

**Міністерство освіти і науки України**  
**Львівський національний університет імені Івана Франка**  
**Вища гуманітарно-природнична школа у Сандомирі (Польща)**  
**Віденський приватний університет Вебстера (Австрія)**



Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України  
Каунаський Університет прикладних наук (Литва)  
Таджицький державний комерційний університет (Таджикистан)  
Амманський університет Аль-Ахлія (Йорданія)  
Батумська морська державна академія (Грузія)  
Товариство психологів України

Університет Турку (Фінляндія)  
Лодзький університет (Польща)  
Жешувський університет (Польща)  
Університет Зигмунда Фрейда (Австрія)  
Український Гештальт Інститут



**Збірник тез**  
**Міжнародної науково-практичної конференції**  
**ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ:**  
**ВИКЛИКИ СЬОГОДЕННЯ**

*16-17 березня 2018 року*



**УДК 159.9**  
**Пс 86**

**"Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення",  
Міжнар. наук.-практ. конф. (2018; Львів).**

Збірник тез Міжнародної науково-практичної конференції "Психологія бізнесу та управління: виклики сьогодення", 16-17 березня 2018 р. / за ред. В. П. Мельник; відповід. за вип. Н. І. Жигайло, М. О. Кохан, Ю. В. Максимець. – Львів : СПОЛОМ, 2018. – 236 с. – Бібліогр. в кінці ст. – ISBN 978-966-919-346-9.

Для науковців, викладачів та студентів вищих навчальних закладів.

**ISBN 978-966-919-346-9**

© Автори тез, 2018  
© В-во "СПОЛОМ", 2018

## Зміст

<i>Жигайло Н.І., ОСВІТНЯ ПРОГРАМА «ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ТА УПРАВЛІННЯ» У ЛЬВІВСЬКОМУ УНІВЕРСИТЕТІ.....</i>	3
<i>Babiak I., GET MORE BANG FOR YOUR BUCK. PSYCHOLOGICAL CONNECTION OF BUSINESS OBJECTIVES.....</i>	7
<i>Erechemla A., LEGAL REGULATIONS CONCERNING THE PRACTICE OF THE PROFESSION OF PSYCHOLOGIST IN POLAND - POSSIBILITIES AND RESTRAINTS..</i>	10
<i>Hała Joanna B., WYŻSZA SZKOŁA HUMANISTYCZNO – PRZYRODNICZA W SANDOMIERZU STRES W PRACY A SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO U MENEDŻERÓW.....</i>	11
<i>Lobozynska S., HOW TO CREATE FINANCIAL SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY IN UKRAINE.....</i>	13
<i>Pukalo O. P., DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS IN UKRAINE: PERSPECTIVES AND WORLD EXPERIENCE.....</i>	14
<i>Shcherba H., STRATEGY FOR THE DEVELOPMENT OF EUROREGIONS BUG AND CARPATHIAN.....</i>	16
<i>Адамська Р., ФАСИЛИТАЦІЯ ЯК РЕСУРС ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....</i>	18
<i>Андрійчук І., ТЕХНОЛОГІЇ УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМИ ПРОЦЕСАМИ В ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИЦІ.....</i>	21
<i>Баранюк Н., РОЛЬ КЕРІВНИКА ТА ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ.....</i>	24
<i>Бліхар М.П., ЦІННІСНІ ЗМІНИ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ.....</i>	26
<i>Богайчук І.В., СУЧАСНІ ВИКЛИКИ МЕНЕДЖМЕНТУ В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	30
<i>Боженко М., Боженко І., САМОСТВЕРДЖЕННЯ ОСОБИ ЯК КЕРІВНИКА ТА ЇЇ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ.....</i>	33
<i>Боженко Н.Л., ПСИХОЛОГІЧНІ ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ У ВИКЛАДАЦЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....</i>	35
<i>Варій М., ЕКОНОМІЧНА СВІДОМІСТЬ У РУСЛІ ЕКОНОМІКО-ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ І НЕБЕЗПЕКИ.....</i>	37
<i>Василинка А.М., Кривешко О.В., РОЗРОБКА СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	40
<i>Винничук Р., ВИКОРИСТАННЯ КАРТИ ДОСВІДУ ПРАЦІВНИКА ЯК ІННОВАЦІЙНОГО ІНСТРУМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ.....</i>	44
<i>Войцеховська О., РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПРОФЕСІЙНІЙ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА.....</i>	46
<i>Гавришко О., Кохан М., ДУАЛЬНА ОСВІТА ЯК СПОСІБ ПОДОЛАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ БАР'ЄРІВ СТУДЕНТІВ ПРИ ЗАСТОСУВАННІ АКАДЕМІЧНИХ ЗНАНЬ НА ПРАКТИЦІ.....</i>	49
<i>Геваковська О.Р., Жигайло Н.І., МОТИВАЦІЯ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	51
<i>Гоза В., РОЗУМІННЯ ПОНЯТТЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ КРІЗЬ ПРИЗМУ ПСИХОЛОГІЇ.....</i>	54
<i>Городняк І., Терендій А., УПРАВЛІННЯ ВИДАТКАМИ ДОМОГОСПОДАРСТВ В УКРАЇНІ.....</i>	57
<i>Гребешкова О., Кизенко О., ТРАНСФОРМАЦІЯ БІЗНЕС-ОСВІТИ ПІД ВПЛИВОМ ВИКЛИКІВ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ.....</i>	60
<i>Грищук А., Галапац О., УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	63
<i>Гронська Н.С., ЕКОЛОГІЧНІ ВИКЛИКИ ГАРМОНІОЛОГІЇ.....</i>	65
<i>Губіна І., ДОСЛІДЖЕННЯ СХИЛЬНОСТІ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН.....</i>	67

