутні [5].

У сучасних нейрокогнітивних дослідженнях підкреслюється роль виконавчих функцій – інгібіції, когнітивної гнучкості та робочої пам'яті – у



регуляції емоційних процесів. Доведено, що зниження когнітивного контролю ускладнює модифікацію дезадаптивних інтерпретацій і сприяє закріпленню емоційної реактивності [4].

Узагальнення проаналізованих теоретичних підходів засвідчує, що когнітивні процеси відіграють вирішальну роль у формуванні та підтриманні дисфункційних емоцій, проте різні дослідницькі традиції акцентують увагу на окремих їх компонентах. У когнітивній терапії центральними є викривлення мислення та глибинні переконання; у раціонально-емотивному підході – ірраціональні установки; у процесуальних моделях емоційної регуляції – переоцінка та інтерпретаційні механізми; у метакогнітивних концепціях – вірування щодо власних думок і схильність до румінацій; у нейрокогнітивних дослідженнях – функціонування виконавчих процесів. Попри те, що кожен з цих підходів робить вагомий внесок у розуміння природи дисфункційних емоцій, у науковому дискурсі бракує узгодженої системи, яка б поєднувала різнорівневі когнітивні чинники в єдину модель.

Таке теоретичне розмежування ускладнює цілісне пояснення механізмів емоційної дезадаптації та обмежує можливості практичної психокорекції. Тому актуальним завданням є інтеграція напрацювань різних когнітивних шкіл у комплексну концептуальну модель, яка відобразила б структурну організацію когнітивних чинників, їх взаємозв'язки та внесок у регуляцію дисфункційних емоцій.

Запропонована концептуальна модель ґрунтується на інтеграції класичних і сучасних когнітивних, когнітивно-біхевіоральних, метакогнітивних та нейрокогнітивних підходів, що дозволяє розглядати регуляцію дисфункційних емоцій як багаторівневий процес, зумовлений взаємодією різних когнітивних чинників. Модель охоплює п'ять взаємопов'язаних блоків, які відображають логіку переходу від первинної когнітивної оцінки ситуації до результату та визначають міру адаптивності або дисфункційності емоційної





відповіді.

Перший блок представлено ситуативно-когнітивними чинниками, що включають первинну оцінку подій, атрибутивні стилі, базові переконання та інтерпретаційні схеми, через які особистість організовує сприймання інформації. Саме ці чинники визначають, чи буде ситуація інтерпретована як загрозлива, несправедлива, неконтрольована або така, що принижує цінність «Я». Дисфункційні емоції виникають тоді, коли первинна оцінка базується на хибних припущеннях або жорстких когнітивних правилах, які звужують можливість гнучкого аналізу подій та сприяють вибору неадекватних емоційних реакцій.

Другий блок моделі пов'язано з виконавчим контролем та процесами вищого когнітивного регулювання. Він охоплює здатність до інгібіції імпульсивних реакцій, когнітивну гнучкість, робочу пам'ять, а також уміння перемикає фокус уваги. Ці функції визначають, якою мірою особистість здатна модифікувати початкову оцінку ситуації, утримувати альтернативні інтерпретації та управляти інтенсивністю емоційної активації. Дефіцити виконавчого контролю істотно знижують ефективність регуляції і сприяють хронізації дисфункційних емоцій, адже обмежують здатність до переоцінки, стримування автоматичних думок та формування адаптивних значень подій.

Третій блок відображає когнітивні стратегії регуляції емоцій, що включають когнітивну переоцінку, реструктуризацію думок, переорієнтацію уваги, зміну перспективи та переінтерпретацію міжособистісних взаємодій. Ці стратегії є ключовими інструментами корекції дезадаптивних емоційних реакцій. На цьому рівні відбувається свідомо обробка інформації з метою зниження негативної емоційної інтенсивності та переходу до більш адаптивних реакцій. Ефективність використання таких стратегій визначається наявністю попередньо сформованих когнітивних навичок, рівнем рефлексивності та мотивацією до емоційної саморегуляції.



Четвертий блок пов'язаний із когнітивними викривленнями, які виступають ключовими чинниками формування та підтримання дисфункційних емоцій. Катастрофізація, персоналізація, надгенералізація, моральний перфекціонізм, чорно-біле мислення та інші викривлення створюють суб'єктивно перекручену картину подій, що породжує надмірно інтенсивні або неадекватні емоційні реакції. У моделі ці викривлення розглядаються не лише як наслідки хибної оцінки, а як стабільні когнітивні патерни, що здатні визначати емоційну дезадаптацію незалежно від реальних умов ситуації.

П'ятий блок становлять метакогнітивні чинники, які регулюють стійкість і повторюваність дисфункційних емоцій. До них належать метакогнітивні переконання щодо контролю над думками, уявлення про небезпеку власних емоцій, схильність до румінацій та хронічного занепокоєння, а також загальна здатність до метакогнітивного моніторингу. Ці чинники виступають «модераторами» усієї системи регуляції: вони можуть як посилювати, так і послаблювати вплив інших когнітивних процесів, визначаючи тривалість дисфункційного емоційного стану та схильність до його повторного виникнення.

