МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет права, публічного управління та національної безпеки
Кафедра психології

Кваліфікаційна робота
На правах рукопису

Мальцева Юлія Сергіївна

УДК 159.944.4;331

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Психологічні особливості впливу психоемоційного стану особистості на трудову діяльність

053 «Психологія»
ОПП «Практична психологія»

Подається на здобуття освітнього ступеня магістра

кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Ю.С. Мальцева

Керівник роботи

Мосієнко Оксана Вікторівна
кандидат економічних наук,
доцент кафедри психології

Житомир – 2026

Висновок кафедри психології
за результатами попереднього захисту: _____

Протокол засідання кафедри психології
№__ від «__» _____ 20__ року.

Завідувач кафедри _____
_____ _____ _____
(науковий ступінь, вчене звання) (підпис) (науковий ступінь, вчене звання)

Результати захисту магістерської роботи

Здобувач вищої освіти МАЛЬЦЕВА Юлія Сергіївна
захистила кваліфікаційну роботу з оцінкою:
сума балів за 100-бальною шкалою _____
за шкалою ECTS _____
за національною шкалою _____

Секретар ЕК

_____ Вікторія КОНЦЕДАЙЛО

АНОТАЦІЯ

Мальцева Ю. С. Психологічні особливості впливу психоемоційного стану особистості на трудову діяльність – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 053 – Психологія. – Поліський національний університет, Житомир, 2026.

У роботі досліджено психологічні особливості впливу психоемоційного стану особистості на ефективність трудової діяльності в умовах сучасного соціально-економічного середовища. Актуальність теми зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на працівників, динамічністю професійних вимог та необхідністю забезпечення високого рівня продуктивності праці за умов постійних змін.

Проаналізовано вплив ключові аспекти психологічної природи формування психоемоційного стану в процесі праці, механізми його коригування у виробничому та управлінському середовищі. Особливу увагу приділено механізмам взаємозв’язку між психоемоційним станом та продуктивністю трудової діяльності. Обґрунтовано, що позитивний психоемоційний фон сприяє підвищенню концентрації уваги, якості прийняття рішень, комунікативної ефективності та інноваційної активності працівників. Водночас домінування негативних емоційних переживань знижує працездатність, погіршує соціально-психологічний клімат у колективі та підвищує ризик професійних деформацій. Практичне значення роботи полягає в розробленні рекомендацій щодо оптимізації психоемоційного стану працівників шляхом упровадження програм психологічної підтримки, тренінгів емоційної саморегуляції та заходів профілактики професійного вигорання.

Ключові слова: психоемоційний стан, трудова діяльність, емоційна стабільність, стрес, професійне вигорання, продуктивність праці, психологічна стійкість.

SUMMARY

Maltseva Y. Psychological features of the influence of psycho-emotional state on labor activity – Qualification work in the form of a manuscript.

Qualification work for obtaining a master's degree in specialty 053 – Psychology. – Polissia National University, Zhytomyr, 2026.

The work investigates the psychological features of the influence of the psycho-emotional state of the individual on the effectiveness of labor activity in the conditions of the modern socio-economic environment. The relevance of the topic is due to the increase in psycho-emotional load on employees, the dynamics of professional requirements and the need to ensure a high level of labor productivity in conditions of constant change.

The influence of key aspects of the psychological nature of the formation of the psycho-emotional state in the work process, the mechanisms of its correction in the production and management environment are analyzed. Special attention is paid to the mechanisms of the relationship between the psycho-emotional state and the productivity of labor activity. It is substantiated that a positive psycho-emotional background contributes to an increase in the concentration of attention, the quality of decision-making, communicative efficiency and innovative activity of employees. At the same time, the dominance of negative emotional experiences reduces working capacity, worsens the socio-psychological climate in the team and increases the risk of professional deformations. The practical significance of the work lies in the development of recommendations for optimizing the psycho-emotional state of employees by implementing psychological support programs, emotional self-regulation training and measures to prevent professional burnout.

Keywords: psycho-emotional state, work, emotional stability, stress, professional burnout, labor productivity, psychological resilience.

ЗМІСТ

ВСТУП …….....6

Розділ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття, структура та основні ознаки психоемоційного стану особистості.8

1.2. Фактори формування психоемоційного стану особистості.....13

1.3. Вплив психоемоційного стану на трудову діяльність……...15

Висновки до розділу 1……...…...…….....20

Розділ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ

2.1. Методологія та методи дослідження ……21

2.2. Аналіз результатів дослідження психоемоційного стану особистості у трудовій діяльності…….27

2.3. Аналіз впливу психоемоційного стану на результат праці……..31

Висновки до розділу 2……...…...…….....33

Розділ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ В ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Шляхи поліпшення психоемоційного стану особистості для забезпечення успішної трудової діяльності……35

3.2. Практичні тренінгові заходи для формування позитивного психоемоційного стану в трудовій діяльності ……..……39

Висновки до розділу 3……...…...……..42

ВИСНОВКИ…….…….....43

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....47

ДОДАТКИ…….…….....51

ВСТУП

Актуальність дослідження. Однією з найважливіших категорій у психології є психоемоційний стан особистості, який впливає на загальний стан людських ресурсів, в тому числі в трудовій діяльності. Ефективні стратегії вирішення проблем що погіршують психоемоційний стан особистості дозволить допомогти запобігти ескалації конфліктів у професійній сфері, а також забезпечити ефективне функціонування системи управління трудовою діяльністю. Дослідження природи управління психоемоційним станом особистості в процесі трудової діяльності є беззаперечно актуальною темою, адже основою будь якої професійної сфери є людські взаємини в межах групи, колективу, соціуму.

Об’єкт дослідження – процес управління психоемоційним станом особистості в трудовій діяльності.

Предмет дослідження – особливості впливу психоемоційного стану на трудову діяльність.

Мета дослідження: теоретико-емпіричне дослідження впливу психоемоціного стану на трудову діяльність.

З**авдання дослідження:** здійснити теоретичний аналіз проблеми психоемоціного стану особистості; визначити основні фактори що впливають на формування психоемоційного стану в процесі трудової діяльності; провести емпіричне дослідження психоемоційного стану особистості; здійснити обробку результатів емпіричного дослідження, представити кількісний та якісний аналіз отриманих даних; визначити наслідки негативного та позитивного психоемоційного стану для ефективності трудової діяльності; розробити пропозиції щодо підтримки психоемоційного та ментального здоров'я членів трудового колективу.

Теоретико-методологічна база дослідження включає в себе праці відомих вітчизняних та зарубіжних психологів та методики психологічної діагностики та впливу.

Методи дослідження: теоретичні (аналіз та узагальнення наукових літературних джерел); емпіричні (опитування у форми анкетування; тестові діагностичні методики); методи математичної статистики (формування вибірок, первинна обробка даних, підготовка статистичних висновків; кореляційне моделювання); графічний метод (побудова таблиць, рисунків (діаграм) на основі аналізу матеріалу).

Наукова новизна та теоретичне значення дослідження полягає у виявленні та обґрунтуванні взаємозв'язку між психоемоційним станом та ефективністю трудової діяльності.

Практична значущість полягає у розробці рекомендацій для психологів та фахівців сфери управління щодо формування позитивного психоемоційного стану особистості в трудовій діяльності за для підвищення її ефективності.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження були представлені на науково-практичних конференціях:

1. «Вплив психоемоційного стану особистості на побудову безконфліктних комунікацій» *VI Міжнародна науково-практична конференція*, 19–20 червня 2025 р. Поліський національний університет. Житомир.
2. «Вплив психоемоційного стану на трудову адаптацію» *Всеукраїнська науково-практична конференція для молодих вчених з міжнародною участю, присвяченої тижню права*, 10 грудня 2025 р. Луцький національний технічний університет. Луцьк. С.16-22.
3. «Вплив безконфліктних комунікацій на формування корпоративної культури організації» *III Міжнародна науково-практична конференція*, 14 листопада 2025 р., Держ. біотехнологічний ун-т. Харків. С. 440-443

Структура та обсяг дипломної роботи. Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (40 джерел). Загальний обсяг роботи – 55 сторінок; роблта містить 10 таблиць, 5 рисунків, 2 додатки.

Розділ 1.
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття, структура та основні ознаки психоемоційного стану особистості

Психоемоційний стан особистості – це комплексне явище, яке відображає внутрішній емоційний фон людини та її психологічне самопочуття в певний момент часу. Він включає в себе сукупність емоцій, почуттів, думок та фізіологічних реакцій, що виникають у відповідь на зовнішні та внутрішні фактори [15]. Він безпосередньо впливає на поведінку людини, її працездатність, соціальну взаємодію та загальний рівень добробуту.

Психоемоційний стан — це цілісна характеристика внутрішнього стану людини, яка відображає поєднання її емоційних переживань, психічної активності, рівня напруження, самопочуття та здатності до регуляції поведінки в конкретний момент часу або впродовж певного періоду. Це динамічне явище, яке залежить від:

- індивідуально-психологічних особливостей;
- життєвих обставин і стресових факторів;
- фізіологічного стану організму;
- соціального середовища та міжособистісних відносин.

Психоемоційний стан має складну структуру, яка включає кілька основних компонентів: емоційний, когнітивний, фізіологічний, поведінковий та мотиваційний (рис. 1.1). Емоційний компонент виражається через емоції та почуття (радість, сум, злість, страх тощо). Він визначає загальний настрій людини та її реакцію на події.