Данилевич Н., ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІННЯ ЕКОЛОГІЧНИМИ ІННОВАЦІЯМИ .....	69
Дудко А.В., ІНТЕРНЕТ-ТОРГІВЛЯ ЯК НАПРЯМ РОЗВИТКУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА РОЗДРІБНОЇ ТОРГІВЛІ .....	71
Дячук О., ЕЛЕКТРОННА КОМЕРЦІЯ І БІЗНЕС: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВЗАЄМОДІЇ .....	72
Жигайло В., ПРЕЗИДЕНТ США ДОНАЛЬД ТРАМП ЯК УСПІШНИЙ БІЗНЕСМЕН І ПОЛІТИК .....	74
Жук О., ПРИКЛАДНІ ЗАСАДИ ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ СУЧАСНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ .....	76
Захарчин Г., СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ БІЗНЕСУ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ .....	78
Івончак І., СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	80
Калита А.І., УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ СФЕРИ ПОСЛУГ .....	83
Карпінська Р., ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ БІЗНЕСМЕНА .....	87
Касян С.Я., ПСИХОЛОГІЧНО-ІННОВАЦІЙНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВИМИ КОМУНІКАЦІЯМИ І ЛОГІСТИКОЮ ПІДПРИЄМСТВ .....	89
Качмар М., Максимець Ю., СУТНІСТЬ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ НА ОСНОВІ ЗАСТОСУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ УПРАВЛІННЯ .....	93
Ковалко Ю., ПОСИЛЕННЯ РОЛІ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТАБІЛІЗАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ .....	94
Козут І.В., Біканова К.В., РОЛЬ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В РОБОТІ КЕРІВНИКА ...	96
Кондратюк М., БЕНЧМАРКІНГ ЯК МЕТОД СТРАТЕГІЧНОГО АНАЛІЗУ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА .....	98
Копитко А., Пинда Л., ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ «ПРОСВІТИ» (КІНЕЦЬ ХІХ-ПЕРША ПОЛОВИНА ХХ ст.) .....	102
Коробка І., ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЙ ПОВЕДІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІЗАЦІЇ В КОНФЛІКТІ ТА ЇХ ВРАХУВАННЯ В УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ .....	104
Костюк М.О., МІЖНАРОДНА ІНВЕСТИЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ТНК У КРАЇНАХ ЄС ТА В УКРАЇНІ .....	107
Ксензова Ю.Є., ПСИХОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ КОНКУРЕНТНОЇ ПОЗИЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА .....	109
Куса А.Є., ТВОРЧА УЯВА І ДИЗАЙН ЯК НЕВІД'ЄМНІ АТРИБУТИ СУЧАСНОГО БІЗНЕСУ .....	113
Левицький М., Грищук А., УПРАВЛІННЯ СТРАТЕГІЧНИМИ ЗМІНАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ .....	115
Леус М., ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЛІДЕРСТВА В ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ .....	118
Лех Г., ІНТЕЛЕКТУАЛІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКИХ КАДРІВ, ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ АГРОБІЗНЕСУ УКРАЇНИ .....	121
Лукашенко Т., ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА ПІДТРИМКА МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ .....	122
Лучко Г.Й., ПРОЕКТНИЙ ПІДХІД ДО ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ.	125
Макаренко С.С., Легензевич Г.Я., КРЕАТИВНІСТЬ - НЕВІД'ЄМНА СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ .....	127
Марценюк М.О., ДО ПИТАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ .....	130
Мних О.Б., Далік В.П., Мастеляк Л.В., НЕОБХІДНІСТЬ ЗМІНИ ПАРАДИГМИ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ДЕРЖАВНОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ЕФЕКТИВНОСТІ БІЗНЕСУ В КОНТЕКСТІ ВИМОГ ЕКОНОМІКИ СТАЛОГО РОЗВИТКУ .....	134