Узгодження зазначених блоків дозволяє розглядати когнітивну регуляцію дисфункційних емоцій як динамічну систему, де зміна будь-якого елемента спричиняє трансформацію всієї емоційної відповіді. Модель показує, що дисфункційні емоції не є результатом одного чинника, а виникають унаслідок сукупної дії первинних оцінок, виконавчих процесів, стратегій регуляції, когнітивних викривлень та метакогнітивних переконань.

Запропонована модель може слугувати теоретичним підґрунтям для подальших емпіричних досліджень, спрямованих на уточнення ролі окремих когнітивних чинників, а також для розроблення ефективних психотерапевтичних та психопрофілактичних програм. Її використання відкриває можливості для створення цілісних підходів до подолання



дисфункційних емоцій, що є важливим завданням сучасної психологічної науки та практики.

Список використаних джерел:

1. Beck A. Cognitive Therapy and the Emotional Disorders. New York: International Universities Press, 1976. 356 p.
2. Ellis A. Rational Emotive Behavior Therapy: It Works for Me – It Can Work for You. Amherst, NY: Prometheus Books, 2001. 336 p.
3. Gross J. J. Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*. 2015. Vol. 26(1). P. 1–26.
4. Ochsner K. N., Gross J. J. The Cognitive Control of Emotion. *Trends in Cognitive Sciences*. 2014. Vol. 18(3). P. 134–146.
5. Wells A. Metacognitive Therapy for Anxiety and Depression. New York: Guilford Press, 2009. 332 p.

Зміст

СЕКЦІЯ II ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ

Крайній О. О., Майборода М. М. ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ СУЧАСНИХ ВИКЛИКІВ	3
--	---

СЕКЦІЯ III СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОВІДНОСИН У СОЦІАЛЬНИХ ГРУПАХ

Кравець В. ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ МЕДІАЦІЇ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ	7
Ткаченко Д. О., Обушенко Н. М. ПРАВОВА ПРИРОДА ТА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СИСТЕМІ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАЇНИ	10

СЕКЦІЯ IV ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМИ СУБ'ЄКТАМИ

Данько В. В., Лисак Г. Г. ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ	15
Кусенко К. М., Лисак Г. Г. ІННОВАЦІЙНІ БАНКІВСЬКІ ПРОДУКТИ ТА ПОСЛУГИ: ВПЛИВ НА СТРУКТУРУ КРЕДИТУВАННЯ	19
Panchuk O.R. INTEGRATING MOBILE CYBER RESILIENCE INTO AN ENTERPRISE ESG MANAGEMENT MODEL	25
Перетяченко І. С., Лисак Г. Г. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ НА ГРОШОВОМУ РИНКУ	29

СЕКЦІЯ V

ПСИХОЛОГІЯ ЛІДЕРСТВА В СУЧАСНОМУ СВІТІ

- Ковальчук О. В., Майборода М. М.
ВПЛИВ СТИЛЮ ЛІДЕРСТВА НА ЯКІСТЬ КОМУНІКАЦІЇ В
КОЛЕКТИВІ 33
- Козловська Н. В., Кучерган Є. В.
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ПОРТРЕТ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА 39

СЕКЦІЯ VII

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЗАСІБ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

- Білик А. Д., Зайцева І. Ю.
АНАЛІЗ ВПЛИВУ ВНУТРІШНІХ HR-ПЛАТФОРМ НА МОТИВАЦІЮ
ТА КОРПОРАТИВНУ КУЛЬТУРУ ПОКОЛІНЬ Y І Z 45
- Ворушко С. А., Круглов К. О.
ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЇ ДО ПРАЦІ У ПРАЦІВНИКІВ
ПОКОЛІННЯ Z В ПРОЦЕСІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ
(ОНТОПСИХОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД) 52
- Ситнік А. К., Майборода М. М., Кузубова Л.О.
МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ЕКОНОМІЧНИХ
ЗМІН ТА ЗРОСТАННЯ НОВОГО ПОКОЛІННЯ 55
- Юхта Р. В., Майборода М. М., Гой М.В.
МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ 62

СЕКЦІЯ X

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНЕ ТА ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІСЛЯВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ УКРАЇНИ

- Гусейнлі Ф. С. огли, Лисак Г. Г.
РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЦІНОВОЇ
СТАБІЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНИХ КРИЗ 66

СЕКЦІЯ XI ПСИХОЛОГІЯ ТА ПЕДАГОГІКА

- Бурковецька І. М.
ПРОФІЛАКТИКА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПРАЦІВНИКІВ
ПОЛІЦІЇ ТА ЇХ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ 69
- Кириченко Д. Ю., Семенов М. А.
ДІЯЛЬНІСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ
КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ У
СЕРЕДОВИЩІ СИНХРОННОГО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ 75
- Костенко М. О., Лисак Г. Г.
ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-
ЕКОНОМІЧНОЮ АКТИВНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА 80
- Стравинська О. І., Вікторова М. В.
ФОРМУВАННЯ ВОКАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ СТУДЕНТІВ
ЗАСОБАМИ УКРАЇНСЬКОЇ ЕСТРАДНОЇ ПІСНІ НА МАТЕРІАЛІ
ТВОРЧОСТІ БОГДАНА ВЕСОЛОВСЬКОГО 84