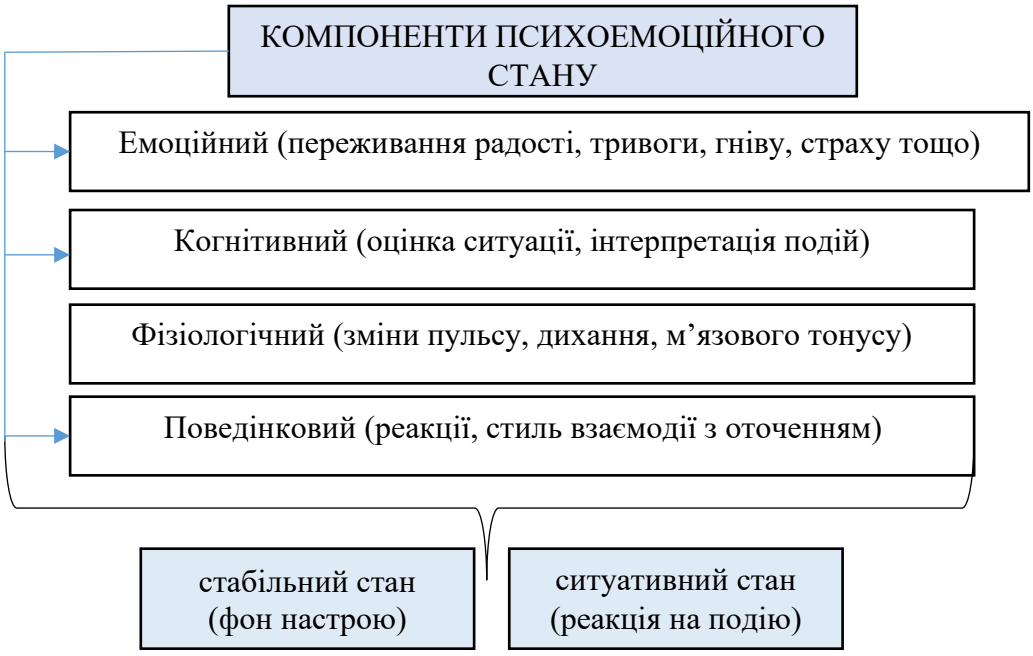

Рис.1.1. Компоненти психоемоційного стану особистості

Когнітивний компонент включає думки, переконання, інтерпретацію ситуацій та подій, він визначає, як людина сприймає реальність та реагує на неї. Фізіологічний компонент проявляється через зміни в організмі: серцебиття, м'язову напругу, рівень гормонів. Він є відображенням реакції організму на стрес чи спокій. Поведенковий компонент виявляється у змінах поведінки людини (активність або пасивність, комунікація чи замкненість, продуктивність чи прокрастинація). Він визначає, як емоційний стан впливає на соціальні взаємодії та виконання завдань. Мотиваційний компонент визначає, наскільки психоемоційний стан сприяє чи заважає досягненню цілей. Наприклад, позитивний стан може стимулювати активність, тоді як негативний – призводити до втрати мотивації.

Динаміка психоемоційних станів особистості не є статичною – стани змінюється під впливом різних чинників, таких як: зовнішні впливи (соціальне середовище, події, зміни у професійній діяльності та відносинах); особистісні

особливості (темперамент, рівень стресостійкості, психологічна гнучкість); фізичний стан (втома, хвороби, рівень енергії); попередній досвід (пережиті події, психологічні травми) [10].

Психоемоційні стани класифікують залежно від їхнього впливу на самопочуття, поведінку та адаптацію людини. Вони можуть бути позитивними, негативними або нейтральними, але важливо розуміти, що кожен із них виконує певну психологічну функцію (рис.1.2.)

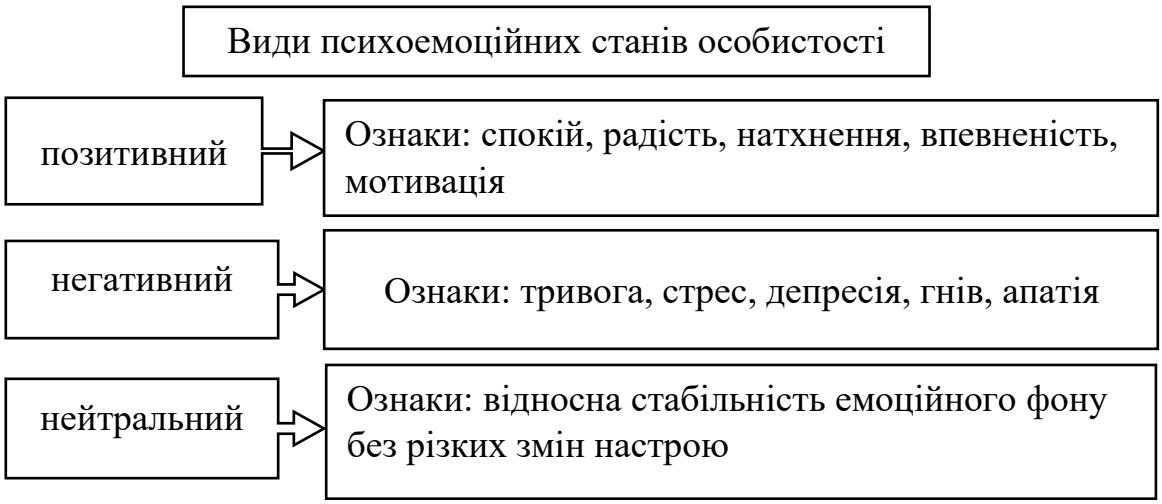

Рис.1.2. Види психоемоційних станів особистості

Позитивні стани сприяють внутрішній гармонії, активності, продуктивності та соціальній відкритості. Вони підвищують адаптаційні можливості організму, зміцнюють психічне здоров’я, стимулюють творчість і мотивацію. Основними ознаками позитивного психоемоційного стану є: відчуття задоволення та радості; оптимізм; енергійність; внутрішня впевненість; доброзичливість у взаємодії. Такі стани особистість може відчувати при різних подіях, наприклад: радість, після досягнення мети; натхнення - під час творчої діяльності; спокій і внутрішня рівновага - після вирішення складної ситуації); емоційний підйом - перед

важливою подією; захоплення – перед новим проєктом. Позитивні стани підсилюють когнітивну гнучкість і сприяють ефективному прийняттю рішень.

Негативні стани пов’язані з напруженням, дезадаптацією або внутрішнім дискомфортом. Вони сигналізують про небезпеку, перевантаження чи незадоволені потреби. У помірній формі вони виконують захисну функцію, але при тривалості можуть призводити до виснаження. Їх основними ознаками є: підвищена тривожність; пригнічений настрій; дратівливість; апатія; психофізіологічне напруження. Наприклад, студент переживає стрес перед іспитом або дедлайном; виникає тривога щодо майбутнього при не визначених осбставинах; гнів - у конфліктній ситуації; розчарування - через невдачу, а емоційне вигорання - внаслідок перевтоми. Негативні стани знижують концентрацію уваги, можуть впливати на фізичне здоров’я (порушення сну, підвищений тиск, втома).

Нейтральні стани не мають вираженого позитивного або негативного емоційного забарвлення. Вони відображають стабільний фон психічної діяльності або емоційну врівноваженість. Ознаками нейтральних станів є: відсутність яскраво виражених емоцій; рівний настрій; зосередженість; емоційна стриманість. Їх прикладами можуть бути: зосередженість що виникає під час виконання рутинної роботи; байдужість до незначної події у житті; стан спокійного очікування, або емоційна нейтральність під час аналізу інформації. Нейтральні стани забезпечують стабільність і контроль, але при тривалому домінуванні байдужості можуть переходити в апатію.

Жоден із них не є «поганим» чи «добрим» сам по собі — важливою є їхня тривалість, інтенсивність і здатність людини до емоційної регуляції.

У психології психоемоційні стани були обєктом вивчення багатьох вчених. За періоди досліджень сформувались шість підходів до вивчення психоемоційних станів особистості.

1. Фізіологічний підхід. Одним із перших дослідників емоцій був Вільям Джеймс. Разом із данським фізіологом Карл Ланге він сформулював теорію Джеймса–Ланге, згідно з якою емоція є результатом усвідомлення фізіологічних змін в організмі. Їхні ідеї розвинув Волтер Кеннон, який разом із Філіп Бард запропонував альтернативну теорію (Кеннона–Барда), де емоції та фізіологічні реакції виникають одночасно.

2. Когнітивний підхід. Значний внесок у розуміння психоемоційних станів зробив Річард Лазарус. Він довів, що емоції залежать від когнітивної оцінки ситуації — тобто від того, як людина інтерпретує подію. Стэнлі Шахтер та Джером Сінгер розробили двофакторну теорію емоцій, яка поєднує фізіологічне збудження і когнітивну інтерпретацію.

3. Культурно-історичний підхід. Лев Виготський розглядав емоційні процеси в контексті соціального розвитку особистості, підкреслюючи роль мовлення і культури в регуляції емоцій.

4. Дослідження стресу. Ганс Сельє досліджував стрес як універсальну реакцію організму на навантаження. Його концепція загального адаптаційного синдрому пояснює зміни психоемоційного стану в умовах тривалого напруження.

5. Гуманістична психологія. Карл Роджерс та Абрахам Маслоу підкреслювали значення внутрішнього досвіду, самоприйняття і самореалізації для психоемоційного благополуччя.

6. Сучасне розуміння психоемоційного стану. Сьогодні психоемоційний стан розглядають як інтегративний показник психічного здоров’я. Він пов’язаний із: рівнем тривожності та стресостійкості; емоційною регуляцією; емоційним інтелектом; здатністю до адаптації.