<i>Мойсеєнко І., ВИКОРИСТАННЯ ЕМОЦІЙНОГО КАПІТАЛУ ПРИ ФОРМУВАННІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....</i>	136
<i>Моргун В., ХТО УПРАВЛЯЄ В УКРАЇНІ: ОЛІГАРХИ ТА «КУХАРКИ» ПІД ФІГОВИМ ЛИСТКОМ ДЕМОКРАТІЇ.....</i>	137
<i>Мороз Л., ПСИХОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ ПРОМИСЛОВО-ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	141
<i>Назаркевич О., Погончик А., МЕХАНІЗМ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ПОТЕНЦІАЛУ МАЛОГО АГРАРНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ЗАДЛЯ АКТИВІЗАЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД.....</i>	144
<i>Невмержицький В., ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ У ПЕРЕБІГУ ОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ... ..</i>	146
<i>Новікова Ж., ВПЛИВ МЕНТАЛЬНО-ПСИХІЧНОЇ СКЛАДОВОЇ ПСИХІКИ НА УПРАВЛІНСЬКУ ДІЯЛЬНІСТЬ.....</i>	149
<i>Огірко О., ДУХОВНО-МОРАЛЬНІ АСПЕКТИ МЕНЕДЖМЕНТУ.....</i>	152
<i>Олексюк В.Р., САМОУПРАВЛІННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ.....</i>	156
<i>Осідач О., ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНАЛІЗУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ.....</i>	158
<i>Пабирівська Н., Пабирівський В., ПРО КОЕФІЦІЄНТНУ ОБЕРНЕНУ ЗАДАЧУ ДЛЯ ПАРАБОЛІЧНОГО РІВНЯННЯ, ЩО ВИНИКАЄ У ФІНАНСАХ.....</i>	161
<i>Палій О.О., Данилевич Н.М., ОРГАНІЗАЦІЙНА СТРУКТУРА, ЯК ЕФЕКТИВНИЙ КОМУНІКАЦІЙНИЙ ІНСТРУМЕНТ.....</i>	162
<i>Пасінович І., ТРАНСФОРМАЦІЯ ЦІННОСТЕЙ СУСПІЛЬСТВА ЯК ПЕРЕДУМОВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ.....</i>	164
<i>Передало Х., ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ДОТРИМАННЯ ЕТИЧНОЇ ПОВЕДІНКИ В БІЗНЕСІ.....</i>	167
<i>Пронько Л.С., Кохан М.О., КУЛЬТУРА ОРГАНІЗАЦІЇ, ЯК ФЕНОМЕН.....</i>	168
<i>Радчук Г., ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЧИННИКИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ У МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....</i>	170
<i>Ревак І., ДОМІНУЮЧА РОЛЬ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЗМІЦНЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ.....</i>	173
<i>Рижак Л., ГУМАНІТАРНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ У СТРУКТУРІ ЕКОНОМІЧНОЇ ОСВІТИ.....</i>	176
<i>Романець З., ПСИХОЛОГІЧНІ ТЕОРЕТИКО-ПРАКТИЧНІ ОБҐРУНТУВАННЯ СУЧАСНИХ ТЕНДЕНЦІЙ У МЕНЕДЖМЕНТІ.....</i>	178
<i>Русин Н., УПРАВЛІННЯ ПРИРОДООХОРОННОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ В РЕГІОНІ.....</i>	182
<i>Садова Х., Максимець Ю.В., СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ РИНКУ М'ЯСА ПТИЦІ В УКРАЇНІ.....</i>	185
<i>Скальська Л.О., Горбачов В.О., ПСИХОЛОГІЯ БІЗНЕСУ ЯК НОВІТНІЙ ФЕНОМЕН РОЗВИТКУ НАУКИ.....</i>	187
<i>Стасюк М., ЯКІСНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ЕМОЦІЙНОЇ СФЕРИ У СТУДЕНТІВ ІТ-СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ.....</i>	189
<i>Стень М., ФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА.....</i>	191
<i>Сулятицький І.В., Корчинський І.О., СОЦІОПСИХОЛОГІЧНІ МОТИВИ І КОЛОЗІЇ ПІДПРИЄМНИЦТВА.....</i>	193
<i>Східницька Г., ДОСЛІДЖЕННЯ СТРАТЕГІЧНИХ АСПЕКТІВ У ФУНКЦІОНУВАННІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК НЕВІД'ЄМНОЇ СКЛАДОВОЇ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ.....</i>	195
<i>Терлецька Ю., ПСИХОЕКОНОМІЧНА ДЕПРИВАЦІЯ ЛЮДЕЙ В СУЧАСНОМУ УКРАЇНСЬКОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....</i>	198
<i>Ткач О.І., Жигайло Н.І., УПРАВЛІННЯ ВЗАЄМОВІДНОСИНАМИ З СПОЖИВАЧАМИ В СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ.....</i>	200