СЕКЦІЯ XII СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ НА ЗАСАДАХ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

- Косовський Д. О., Давиденко Г. В.
ЕТАПИ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ
ПІДПРИЄМСТВА 91
- Шитько Т. В., Міщанчук В. М.
УКРАЇНСЬКА АЛЬТОВА ШКОЛА XX СТОЛІТТЯ ТА СУЧАСНОСТІ:
ТРАДИЦІЇ Й ВИКОНАВСЬКІ ШКОЛИ 94

СЕКЦІЯ XIII ПСИХОЛОГІЧНА РЕЗИЛЬЄНТНІСТЬ ТА АДАПТАЦІЯ В УМОВАХ ВІЙНИ Й КРИЗИ

- Гелецька Т. В., Пашко Т. А.
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ АДАПТАЦІЇ
ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ ЗРІЛОГО ВІКУ 99

Земляна Є. Г., Демченко Н.І. РОЗВИТОК НАВИЧОК САМОДОПОМОГИ ТА САМОВІДНОВЛЕННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ	103
--	-----

Новаковська І. В. ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ТА АДАПТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВІЙНИ	106
---	-----

СЕКЦІЯ XIV ПСИХОЛОГІЯ ОСВІТИ ТА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ В ЕКСТРЕМАЛЬНИХ УМОВАХ

Семко О.В., Семенов М. А. ВПЛИВ ЦИФРОВОГО ПЕРЕВАНТАЖЕННЯ НА НАВЧАЛЬНУ МОТИВАЦІЮ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ	109
---	-----

СЕКЦІЯ XVI ІНФОРМАЦІЙНА ТА КОГНІТИВНА ВІЙНА: ПСИХОЛОГІЯ СПРИЙНЯТТЯ, МАНІПУЛЯЦІЙ ТА ОСОБИСТОСТІ

Шатійова С. І., Лопатинська І. С., Овчаренко Н.М. ВПЛИВ СОЦІАЛЬНИХ МЕРЕЖ НА ПСИХОЛОГІЧНИЙ СТАН МОЛОДІ	115
---	-----

СЕКЦІЯ XVII ЕКОНОМІЧНА ТА ФІНАНСОВА ПСИХОЛОГІЯ

Махоніна А. П., Богдан Ж. Б. ПСИХОЛОГІЧНІ МЕХАНІЗМИ ПЕРСОНАЛІЗАЦІЇ ЦИФРОВОГО КОНТЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РІШЕНЬ СПОЖИВАЧІВ	121
--	-----

Пінчук А. В., Майборода М. М., Парубський І.Г. СОЦІАЛЬНІ ПОРІВНЯННЯ І ФІНАНСОВА ПОВЕДІНКА: ЧОМУ МИ ВИТРАЧАЄМО, ЩОБ ВИГЛЯДАТИ НЕ ГІРШЕ ЗА ІНШИХ	126
--	-----

СЕКЦІЯ XVIII
МЕТОДОЛОГІЯ КОГНІТИВНОГО ТА ДІЯЛЬНІСНОГО
ПІДХОДІВ У ПСИХОЛОГІЇ ТА ОСВІТІ

Кириченко Д. Ю., Семенов М. А. ДІЯЛЬНІСНІ ПЕДАГОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗВИТКУ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ СТУДЕНТІВ У СЕРЕДОВИЩІ СИНХРОННОГО ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ	132
Рожкова Ю. О., Большакова А.М. КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ КОГНІТИВНИХ ЧИННИКІВ РЕГУЛЯЦІЇ ДИСФУНКЦІЙНИХ ЕМОЦІЙ	137



Приватний вищий навчальний заклад
**ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ І
ПІДПРИЄМНИЦТВА**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ

**Студентської науково-практичної онлайн-конференції:
«Актуальні проблеми психології, бізнесу та управління у
сучасному світі»**

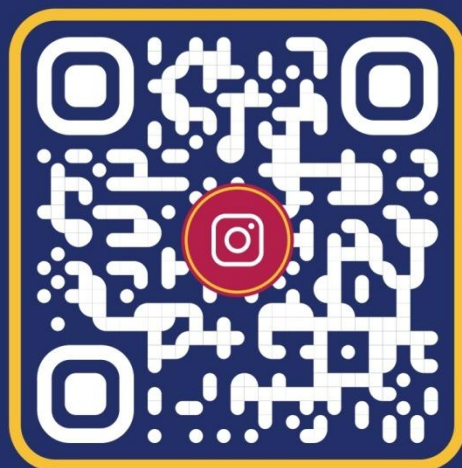
8-9 грудня 2025 року
Україна, США, Польща, Латвія, Бразилія

Відповідальний за випуск – Зайцева І.Ю.

Підписано до друку 22 грудня 2025 р.
Ум. др. арк. 4,71. Формат 60 x84/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний.
Гарнітура Times New Roman.



ipp.edu.ua



[@ipp.edu.ua](https://www.instagram.com/ipp.edu.ua)