У практичній психології психоемоційний стан оцінюють за допомогою психодіагностичних методик (шкали тривожності, депресивності, стресу, рівня емоційного вигорання тощо).

Отже, психоемоційний стан — це складна, багатовимірна характеристика внутрішнього життя людини, що поєднує емоції, фізіологію, мислення і поведінку. Його досліджували представники різних наукових шкіл — від фізіологів і біхевіористів до когнітивних та гуманістичних психологів. Сучасна психологія розглядає його як ключовий показник психологічного благополуччя та адаптивності особистості.

1.2. Фактори формування психоемоційного стану особистості

Психоемоційний стан особистості формується під впливом різних факторів, які визначають рівень її соціального благополуччя, емоційного комфорту та загальної психологічної стабільності в трудовій діяльності. До таких факторів відносяться соціальні, економічні, екологічні, технологічні та особистістні (рис.1.3).

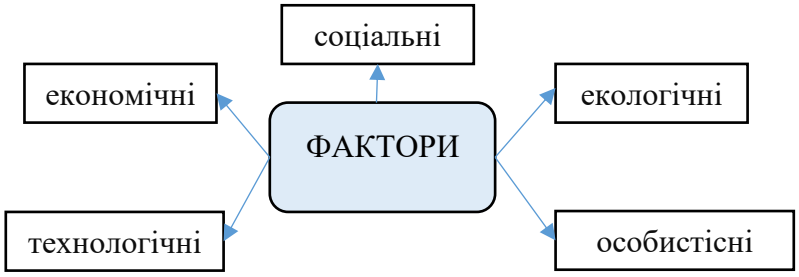

Рис. 1.3. Фактори формування психоемоційного стану особистості

До соціальних факторів належать: якість міжособистісних відносин – це рівень довіри, підтримки, згуртованості та комунікації між членами трудового колективу; конфліктність – наявність або відсутність соціальних та трудових конфліктів, дискримінації, нерівності; рівень злочинності та безпеки – відчуття захищеності від кримінальних загроз та агресії; доступність культурних, освітніх

і розважальних заходів – можливості для розвитку, відпочинку, самореалізації особистості [4].

До економічних факторів відносяться: зайнятість та рівень доходів – стабільність роботи, заробітна плата, можливість кар'єрного росту; соціальна забезпеченість – наявність програм підтримки для малозабезпечених, пенсіонерів, молоді; рівень економічного розвитку – доступність кредитування, можливості підприємництва, інвестиції [1]. Великого зачення набуває і розвиток інфраструктури та рівень життя – якість житла, транспорту, комунальних послуг, наявність медичних, освітніх та культурних закладів.

До екологічних факторів належать: якість навколишнього середовища – рівень забруднення повітря, води, наявність зелених зон; кліматичні умови – вплив сезонних змін, погодних умов на емоційний стан людей; катастрофи та надзвичайні ситуації – наслідки природних катаклізмів, техногенних аварій, екологічних криз які пережили люди [8].

Технологічні фактори передбачають: наявність доступу до інформації та медіа – вплив мас-медіа, соцмереж, новинного фону на суспільну свідомість; рівень цифровізації громади – можливість використовувати сучасні технології для комфорту, роботи, освіти; вплив дезінформації та маніпуляцій – поширення фейків, інформаційних атак, що можуть впливати на громадську та особисту думку [11].

До особистістних (психологічних) факторів - рівень стресостійкості – здатність адаптуватися до змін, управляти емоціями; психологічна культура та освіта – обізнаність щодо емоційного здоров'я, навички саморегуляції; колективна емоційна атмосфера – поширення позитивного чи негативного мислення та психологічний клімат у трудовому середовищі [2].

Отже, психо-емоційний стан ососбистості є багатофакторним явищем, яке залежить від соціальних, економічних, екологічних, технологічних умов та

особистістних характеристик людини. Його поліпшення можливе через створення сприятливого середовища, підтримку трудової активності, розвиток освіти, культури та соціальної інклюзивності в трудовій діяльності.

1.3. Вплив психоемоційного стану на трудову діяльність

Психоемоційний стан безпосередньо впливає на продуктивність, якість виконання завдань, рівень професійної мотивації та ефективність взаємодії в колективі.

Позитивний психоемоційний стан особистості відображає рівень її психологічного здоров'я. Він сприяє ефективній взаємодії між людьми, продуктивності праці, розвитку ініціатив та покращенню якості професійного житті людини. Основними ознаками такого стану є [22]:

1. Високий рівень соціальної згуртованості: довіра між членами трудового колективу; підтримка одне одного у складних життєвих ситуаціях, відсутність гострих соціальних конфліктів та напруження.

2. Емоційний комфорт і позитивне сприйняття майбутнього: оптимізм та віра в себе та свій розвиток, переважання позитивних емоцій, таких як радість, натхнення, спокій, низький рівень тривожності, стресу та депресивних настроїв.

3. Активність і ініціативність: висока участь у соціальних та культурних аспектах життя, прагнення до змін та професійного розвитку, відкритість до нових ідей та співпраці з іншими людьми.

4. Відчуття особистої безпеки, взаємоповага та дотримання морально-етичних норм у трудовому колективі, відсутність виражених ознак соціальної ізоляції, дискримінації та проявів насильства (булінгу, мобінгу).

6. Гармонійні міжособистісні стосунки: активна комунікація між співробітниками, обмін досвідом та взаємопідтримка, здатність до ефективного вирішення конфліктів шляхом діалогу, взаємоповага незалежно від соціального статусу, віку, національності чи інших факторів.

Підтримка та розвиток людського потенціалу у професійній сфері залежить від створення умов для навчання, саморозвитку та професійного зростання особистості у трудовій сфері, що забезпечується наявністю програм спрямованих на ментальне здоров'я та підтримку психологічного стану співробітників, забезпечення якісної медицини та доступу до культурного життя. Відчуття підтримки з боку керівництва та можливостей для професійного розвитку забезпечують відсутність надмірного рівня професійного вигорання та гармонійне поєднання праці, сімейного життя та дозвілля.

Негативний психоемоційний стан особистості характеризується високим рівнем стресу, соціальної напруги та психологічного дискомфорту. Це може призводити до зниження якості життя людини, зменшення її соціальної активності та деструктивних проявів у трудовій діяльності. Основними ознаками негативного стану є [23]:

1. Високий рівень психологічної напруги та конфліктності, недовіра співробітників один до одного, часті соціальні та трудові конфлікти, протистояння та поляризація думок, підвищена агресія та нетерпимість у взаємодії між людьми.

2. Переважання негативних емоцій, а саме: високий рівень стресу, тривожності, страху та депресії, загальне відчуття безнадії та песимістичне сприйняття майбутнього, втома, апатія та знижена мотивація до соціальної та трудової активності.

3. Зниження соціальної активності та ініціативності, яке передбачає пасивність співробітників у житті трудового колективу, небажання брати участь

у соціальних та трудових ініціативах, байдужість до спільних проблем трудового колективу та відсутність бажання їх вирішувати, відсутність мотивації до праці.

4. Погіршення міжособистісних відносин, яка проявляється через відчуженість між людьми, зниження рівня взаємної підтримки, низький рівень емпатії, байдужість до проблем інших, часті конфлікти в родинах, на роботі та в громадському житті.

5. Високий рівень емоційного вигорання, який передбачає підвищену втомлюваність, втрату інтересу до роботи, часті скарги на нестачу сил, апатію та байдужість, низьку ефективність праці, зниження продуктивності праці.

6. Зниження рівня безпеки в процесі трудової діяльності - це відчуття загрози та небезпеки в процесі праці, поширення кримінальних проявів, агресивної поведінки та вандалізму, високий рівень страху перед майбутнім та невизначеність.

7. Відсутність підтримки та розвитку людського потенціалу з боку керівництва, а саме: брак можливостей для самореалізації, навчання та професійного розвитку, відсутність соціальних програм з підтримки психічного здоров’я, дефіцит культурних, освітніх та спортивних ініціатив у трудовому колективі.

8. Погіршення фізичного здоров'я членів трудового колективу - збільшення кількості психосоматичних захворювань (гіпертонія, головний біль, безсоння), високий рівень споживання алкоголю, тютюну та інших шкідливих речовин, загальне погіршення фізичного самопочуття через стрес і негативний емоційний фон.

Нейтральний психоемоційний стан особистості характеризується відносною емоційною стабільністю, рівновагою між позитивними та негативними емоціями, а також відсутністю яскраво виражених ознак соціальної напруги чи ейфорії. У такому стані людина функціонує в межах звичайного

соціального та трудового ритму, без різких змін чи кризових явищ. Основними ознаками такого стану є [15]:

1. Стабільний емоційний фон: відсутність сплесків стресу, паніки чи емоційного підйому, переважання спокійного, врівноваженого настрою, мінімальний вплив зовнішніх кризових ситуацій на загальну атмосферу у трудовому колективі.

2. Помірний рівень соціальної взаємодії, який проявляється через спілкування між членами трудового колективу залишається на звичному рівні, без надмірної згуртованості або ізоляції, відсутність активних професійних ініціатив, але й нестача конфліктів та соціального розколу.

3. Рівновага між стресом і комфортом, тобто люди не відчувають гострого стресу, але й не демонструють високого рівня радості чи задоволення, для стану характерним є відсутність різких змін у психологічному стані, які могли б викликати сильні емоційні реакції та стабільний рівень психологічного комфорту, але без помітного прагнення до покращення чи змін.