Тригуб О., РОЗВИТОК БАНКІВСЬКОГО КРЕДИТУВАННЯ: ЗВОРОТНИЙ БІК МЕДАЛІ.	203
Урба С. РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ.....	206
Хоронжій А.Г., Кацук М.Я., ОРГАНІЗАЦІЯ КЕРУВАННЯ САМИМ СОБОЮ.....	208
Худолій А., Жигайло В., ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ЛІДЕРА.....	210
Червона О., СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У ПІДПРИЄМНИЦТВІ.....	212
Чорний В., ФОРМУВАННЯ ОПТИМАЛЬНОГО СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ В КОЛЕКТИВІ.....	216
Шшиковський С.В., СУЧАСНИЙ РОЗВИТОК ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ.....	218
Шувар Н., Закалик Г., РІВЕНЬ СТРЕСОСТІЙКОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ІНДУСТРІЇ ТУРИЗМУ ТА ГОСТИННОСТІ.....	220
Юринець З., Остапук І., КОНКУРЕНТНІ ПЕРЕВАГИ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА.....	222
Яворська Т., СУЧАСНІ ВИКЛИКИ СИСТЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ СПОЖИВАЧІВ СТРАХОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	226
Яцюра В., ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПЕРЕТВОРЕННЯМИ СКЛАДНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ.....	228
Борисенко О.М., ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ, ЯК НЕОБХІДНИЙ СКЛАДНИК ОСОБИСТІСНОГО ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	231
Гузенко І.М., ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНИХ ЯКОСТЕЙ ЛІДЕРА У МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ЗСУ.....	232
Мрака Н.М., МОТИВАЦІЙНИЙ РЕСУРС АРТ-ТЕРАПІЇ.....	234
Свелеба Н., Ткачишин М., ТРАНСФОРМАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ОБЛІКУ В УКРАЇНІ.....	236
Смірнова О.М., ДІАГНОСТИКА ІНТЕГРАЛЬНОГО ПОКАЗНИКА ЗАГАЛЬНИХ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИХ ЗДІБНОСТЕЙ КАНДИДАТІВ НА СЛУЖБУ В НАЦІОНАЛЬНУ ПОЛІЦІЮ.....	238
Данилевич Н.М., Стефанишин Ю.Р., ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	242
Теребух М., ПРОБЛЕМИ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ АГРАРНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ.....	245
Терлецька Н.В., Терлецька М.В., ПСИХОРЕАБІЛІТАЦІЙНА РОБОТА З ВІЙСЬКОВО-СЛУЖБОВЦЯМИ – УЧАСНИКАМИ АТО.....	246

*Олексюк В.Р., Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка*

## **САМОУПРАВЛІННЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ ОСОБИСТОСТІ**

**Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими завданнями.** На сьогоднішній день суспільство володіє різними ресурсами, технічними досягненнями, що забезпечують людину певними зручностями, дають велику економію часових, матеріальних ресурсів. Проте, як ніколи гострими, актуальними у сучасному суспільстві постають проблеми, пов'язані з негативним впливом стресу на психологічне здоров'я особистості. Соціальна нестабільність, високий динамізм життя сучасної людини вимагають від неї високого рівня емоційної стійкості та саморегуляції.

У ряді професій емоційна стійкість, як складова частина психологічного здоров'я, є важливою характеристикою особистості. Успіх у професійній діяльності забезпечує реалізація навичок емоційної стійкості, оволодіння засобами, розробленими фахівцями для посилення опору зовнішнім і внутрішнім стресогенним чинникам.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми.** Питання емоційної стійкості людини систематично розробляється у вітчизняній психології порівняно недавно. Її актуальність розглядається науковцями насамперед у контексті взаємозв'язку з психологічним здоров'ям людини і умова адекватного міжособистісного спілкування [1,3, 6].

Незаперечним у психології є факт того, що зріла особистість повинна вміти аналізувати свої психічні стани, підтримувати позитивні, долати негативні. Важливими є і вміння неупереджено, адекватно оцінювати рівень своїх фізичних та психічних можливостей, а також знання про свої найбільш сильні і слабкі характерологічні особливості, адже саме на цьому ґрунтуються механізми застосування психічної саморегуляції, управління своїм психічним здоров'ям загалом. Це основа розвитку та розкриття резервів власної психіки, вдосконалення психічних процесів, виховання балансу розуму та почуттів. Тому зростаючу особистість необхідно планомірно вчити активній, усвідомленій психічній саморегуляції, що є невід'ємним компонентом загальної культури людини.

Під психологічним самоуправлінням розуміють свідомий вплив людини на притаманні їй психічні явища (процеси, стани, властивості), виконуваних нею діяльність, власну поведінку для збереження або зміни характеру їх протікання. Таким чином, суб'єктом самоуправління є сама людина, а об'єктом можуть виступати властиві їй психічні явища, виконувана діяльність, власна поведінка тощо [2, 3].

Щодо особливостей процесів саморегуляції, то можна стверджувати, що психічне самоуправління і саморегуляція співвідносяться між собою як ціле та частина: управління підпорядковує регуляцію. Також важливою ознакою самоуправління є конкретизація мотивів поведінки і діяльності, постановка відповідних цілей, вибір шляху (програма) їх досягнення. Загалом, самоуправління для суб'єкта - це розв'язання проблеми що і як робити, реалізація намічених планів. В такому контексті, перехід від самоуправління до саморегуляції - це перехід від задуму, ідеї до втілення їх у життя.