4. Нормальний рівень продуктивності праці та активності - це збереження звичних темпів роботи, відсутність значного зростання чи падіння продуктивності, нормальна соціальна та трудова адаптація без помітних проблем чи позитивних змін.

5. Соціальна безпека та відсутність кризових явищ передбачає відсутність гострих соціальних та трудових конфліктів, але й без яскраво вираженої співпраці чи солідарності, відносно стабільний рівень довіри до керівництва, без надмірного скептицизму чи ентузіазму.

6. Відсутність сильних коливань у настрої - це спокійна реакція на події без надмірного обурення чи захоплення, пасивне ставлення до змін: люди сприймають їх як неминучі, але без активної участі у їх формуванні, відсутність високих очікувань або глибокого розчарування у майбутньому.

Таким чином, психоемоційний стан є важливим фактором, що визначає якість життя людини та її професійну ефективність. Позитивний психоемоційний стан – це показник психічного та ментального здовов’я людини, її соціального добробуту, стабільності та розвитку [9]. Його формування залежить від багатьох чинників, зокрема соціальних, економічних та психологічних. Зміцнення психічного здоров’я сприяє створенню гармонійного та успішного професійного буття. Негативний психоемоційний стан є серйозним викликом для її стабільності та професійного розвитку. Його наслідки можуть включати соціальну та трудову деградацію, економічний спад та погіршення якості життя. Для запобігання таким явищам необхідні комплексні заходи, спрямовані на підтримку психічного та ментального здоров'я людини, розвиток соціальної згуртованості та підвищення рівня добробуту.

Висновок по Розділу 1.

Психоемоційний стан є інтегративною характеристикою внутрішнього стану особистості, що відображає сукупність емоційних переживань, когнітивних процесів, фізіологічних реакцій та поведінкових проявів у конкретний період часу. Його структура є багатокомпонентною та охоплює емоційний, когнітивний, фізіологічний і поведінковий аспекти. Основними ознаками виступають динамічність, ситуативність, індивідуальна зумовленість та вплив на ефективність діяльності. Психоемоційний стан слугує показником психологічного благополуччя та рівня адаптації особистості до умов середовища.

Формування психоемоційного стану відбувається під впливом комплексу внутрішніх і зовнішніх чинників. До внутрішніх належать індивідуально-типологічні особливості, темперамент, рівень емоційної регуляції, життєвий досвід, мотиваційна сфера. Зовнішні фактори охоплюють соціальне середовище, міжособистісні взаємини, умови праці, інформаційне навантаження, соціально-економічну ситуацію. Важливу роль відіграють стресові події та здатність особистості до психологічної адаптації. Психоемоційний стан є результатом взаємодії особистісних ресурсів та впливів навколишнього середовища.

Психоемоційний стан безпосередньо впливає на продуктивність, якість виконання завдань, рівень професійної мотивації та ефективність взаємодії в колективі. Позитивні стани сприяють творчості, ініціативності та стресостійкості, тоді як тривале перебування в негативних станах може призводити до зниження працездатності, професійного вигорання та конфліктності. Нейтральні стани забезпечують стабільність і концентрацію, однак за відсутності мотиваційного підкріплення можуть знижувати залученість у діяльність.

Розділ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ НА ТРУДОВУ ДІЯЛЬНІСТЬ

2.1. Методологія та методи дослідження

Емпіричне дослідження включало три основні етапи: підготовчий, психодіагностичний та аналітичний.

На підготовчому етапі здійснювалася розробка плану дослідження, визначення мети, завдань, а також вибір методик для збору даних. Основною метою дослідження було виявлення психологічних чинників, що пов’язані з формуванням психоемоційного стану особистості та його впливу на результат трудової діяльності. На цьому етапі також здійснювався підбір вибірки. Вибірка включала учасників серед членів трудового колективу КП ЖТТУ. Важливою умовою було отримання інформованої згоди всіх учасників на участь у дослідженні.

Психодіагностичний етап передбачав проведення психодіагностичних процедур з використанням таких методик:

1. Опитування (емпіричний метод одержання інформації на основі письмового опитування у формі Анкетування. Анкета розроблена автором);
2. Тестування (діагностичний метод дослідження, що використовує стандартизовані запитання та завдання (тести) для вимірювання індивідуальних психологічних особливостей людини, в тому числі емоційний стан). В емпіричному дослідженні використовувались наступні методики тестування:

- методика експрес-оцінки психоемоційного стану «Емоційний термометр» (самооцінка за шкалою від 0 до 10);

- методика за редакцією Максименко С. Д., Карамушки Л. М. Тест “Стійкість до стресу” для визначення рівня стійкості особистості до стресу в трудовій діяльності;

- методика за редакцією Л. Уманського, Н. Лукова - тест для визначення соціально-психологічного клімату в колективі.

Збір даних здійснювався як за допомогою письмових опитувальників, учасникам дослідження надавалися детальні інструкції щодо заповнення опитувальників, а також проводилися консультації для роз’яснення незрозумілих питань.

На аналітичному етапі проводився кількісний та якісний аналіз зібраних даних. Кількісний аналіз передбачав використання статистичних методів для підрахунку та представлення результатів.

На цьому етапі дослідження використовувались наступні методи:

1. Методи математичної статистики (формування вибірок, первинна обробка даних, підготовка статистичних висновків, кореляційни аналіїз залежності результатів трудової діяльності від психоемоційного стану);

2. Графічний метод (побудова таблиць, рисунків (діаграм) на основі аналізу матеріалу).

Питання опитувальника представлено в Додатку А.

Аналіз психоемоційного стану респондентів за допомогою методу швидкого експрес аналізу «Емоційний термометр» (Emotional Thermometer; далі ЕТ). ЕТ — це проста експрес-методика для самооцінки психоемоційного стану, яку часто застосовують у роботі з ветеранами, пацієнтами після стресових подій та працівниками ризикових професій. ЕТ дозволяє швидко визначити рівень інтенсивності емоційних переживань (стресу, тривоги, роздратування, смутку, напруги, тощо) та виявити потребу в психологічній підтримці. Тест проводиться у формі опитування-самооцінки. Досліджуваному пропонується візуальна шкала

від 0 до 10 (як шкала температури), де 0 — спокій, відсутність емоційного напруження; 10 — максимум емоційного напруження або стресу. Досліджуваний позначає свій поточний стан на шкалі для кожної з емоцій (табл. 2.1.):

- Тривожність
- Смуток (депресія)
- Гнів (роздратування)
- Стрес (напруження)
- Потреба у підтримці / допомозі

Таблиця 2.1.

Візуальна шкала психоемоційного стану

Емоція / стан	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Оцінка
Тривожність	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Смуток	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Гнів	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Стрес	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	
Потреба у допомозі	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	

За даними шкали формується рівень психоемоційного стану (табл. 2.2.)

Таблиця 2.2.

Рівень психоемоційного стану

Рівень	Бал	Оцінка стану	Рекомендації
Низький	0–3	Емоційно стабільний стан	Підтримувати режим відпочинку
Помірний	4–6	Ознаки емоційного напруження	Рекомендується коротка консультація психолога
Високий	7–10	Виражений стрес / емоційне виснаження	Потребує психологічної допомоги або супроводу

Особливо важливим є визначення впливу стресу на трудову діяльність. Його негативний вплив проявляється у зниженні продуктивності праці. Хронічний стрес може призводити до зниження концентрації, рішучості та мотивації, що негативно впливає на ефективність роботи. Стрес може викликати фізичні та психічні захворювання (депресія, тривога, проблеми з серцем, порушення сну),

що, в свою чергу, може призвести до частих відсутностей на роботі та зниження загальної працездатності. Саме тому нами було обрано методику дослідження яка дозволяє визначити стійкість до стресу - тест «Стійкість до стресу» (за ред. Максименко С. Д., Карамушка Л. М.). Мета тестування - визначення рівня індивідуальної стресостійкості особистості, здатності до адаптації в напружених умовах діяльності, емоційної стабільності та ефективності саморегуляції. Методика дозволяє оцінити: рівень психологічної витривалості; схильність до дезадаптивних реакцій у стресових ситуаціях; особливості емоційного реагування; рівень контролю над поведінкою в умовах напруження.

Тест складається з 20 питань-тверджень та вимірює рівень стійкості до стресу (низький, середній, високий), які відображають поведінкові, емоційні та когнітивні реакції людини у стресових ситуаціях. Респондент обирає одну з відповідей, що найбільш точно характеризує його стан або поведінку (наприклад: «так», «скоріше так», «скоріше ні», «ні» або шкала від 1 до 5). Приклад бланку відповідей представлено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Бланк відповідей Тест «Стійкість до стресу»

№ твердження	Так (3 бали)	Скоріше так (2 бали)	Скоріше ні (1 бал)	Ні (0 балів)
1	☐	☐	☐	☐
2	☐	☐	☐	☐
3	☐	☐	☐	☐
…	☐	☐	☐	☐
20*	☐	☐	☐	☐

Після завершення тестування здійснюється підрахунок балів відповідно до ключа. Залежно від сумарного показника визначається рівень стресостійкості (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Шкала оцінювання та інтерпретація результатів Тест «Стійкість до стресу»

Кількість балів	Рівень стресостійкості	Характеристика

0–20	Низький	Висока емоційна вразливість, труднощі адаптації
21–40	Середній	Помірна стійкість, ситуативні труднощі
41–60	Високий	Емоційна стабільність, ефективна саморегуляція

- високий рівень — особа демонструє емоційну стабільність, ефективну саморегуляцію, здатність зберігати продуктивність у складних умовах;
- середній рівень — загалом адаптивна поведінка, але можливі тимчасові труднощі в ситуаціях підвищеного напруження;
- низький рівень — підвищена тривожність, емоційна нестійкість, ризик дезадаптації в стресових умовах.

Діагностика рівня соціально-психологічного клімату в колективі, виявлення характеру міжособистісних взаємин, ступеня згуртованості, довіри, взаємопідтримки та задоволеності спільною діяльністю проводилась за допомогою методики за редакцією Л. Уманського, Н. Лукова - тест для визначення соціально-психологічного клімату в колективі. Методика дозволяє визначити: рівень згуртованості групи; наявність/відсутність конфліктності; ступінь психологічного комфорту; характер емоційної атмосфери; ефективність внутрішньогрупової взаємодії. Опитувальник складається з переліку тверджень (зазвичай 20–30), що характеризують різні аспекти групової взаємодії: взаємна підтримка; довіра; задоволеність спільною роботою; наявність конфліктів; лідерство; дисципліна; психологічна безпека. Респонденти оцінюють кожне твердження за шкалою (наприклад): 3 бали — повністю згоден; 2 бали — частково згоден; 1 бал — частково не згоден; 0 балів — не згоден. Сумуються бали за всі твердження та визначається середній бал по групі. Інтерпретація результатів (орієнтовна) представлена у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Інтерпретація результатів тесту для визначення соціально-психологічного клімату в колективі

Сума балів	Рівень клімату	Характеристика
0–20	Несприятливий	Конфліктність, низька довіра, напруженість
21–40	Середній	Відносна стабільність, наявність окремих проблем
41–60	Сприятливий	Згуртованість, взаємопідтримка, позитивна атмосфера

Основні характеристики психологічного клімату у колективі: сприятливий клімат - високий рівень довіри; конструктивне вирішення конфліктів; емоційний комфорт; ефективна командна взаємодія; середній клімат - стабільна робота, але існують латентні конфлікти; нерівномірна згуртованість; залежність ефективності від ситуації; несприятливий клімат - часті конфлікти; емоційне напруження; низький рівень взаємної підтримки; зниження продуктивності.

2.2. Аналіз результатів дослідження психоемоційного стану особистості у трудовій діяльності

Емпіричне дослідження впливу та наслідків психоемоційного стану особистості на трудову діяльність проходило на базі комунального підприємства «Житомирське трамвайно-тролейбусне управління» Житомирської міської ради. Дослідження проводилось в два етапи. Першим етапом було тестування, другим - опитування у формі анкетування. Було протестовано 48 осіб - членів трудового колективу КП ЖТТУ.

Проведене дослідження показало наступні результати за тестуванням методом швидкого експрес аналізу «Емоційний термометр» (Emotional Thermometer; далі ЕТ). (таблиця 2.6).

Таблиця 2.6

Рівень психоемоційного стану респондентів

Рівні психоемоціного стану	Кількість респондентів	%
Низький	35	72,91 %
Помірний	10	20,83 %
Високий	3	6,25 %

Всього учасників	48	100 %

Тестування показало, що респонденти у більшості мають низький та середній рівень психоемоціного стану, тобто є достатньо врівноваженими у своїх емоційних реакціях під час праці, мають низький, або помірний рівень тривожності, не перебувають у стані смутку, або депресії, мають не значний рівень стресу. Лише троє респондентів мають високий рівень для якого характерними є ознаки емоційного напруження та емоційного виснаження психоемоційного стану та мають потребу у підтримці, або психологічній допомозі.

Рівень стресостійкості	Кількість Учасників	Відсоткове співвідношення
Високий	13	27,1 %
Середній	33	68,8 %
Низький	2	4,1 %
Всього учасників	48	100 %

Результати дослідження за методикою Максименко С. Д., Карамушка Л. М. - тест «Стійкість до стресу» представлені у табл.2.7.

Таблиця 2.7

Рівень стресостійкості респондентів за Тестом “Стійкість до стресу”

Данні таблиці дають змогу стверджувати, що більшість опитуваних мають середній рівень стресостійкості (68,8 %). Такий рівень стресостійкості виражається у здатності активно протистояти повсякденним труднощам, дозволяє успішно шукати вихід із важких життєвих ситуацій, справлятися з ними. 27,1 % респондентів мали високий рівень стресостійкості, що означає що людина здатна без шкоди для психічного здоров’я переносити стресові ситуації, тобто вона практично не схильна до стресу. Лише 4,1 % респондентів мають низький

рівень стресостійкості, це говорить про нездатність людини протидіяти стресам, що призводить до негативних наслідків у психічній, соціальній, професійній і поведінковій сферах: різноманітних проявів посттравматичних стресових розладів.

Результати тестування за методикою Л. Уманського, Н. Лукова - тест для визначення соціально-психологічного клімату в колективі (рівень СПК) представлено в таблиці 2.8. Високий рівень СПК говорить, про те що у колективі панує довіра, згуртованість, доброзичливість; комунікації відкриті, конфлікти вирішуються конструктивно. Середній- у колективі переважає робоча атмосфера, проте є окремі напружені зони у взаєминах, конфлікти періодично виникають. За низького рівня СПК у трудовому колективі відчувається психологічна напруга, недовіра, відсутність єдності; можливі постійні конфлікти й низький рівень комунікації

Таблиця 2.8

Рівень соціально-психологічного клімату у трудовому колективі

Рівень клімату	Кількість Учасників	Відсоткове співвідношення
Високий	13	27,1 %
Середній	32	66,7 %
Низький	3	6,2 %
Всього учасників	48	100%

Результати тестування щодо визначення рівню СПК, свідчать про те, що 66,7 % респондентів вважають сосіально-психологічний клімат у трудовому колективі задовільним, тобто у колективі переважає робоча атмосфера, проте є окремі напружені зони у взаєминах, конфлікти періодично виникають. 27,1 % - вважають, що трудовий колектив згуртований, у ньому панує довіра, згуртованість, доброзичливість; комунікації відкриті, конфлікти вирішуються конструктивно. Лише 6,2 % вважають трудовий колектив проблемним, де можливі професійні конфлікти й низький рівень комунікації.

Наступним етапом дослідження є проведення опитування (онлайн анкетування). Методом графічного аналізу, а саме за допомогою діаграми, були інтерпретовані наступні результати анкетування (рис.2.1).

За результатами опитування можемо сформувати наступні висновки:

- 72,2 % респондентів не відчували, останнім часом, погіршення психоемоційного стану під час праці.

- У більшості випадків респонденти відповіли, що не перебували у стані стресу під час трудової діяльності (66,7 %), лише 33,3 % відповіли незадовільно. Але уточнюючих інтерв'ю, респонденти зізнались, що стрес був спровокований іншими проблемами, наприклад у родині, побуті, або в наслідок війни.













Рис.2.1. Графічні результати опитування

- Близько 65,1 % респондентів зазначили, що не були учасниками професійних конфліктів. Це підтверджує, що в колективі панує позитивний соціально-психологічний клімат.

- На питання, чи зверталися ви по допомогу з цією проблемою, позитивно відповіли лише 8,2 % опитуваних, що говорить про те що люди не звикли вирішувати наявні психологічні проблеми за допомогою психологічної підтримки. В уточнюючих інтерв'ю більшість заявила, що справляються з означеною проблемою самостійно.

- На питання, Чи знаєте ви правила та методи збереження психоемоційного стану? "Так" відповіли лише 11,8 % респондентів, 88,2 % не знайомі з цим. Це означає люди не знайомі з психологічними методами моделювання власного психоемоційного стану, а також те, що на підприємстві не проводяться заходи просвітницької роботи щодо ментального здоров'я, що є особливо актуальним сьогодні (зважаючи на результати попередніх питань).

- На питання, чи вважаєте ви важливим соціально-психологічний стан для ефективності власної трудової діяльності, переважна більшість (95,1%) респондентів, відповіли – так. Що підтверджує необхідність формування позитивного психоемоційного стану у трудовому колективі.

Отож, такі психоемоційні стани як: нервозність, дратівливість та емоційне виснаження можуть призводити до конфліктів між працівниками, що погіршує атмосферу в колективі. Загалом важливою складовою трудової діяльності є здатність керувати стресом і створення умов для його зниження в робочому середовищі. Актуальним є управління психоемоційним станом особистості, яке відіграє ключову роль у вирішенні проблем трудової діяльності, оскільки це забезпечує ефективний розв'язок трудових конфліктів, допомагає налагодженню ефективних трудових комунікацій, формування мотивації до праці та сприяє зміцненню соціальної гармонії в трудових відносинах.

2.3. Аналіз впливу психоемоційного стану на результат праці

Психоемоційний стан працівника є важливим психологічним чинником продуктивності праці. Позитивні психоемоційні стани (задоволеність, оптимізм, емоційна стабільність, мотивація) підвищують концентрацію уваги, креативність і працездатність. Негативні психоемоційні стани (тривожність, емоційне виснаження, роздратованість, фрустрація) знижують ефективність діяльності та підвищують ризик помилок.

Вплив психоемоціного стану на трудову діяльність ґрунтується на припущенні, що між психоемоційним станом та результативністю існує статистично значущий кореляційний зв'язок. Структура кореляційної моделі цього зв'язку має такі складові:

1. *Змінні моделі*:

- незалежні змінні (X): X_1 — рівень позитивного психоемоційного стану; X_2 — рівень негативного психоемоційного стану

- залежна змінна (Y): Y — результати трудової діяльності (продуктивність, якість роботи, виконання планових показників, кількість помилок, оцінка керівника)

2. *Гіпотези дослідження*:

- H_1: Існує позитивна кореляція між позитивним психоемоційним станом і результатами трудової діяльності ($r > 0$).