Також слід зазначити, що контури психічної саморегуляції відносно автономні. Якщо саморегуляція, як правило, підпорядкована рішенням завдань найближчого майбутнього, то самоуправління радше націлене на більш довгострокову перспективу - вибір траєкторії життєвого шляху, постановку завдань самоудосконалення, конкретизація цілей, самовиховання тощо [4,6].

**Формулювання мети роботи.** Дослідження управління емоційними станами є важливим аспектом у системі психічної саморегуляції особистості, зміцнення психічного здоров'я безвідносно до того, в яких саме видах діяльності або поведінкових актах вона

скористається своїми досягненнями. У такому широкому контексті її трактування як впевненість людини у собі, самоповага, адекватна самооцінка є основою вироблення уміння керувати своєю психікою і стійкості до побутових, професійних проблем, стресів, які зустрічаються на життєвому шляху [1, 6].

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У сучасних дослідженнях виділяють більше тридцяти видів і рівнів саморегуляції, що є об'єктом аналізу і вивчення: соціальна, біологічна, фізіологічна, нейрофізіологічна, психологічна, психічна, а також довільна і мимовільна, свідомі та несвідомі, пряма і опосередкована, зовнішня і внутрішня, вольова, спонукальна, пізнавальна, особистісна, інтелектуальна, емоційна, явна і прихована, жорстка і гнучка, індивідуальна та групова тощо [5]. Л.П.Гримак виділяє такі рівні психічної саморегуляції людини:

1. Інформаційно-енергетичний – забезпечує необхідну міру енергетичної мобілізації фізіологічних систем організму для оптимального функціонування психіки. Режим напруги психічних можливостей визначається тією задачею, котра вирішується людиною на даний момент, та її відповідним енергетичним забезпеченням.

2. Емоційно-вольовий – комплекс властивостей, особливостей і можливостей людини, які реалізуються за участю вольових процесів. Цей рівень широко відомий як самовладання, тобто вміння володіти собою, своїми діями, вчинками, переживаннями і почуттями, здатність свідомо підтримувати і регулювати свою поведінку в екстремальних ситуаціях. Тобто, у такому контексті воля домінує над емоціями, людина опановує свою почуттєву сферу у конкретній життєвій ситуації. До видів емоційно-вольової саморегуляції відносять самосповідь, самопереконавання, самонаказ, самонавіювання, самопідкріплення.

3. Мотиваційно-вольовий рівень саморегуляції розкриває факт того, що будь-які процеси саморегуляції починаються насамперед із оволодіння своєю мотивацією. Виділяють такі прийоми цього рівня саморегуляції, як логічне осмислення, аутогенне тренування, самогіпноз, медитація.

4. Індивідуально-особистісний рівень саморегуляції мобілізується у тому випадку, коли обставини н життя неможливо піддати змінам, виникає необхідність коригувати власну систему цінностей, установок, бажань тощо. В такому випадку можна стверджувати, що стан стресу включає не лише специфічну форму відображення людиною екстремальної ситуації, але і модель власної поведінки як відповідну реакцію на таке відображення [3].

Сучасні дослідження підтверджують факт того, що провокатором стресу може бути не лише перебування людини в екстремальній життєвій ситуації і переживання гострої форми стресу. На сьогодні такі особливості сучасного суспільства, як інформаційне перевантаження, високий темп життя, негативні наслідки урбанізації є причиною переживання людьми хронічної форми стресу. Таким чином, можна стверджувати, що виникнення несприятливих емоційних станів, з одного боку, може бути ситуативним, тобто спричиненим екстремальними, складними умовами діяльності, а з іншого – зумовлюється такими негативними властивостями особистості, як тривожність, невпевненість у собі тощо. І в такому випадку переживання стресу набуватимуть хронічної форми. Саме це робить необхідною розробку засобів попередження переживання особистістю негативних почуттів, їх саморегуляції та виховання таких емоційних властивостей особистості, що сприяють її високій емоційній стійкості.

**Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок.** Таким чином, можна підсумувати, що психічна саморегуляція є процесом впливу людини на власний фізіологічний та психологічний стани, вона залежить від бажання людини керувати власними емоціями, почуттями і переживаннями, а відтак і поведінкою, здатність до самоуправління виробляється протягом життя людини, тобто піддається цілеспрямованому формуванню і вдосконаленню.

1. Вилюнас В.К. Психология эмоциональных явлений. – М.: Издательство МГУ, 1976. – 143 с.

2. Гримак Л.П. Общение с собой. – Москва : Издательство политической литературы, 1991. – 320 с.



3. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики. Введение в психологию активности. 2-е изд., доп. – М.: Политиздат, 1989. – 200с.
4. Методики психодиагностики в спорте: учебн. пособие. 2-е изд., доп. и испр. / В. Л. Марищук, Ю. М.Блудов, В. А. Плахтиенко, Л. К. Серова. М.: Просвещение, 1990. – 256 с.
5. Никифоров А.С. Эмоции в нашей жизни. М.:Мысль, 1972. - 271с.
6. Семёнова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебное пособие. -3-е изд. - М.: Психотерапия, 2006 – 257с.

*Осідач О., Львівський національний університет  
імені Івана Франка*

## **ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК ІНСТРУМЕНТ АНАЛІЗУ ІННОВАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

Здатність до змін та інновацій сьогодні розглядають як важливу передумову розвитку сучасного конкурентоспроможного національного господарства та підприємства. Хто хоче вижити в умовах швидких технологічних змін та глобальної конкуренції повинен вміти адаптовуватись. Для цього підприємства (організації) повинні бути здатними до переосмислення та розвитку своєї діяльності, процесів, продуктів, послуг, а деколи навіть до створення цілком нових. Джерелом таких інноваційних змін однозначно є люди – керівники та працівники, які там працюють.

Для того, щоб досконало здійснювати операційну діяльність підприємство насамперед потребує працівників із фаховими знаннями, обов'язкових, організованих та здатних до колегіальної поведінки. Проте сьогодні для того, щоб забезпечити життєздатність організації у динамічному світі, потрібні працівники, які мають інноваційні здібності та їх використовують.

На основі вимог, які випливають із завдань на кожному з етапів складного інноваційного процесу, працівникам повинні бути притаманні особливі характеристики з огляду на знання, інтелектуальні, емоційні, а також соціальні здібності.

Систематичне та цілеспрямоване оцінювання персоналу з метою ідентифікації та розвитку його інноваційних здатностей, а також відповідний відбір персоналу є тими інструментами, які допомагають істотно підвищити інноваційний потенціал підприємства (організації).

Оцінювання персоналу – це завжди дуже делікатна справа. Якщо воно погано підготовлене, цілі та використання результатів чітко не оговорені, проведене психологічно неправильно, то це може істотно вплинути на робочий клімат в колективі. Традиційно оцінювання персоналу проводять з метою:

- покращення управління
- удосконалення системи матеріального стимулювання з прив'язкою до результату
- розвитку персоналу
- переміщення та заміщення робочих місць, керівних посад
- відбору працівників для нових проектів
- покращення співпраці у колективі
- контролю результативності

Критерії та форму оцінювання обирає відповідальна особа. При цьому критерії для оцінювання конкретизують та диференціюють відповідно до поставленої мети.

Оцінювання інноваційного потенціалу працівників є досить складним завданням. Критерії оцінювання повинні формуватись з врахуванням вимог до компетенцій працівників відповідно до цілей інноваційного процесу. Якщо відповідальна особа не є фаховим психологом, то вона скоріше може орієнтуватись на:

- загальні кліше («для творчих завдань потрібні молоді люди»)
- зовнішній вигляд особи («носить креативні аксесуари»)