- H_2: Існує негативна кореляція між негативним психоемоційним станом і результатами трудової діяльності ($r < 0$).

3. *Графічна схема моделі:* [(X_1) ─► ↑ │ (Y) │ ↓ (X_2)]

4. *Кореляційно-регресійне рівняння може мати вигляд:* $Y=\beta0+\beta1X1-\beta2X2+\varepsilon$, де: β_1 — коефіцієнт впливу позитивного стану; β_2 — коефіцієнт впливу негативного стану; ε — випадкова похибка.

5. *Очікувані результати кореляційного аналізу* (2.9).

Таблиця 2.9

Очікувані результати кореляційного аналізу

Показник	Очікуваний коефіцієнт кореляції (r)	Інтерпретація
$X_1 \leftrightarrow Y$	r = 0,4–0,7	Помірний або сильний позитивний зв’язок
$X_2 \leftrightarrow Y$	r = –0,4– –0,7	Помірний або сильний негативний зв’язок

Характеристика сили зв’язку: 0–0,3 — слабкий зв’язок; 0,3–0,5 — помірний; 0,5–0,7 — значний; 0,7–1,0 — сильний

6. Інтерпретація моделі: позитивний психоемоційний стан підвищує мотивацію, покращує когнітивні процеси, сприяє ефективній командній взаємодії, знижує кількість помилок, підвищує якість управлінських рішень; негативний психоемоційний стан знижує концентрацію уваги, провокує конфліктність, підвищує ризик професійного вигорання, зменшує продуктивність, знижує якість виконання завдань. За результатами дослідження:

r (позитивний стан – продуктивність) = 0,62; r (негативний стан – продуктивність) = –0,58; отриманий коефіцієнт кореляції: r = 0,86

Це свідчить про статистично значущий вплив емоційного стану на ефективність праці. Графічно модель представлена на рис 2.2.

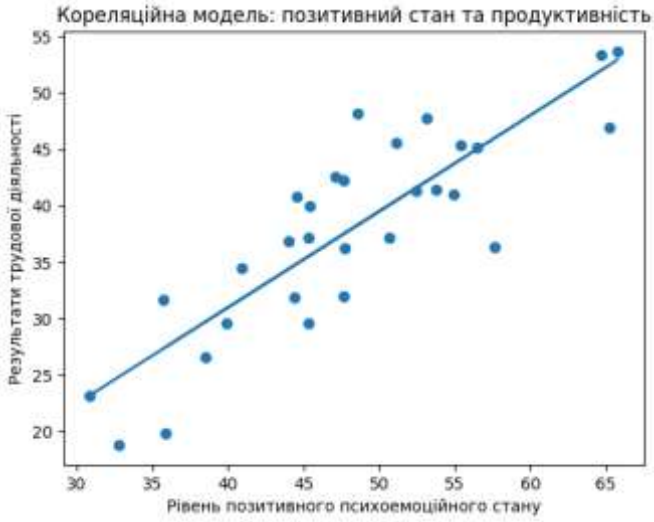

Рис. 2.2. Графічна кореляційна модель впливу емоційного стану на ефективність праці

Представлена модель дозволяє: прогнозувати результативність працівників; виявляти групи ризику щодо зниження продуктивності; планувати заходи з управління стресом; формувати програми психологічної підтримки персоналу; підвищувати ефективність управління людськими ресурсами. Кореляційна модель демонструє, що психоемоційний стан є значущим предиктором результатів трудової діяльності. Позитивні стани мають прямий стимулюючий вплив, тоді як негативні — знижують ефективність діяльності.

Отже, спостерігається сильний позитивний кореляційний зв’язок. Зі зростанням рівня позитивного психоемоційного стану підвищуються результати трудової діяльності. Лінія регресії демонструє чітку тенденцію зростання продуктивностіуправління психоемоційним кліматом організації виступає важливим інструментом підвищення продуктивності та професійної стійкості персоналу.

Висновки до розділу 2

У дослідженні використано комплексний методологічний підхід, що поєднує системний, особистісно-діяльнісний та кореляційний аналіз. Для оцінки психоемоційного стану застосовано стандартизовані психодіагностичні методики (шкали визначення рівня тривожності, емоційної стабільності, задоволеності працею, соціально-психологічного клімату колективу). Обробка даних здійснювалася з використанням статистичних методів: описової статистики, коефіцієнта кореляції Пірсона та побудови кореляційної моделі взаємозв'язків. Комплексність застосованих методів забезпечила достовірність результатів і дозволила встановити причинно-наслідкові зв'язки між психоемоційними показниками та продуктивністю праці.

Результати дослідження засвідчили, що психоемоційний стан працівників має виражену диференціацію за рівнем позитивних (мотивація, емоційна стабільність, професійна задоволеність) і негативних (тривожність, емоційне виснаження, напруження) показників. Встановлено, що переважання позитивного психоемоційного фону сприяє підвищенню залученості до праці, ініціативності та відповідальності. Натомість високий рівень емоційного напруження та хронічного стресу зумовлює зниження концентрації уваги, погіршення міжособистісної взаємодії та зменшення загальної ефективності діяльності. Виявлено також значний вплив соціально-психологічного клімату колективу на формування емоційного благополуччя працівників.

Побудована кореляційна модель підтвердила наявність статистично значущих зв'язків між психоемоційними показниками та результативністю трудової діяльності. Виявлено: пряму позитивну кореляцію між рівнем емоційної стабільності та продуктивністю праці; пряму позитивну кореляцію між задоволеністю професійною діяльністю та якісними показниками виконання

завдань; зворотну кореляцію між рівнем тривожності й ефективністю праці; зворотний зв’язок між емоційним вигоранням та інноваційною активністю.

Отримані результати свідчать, що психоемоційний стан виступає вагомим предиктором результатів трудової діяльності. Оптимізація психологічного клімату, впровадження програм підтримки психоемоційного благополуччя та профілактики професійного вигорання є важливими умовами підвищення ефективності організації в цілому.

Розділ 3.
РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ПСИХОЕМОЦІЙНОГО СТАНУ В ТРУДОВІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

3.1. Шляхи поліпшення психоемоційного стану особистості для забезпечення успішної трудової діяльності

Психоемоційний стан людини є важливим фактором соціальної стабільності, продуктивності проці та загального добробуту людини [19]. Для підтримки психоемоційного стану людини та здорового емоційного клімату у трудовому колективіі необхідні як психологічні, так і організаційні методи.

До сихологічних методів підтримки психоемоційного стану особистості в трудовій діяльності належать [20]:

1. Проведення психологічних тренінгів та консультацій співробітників: групові тренінги для розвитку емоційної стійкості та комунікаційних навичок; індивідуальні психологічні консультації для подолання стресу, тривожності та депресії; психотерапевтичні групи для підтримки співробітників, які переживають життєві кризи.

2. Навчання технік емоційного самоконтролю: практики усвідомленості (майндфулнес), медитації та релаксації; методи когнітивно-поведінкової терапії для управління негативними думками; дихальні вправи та тілесно-орієнтовані методики для зниження рівня стресу.

3. Формування культури психологічного благополуччя: популяризація важливості психічного здоров'я через громадські кампанії; освітні заходи про емоційний інтелект та стратегії психологічної стійкості; програми самодопомоги та підтримки для різних вікових та соціальних груп.

4. Підтримка вразливих категорій трудового колективу: організація груп підтримки для самотніх людей, ветеранів, тимчасово переміщених осіб; реабілітаційні програми для осіб, які пережили насильство, втрати чи травматичні події; інклюзивні програми для осіб з особливими потребами.

До організаційних методів підтримки психоемоційного стану особистості у трудовій діяльності відносяться [13]:

1. Створення центрів психологічної підтримки: відкриття консультаційних центрів для безкоштовної психологічної допомоги на підприємстві чи організації; організація телефонних "гарячих ліній" для людей у кризових ситуаціях; онлайн-платформи для надання дистанційної психологічної допомоги.

2. Формування соціальних ініціатив та волонтерських програм, в т.ч. участь у таких програмах членів трудового колективу: заходи для об’єднання членів трудового колективу (фестивалі, спортивні події, майстер-класи); волонтерські рухи для підтримки людей у складних життєвих обставинах; програми наставництва для молоді, які сприяють розвитку їхніх професійних навичок.

3. Покращення умов праці та трудового навчання, перенавчання: впровадження корпоративних програм психологічного добробуту в організаціях; гнучкі графіки роботи та можливості для work-life balance; антистресові ініціативи (творчі заняття, фізична активність, психологічні тренінги).

4. Розвиток громадських просторів для відпочинку та спілкування: облаштування “куточків спілкування”, зон релаксації та відпочинку (кімнат, парків, скверів), спортивних майданчиків.

Важливим аспектом розвитку позитивного емоційно-психологічного стану особистості є її ментальне здоров’я. Ментальне здоров’я є важливим аспектом загального благополуччя людини у процесі її трудової діяльності, оскільки воно впливає на соціальну згуртованість, рівень стресу, працездатність та якість роботи трудового колективу. Впровадження програм ментального здоров’я

сприяє формуванню підтримуючого середовища та забезпеченню доступу до необхідних психологічних ресурсів.

Основними принципами впровадження програм ментального здоров'я на підприємствах та організаціях є [7]:

- Комплексний підхід – поєднання профілактики, просвітницьких заходів та терапевтичної підтримки.

- Доступність – забезпечення рівного доступу до психологічної допомоги всіх членів трудового колективу.

- Колективна участь у формування психологічного клімату у трудовому колективі – залученняспівробітників до створення та реалізації психологічних програм.

- Партнерство – співпраця з медичними установами, соціальними та психологічними службами органів місцевої влади.

Кожна програма збереження ментального здоров'я у трудовому колективі має пройти певні етапи її розробки і впровадження. Ключовими етапами впровадження таких програм є [5]:

1. Дослідження та аналіз потреб членів трудового колективу. На цьому етапі на підприємстві відбуваються проведення соціологічних опитувань для визначення рівня стресу та проблем ментального здоров'я; аналіз основних груп ризику (люди з ПТСР, ветерани, тимчасово переміщені особи); виявлення наявних ресурсів для реалізації програми (психологи, соціальні працівники, волонтери, центри підтримки).

2. Розробка програм та ініціатив, яка передбачає створення сценаріїв програм профілактики стресу (тренінги з емоційної стійкості, mindfulness-практики); проведення навчальних кампаній (інформаційні сесії про важливість ментального здоров’я, подолання стигми); створення груп підтримки (для жертв

насильства, ветеранів, людей з депресією); організацію волонтерських ініціатив (створення спільнот для підтримки одиноких або вразливих осіб).

3. Організація доступу до професійної допомоги, яка відбувається через створення або посилення роботи психологічних центрів; впровадження гарячих ліній психологічної підтримки; онлайн-консультації; навчання медичних працівників підприємства базовим навичкам психосоціальної підтримки.

4. Інтеграція програм ментального здоров'я у систему соціально-економічного забезпечення підприємства. Цей етап передбачає фінансування програм; включення теми ментального здоров’я до стратегій розвитку підприємтва; моніторинг ефективності та коригування програм відповідно до зворотного зв’язку від членів трудового колективу.

Отже, для забезпечення позитвного психо-емоційного стану особистості важливо використовувати комплексний підхід, поєднуючи психологічні та організаційні методи. Забезпечення доступу до психологічної підтримки, розвиток соціальних ініціатив та створення сприятливого психо-емоційногосередовища у трудовому колективі допомагають зміцнити психологічну стійкість людини та сприяють її гармонійному розвитку в трудових відносинах. Впровадження програм ментального здоров’я на підприємтвах є важливим кроком для забезпечення психологічного благополуччя трудового колективу. Вони повинні охоплювати профілактику, просвітницьку роботу, доступ до кваліфікованої допомоги та інтегруватися в соціально-економічну політику розвитку підприємства (в частині її фінансування). Ефективна реалізація таких ініціатив сприяє створенню стійкого, згуртованого та психо-емоціно здорового трудового колективу.

3.2. Практичні тренінгові заходи для формування позитивного психоемоційного стану в трудовій діяльності

Для підвищення позитивного психоемоційного стану ми пропонуємо тренінгову програму «Позитивний психоемоційний стан як ресурс ефективної трудової діяльності». Метою тренінгу є формування навичок саморегуляції, підвищення емоційної стійкості, розвиток позитивного мислення та створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

Основними завданнями тренінгогвої програми є:

- усвідомити роль психоемоційного стану в результативності праці;
- навчити учасників методам зниження стресу та емоційного напруження;
- сформувати навички емоційної саморегуляції;
- покращити командну взаємодію;
- підвищити рівень внутрішньої мотивації та задоволеності роботою.

Цільова аудиторія тренінгової програми - працівники організацій, державні службовці, менеджери, педагогічні працівники (10–20 осіб).

Тривалість тренингу 4–6 годин (можливий формат одноденного або дводенного тренінгу).

Структура тренінгу

Модуль 1. Усвідомлення психоемоційного стану (45–60 хв.)

Вправа «Мій емоційний барометр»: учасники визначають свій поточний емоційний стан за шкалою (від –5 до +5), аналізують причини та вплив на продуктивність.

Міні-лекція тренера: поняття психоемоційного стану; вплив емоцій на якість прийняття рішень; зв’язок між настроєм і продуктивністю.

Модуль 2. Техніки емоційної саморегуляції (60–90 хв.)

Практика 1: Дихальна техніка «4–6» для зниження напруження через контрольоване дихання.

Практика 2: Метод «Стоп–Аналіз–Реакція» для формування усвідомленої поведінкової реакції в стресових ситуаціях.

Практика 3: Когнітивне переформулювання - заміна негативних установок на конструктивні.

Модуль 3. Позитивна комунікація в колективі (60–90 хв.)

Вправа «Комплімент по колу» для формування позитивного зворотного зв'язку.

Рольова гра «Конфлікт без агресії» для відпрацювання алгоритму конструктивного вирішення конфліктних ситуацій.

Обговорення: Як емоційний клімат впливає на ефективність команди?

Модуль 4. Ресурсність і профілактика вигорання (60 хв.)

Вправа «Мої ресурси» для визначення внутрішніх та зовнішніх ресурсів підтримки.

Техніка «Баланс професійного життя» через аналіз співвідношення «робота – відпочинок – саморозвиток».

План індивідуальних дій: кожен учасник формує персональний план підтримки позитивного психоемоційного стану.

Наукове обґрунтування ефективності запропонованих у тренінгові програмі методик представлена у таблиці 3.1.

Таблиця 3.1

Наукове обґрунтування ефективності запропонованих методик

№	Методика	Наукова основа	Механізм впливу	Доведений ефект у трудовій діяльності	Ключові дослідники
1	Дихальні техніки (діафрагмальне дихання «4–6»)	Психофізіологія стресу; теорія автономної	Активація парасимпатичної нервової	Зменшення тривожності, стабілізація	Brown & Gerbarg (2005);

		нервової системи	системи, зниження рівня кортизолу	емоційного стану, підвищення концентрації	Bear et al. (2018)
2	«Стоп–Аналіз–Реакція»	Когнітивно-поведінкова теорія	Розвиток самоконтролю, усвідомлене гальмування імпульсивних реакцій	Зниження конфліктності, підвищення ефективності комунікації	Beck (2011); Gross & Thompson (2007)
3	Когнітивне переформулювання	Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ)	Заміна негативних автоматичних думок на конструктивні	Зниження професійного вигорання, підвищення мотивації	Beck et al. (1979); van der Klink et al. (2001)
4	Позитивна комунікація (компліменти, рольові ігри)	Соціальна психологія; теорія емоційного інтелекту	Формування довіри, емпатії, позитивного клімату	Покращення командної взаємодії, підвищення продуктивності	Cameron et al. (2011); Yalom & Leszcz (2005)
5	Аналіз ресурсів і баланс життя	Теорія збереження ресурсів	Усвідомлення внутрішніх і зовнішніх ресурсів, профілактика виснаження	Зменшення вигорання, підвищення стресостійкості	Hobfoll (1989); Halbeslebe n (2006)

Методи оцінки ефективності роботи учасників тренінгу: анкетування до і після тренінгу; самооцінка рівня стресу; аналіз змін у командній взаємодії; моніторинг продуктивності праці (за внутрішніми показниками організації

Очікувані результати від тренінгу: зниження рівня емоційного напруження; підвищення емоційної стабільності; покращення міжособистісної взаємодії; зростання мотивації та продуктивності праці; формування навичок саморегуляції.

Висновки до розділу 3

Психоемоційний стан особистості є ключовим чинником ефективності трудової діяльності, оскільки безпосередньо впливає на рівень мотивації, концентрації уваги, здатність до прийняття рішень, комунікативну взаємодію та професійну стійкість. У сучасних умовах підвищеного інформаційного навантаження та соціальної напруженості питання підтримки позитивного психоемоційного фону набуває стратегічного значення для організацій.

Основними шляхами поліпшення психоемоційного стану є: формування навичок емоційної саморегуляції, що передбачає розвиток здатності усвідомлювати власні емоції, керувати реакціями та знижувати рівень стресу; оптимізація соціально-психологічного клімату колективу, зокрема через розвиток культури підтримки, довіри та відкритої комунікації; профілактика професійного вигорання, що включає балансування робочого навантаження, впровадження гнучких режимів праці та підтримку відпочинку; підвищення внутрішньої мотивації та залученості, шляхом визнання досягнень, чіткого визначення цілей і можливостей професійного розвитку; розвиток психологічної стійкості (резилієнтності), що дозволяє адаптуватися до змін та ефективно долати кризові ситуації.

Практичні тренінгові заходи є ефективним інструментом системної підтримки психоемоційного благополуччя працівників. Їхня результативність забезпечується поєднанням когнітивних, поведінкових та соціально-комунікативних методів. До найбільш доцільних заходів належать: тренінги емоційної саморегуляції, що включають дихальні техніки, методи зниження стресу, когнітивне переформулювання негативних установок; програми профілактики професійного вигорання, які передбачають аналіз ресурсів особистості, визначення зон перевантаження та формування індивідуальних

стратегій відновлення; тренінги розвитку емоційного інтелекту, що сприяють підвищенню самосвідомості, самоконтролю та соціальної компетентності.

ВИСНОВКИ

1. Психоемоційний стан особистості – це комплексне явище, яке відображає внутрішній емоційний фон людини, її психологічне самопочуття в певний момент часу. Він безпосередньо впливає на поведінку людини в процесі її трудової активності, формує її працездатність, соціальну взаємодію у трудовому колективі та загальний рівень її добробуту. Саме тому психоемоційний стан особистості є важливим фактором формування людських ресурсів у трудовій діяльності, які сприяють соціально-економічному розвитку та добробуту населення в цілому. Це один із ключових факторів сталого соціально-економічного розвитку суспільства, що визначається рівенем якості трудового життя та ефективністю управління трудовим потенціалом кожної окремої людини.

2. Психоемоційний стан особистості може бути позитивним, негативним і нейтральним. Позитивний психоемоційний стан відображає її загальний рівень психологічного здоров'я, він сприяє ефективній взаємодії між людьми у професійній діяльності, підвищенню продуктивності праці, розвитку соціальних ініціатив та покращенню якості трудового життя. Негативний психоемоційний стан характеризується високим рівнем стресу, соціальної напруги та психологічного дискомфорту серед членів трудового колективу, це може призводити до зниження якості життя, зменшення соціальної активності та деструктивних проявів як у розвитку людини так і у суспільстві. Психоемоційні стани — це динамічні явища, які постійно змінюються під впливом внутрішніх і зовнішніх чинників. Позитивні — розширюють можливості особистості. Негативні — сигналізують про проблему і мобілізують ресурси. Нейтральні — підтримують баланс і стабільність.

3. Психоемоційний стан особистості формується під впливом різних факторів, які визначають рівень її соціального благополуччя, емоційного комфорту та

загальної психологічної стабільності, а саме: соціальних, економічних, екологічних, техноогічних та особистістних (психологічних). Динаміка психо-емоційного стану не є статичною – стани змінюється під впливом різних чинників, таких як: зовнішні впливи (війна, соціальне середовище, економічні проблеми); фізичний стан (втома, хвороби, рівень енергії); попередній досвід (пережиті події, психологічні травми). Для сьогодення (в умовах війни) є характерними фактори які погіршують психоемоційний стан особистості та трудових ресурсів. Це погіршення проявляється такими станами як: психологічний стрес та депресія, почуття тривоги, страху за майбутнє, зниження самооцінки та депресивні стани, соціальна ізоляція, почуття безвиході та відсутність перспектив, емоційне вигорання та агресія, зростання соціальної напруги та незадоволеності.

4. Практична частина дослідження впливу психоемоційного стану особистості на трудову діяльність проводилась на базі трудового колективу комунального підприємства «Житомирське трамвайно-тролейбусне управління» Житомирської міської ради (далі КП ЖТТУ). Особливо важливим в дослідженні є визначення власного психоемоційного стану, яке проводилось за допомогою методу швидкого експрес аналізу «Емоційний термометр». Тестування показало, що респонденти у більшості мають низький та середній рівень психоемоціного стану, тобто є достатньо врівноваженими у своїх емоційних реакціях під час праці, мають низький, або помірний рівень тривожності, не перебувають у стані смутку, або депресії, мають не значний рівень стресу.

5. Нами було проведено дослідження впливу стресу на трудову діяльність за допомогою методики яка дозволяє визначити стійкість до стресу - тест «Стійкість до стресу» за ред. Максименко С. Д., Карамушка Л. М.. Більшість учасників тестування мають середній рівень стресостійкості (68,8 %). Такий рівень стресостійкості виражається у здатності активно протистояти повсякденним

труднощам, дозволяє успішно шукати вихід із важких життєвих ситуацій, справлятися з ними Лише 4,1 % респондентів мають низький рівень стресостійкості, це говорить про нездатність людини протидіяти стресам, що призводить до негативних наслідків у психічній, соціальній, професійній і поведінковій сферах.

6. В емпіричному дослідженні ми проводили діагностику рівня соціально-психологічного клімату в колективі за допомогою тестової методики за редакцією Л. Уманського, Н. Лукова. Результати тестування щодо визначення рівню СПК, свідчать про те, що 66,7 % респондентів вважають сосіально-психологічний клімат у трудовому колективі задовільним, тобто у колективі переважає робоча атмосфера, проте є окремі напружені зони у взаєминах, конфлікти періодично виникають. Лише 6,2 % вважають трудовий колектив проблемним, де можливі професійні конфлікти й низький рівень комунікації.

7. Нами було проведено опитування у формі анкетування. За результатами якого 72,2 % респондентів не відчували, останнім часом, погіршення психоемоційного стану під час праці. У більшості випадків респонденти відповіли, що не перебували у стані стресу під час трудової діяльності (66,7 %), лише 33,3 % відповіли незадовільно. Близько 65,1 % респондентів зазначили, що не були учасниками професійних конфліктів. Це підтверджує, що в колективі панує позитивний соціально-психологічний клімат. На питання, Чи знаєте ви правила та методи збереження психоемоційного стану? “Так” відповіли лише 11,8 % респондентів, 88,2 % не знайомі з цим. Це означає люди не знайомі з психологічними методами моделювання власного психоемоційного стану, а також те, що на підприємстві не проводяться заходи просвітницької роботи щодо ментального здоров’я, що є особливо актуальним сьогодні (зважаючи на результати попередніх питань). Результати емпіричного дослідження дозволили вибудувати вектор психологічної роботи з досліджуваним трудовим колективом.

8. При проведенні емпіричного дослідження ми використовували методи математичного моделювання - побудували модель кореляційної залежності результатів праці (продуктивність праці) від позитивного та негативного психоемоційного стану. За результатами дослідження: r (позитивний стан – продуктивність) = 0,62; r (негативний стан – продуктивність) = –0,58. Що підтвердило наші припущення про те, що зі зростанням рівня позитивного психоемоційного стану підвищуються результати трудової діяльності.

9. Було сформовано ряд пропозицій для підтримки позитивного психоемоційного стану трудового колективу, а саме: проведення психологічних тренінгів та консультацій із запрошенням спеціалістів психологів; формування культури психологічного благополуччя; організацію просвітницьких заходів щодо ментального здоровя; підтримка вразливих категорій співробітників через організацію груп підтримки ветеранів, тимчасово переміщених осіб; реабілітаційні програми для осіб, які пережили насильство, втрати чи травматичні події; інклюзивні програми для осіб з особливими потребами; формування соціальних ініціатив та програм щодо формування позитивного психологічного клімату у трудовому середовищі (фестивалі, спортивні події, майстер-класи); розвиток громадських просторів для відпочинку та спілкування (облаштування зон релаксації та відпочинку, парків, скверів, спортивних майданчиків).

10. Було розроблено тренінгову прграму«Позитивний психоемоційний стан як ресурс ефективної трудової діяльності» із застосуванням науково обгрунтованих психологічних методик. Важливо, що тренінгові програми мають бути інтегровані в загальну стратегію управління персоналом та орієнтовані на довгостроковий результат. Комплексне впровадження зазначених заходів сприяє зниженню тривожності, підвищенню емоційної стабільності та створенню передумов для стабільно високих результатів праці. Таким чином, поліпшення

психоемоційного стану виступає не лише індивідуальним ресурсом, а й організаційним фактором конкурентоспроможності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бакаленко О. А. Психологія управління : навч. посіб. Харків : ХНУРЕ, 2020. 120 с.

2. Виноградова О. В., Євтушенко Н.О. Групова динаміка та комунікації. Навчальний посібник. Київ: ДУТ, 2018. 223 с.

3. Васильченко О. М., Жебчук І. В. Переконання як засіб психологічного впливу в управлінській діяльності керівника закладу загальної середньої освіти. Психологічний часопис. 2019. Т. 5, № 9. С. 45-56.

4. Гальченко В.М., Семенча Л.Г. Професійна культура як системо утворювальний фактор успішності майбутніх педагогів у професійній діяльності. The XXI century education: realities, challenges, development trends: collective monograph / Ed.: prof. Hanna Tsvietkova – Hameln : InterGING, 2020. 658 c. С. 509-522.

5. Гусак В. М. Взаємозв’язок професійно-психологічної культури та психологічного благополуччя у майбутніх соціальних працівників. Габітус. 2020. Вип. 19. С. 106-110

6. Гура О.І., Гура Т.Є. Психологія управління соціальною організацією : навчальний посібник. Запоріжжя : КПУ, 2013. 168 с.

7. Даніел Гоулман Емоційний інтелект. К: Віват, 2023. 512 с.

8. Долинська Л.В. Загальна психологія : навч. посіб. К : Каравелов, 2025. 464 с.

9. Дуткевич Т. Загальна психологія. Теоретичний курс : навч. посіб. К : Центр навчальної літератури, 2019. 388 с.

10. Джулі Чжоу. Становлення менеджера. Що робити, коли всі чекають від вас вказівок. Book Chef, 2020. 352 с.

11.

12. Журавльова Л. П. Емоційний інтелект як проблема психологічних досліджень / Л. П. Журавльова // Наука і освіта. – 2009. – №1-2. – С. 57-61.

13. Журавльова Л. П. Емпатія та особистісне зростання в акмеогенезі / Л. П. Журавльова // Наука і освіта : наук.-практ. журнал. – 2014. – № 5. – С. 134-141.

14. Журавльова Л. П. Онтогенетична динаміка емоційних механізмів емпатії. Наука і освіта (9). – 2009. - с. 30-33.

15. Захаріна О. В., Мосієнко О. В. Вплив емоційного інтелекту на ефективність публічних комунікацій і формування бренду державного службовця: емпіричний підхід. Наукові інновації та передові технології 2025. № 9(49). https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-9(49)-451-464

16. Ільїна Н.М., Мисник С.О. Психологія: теорія та практикум : навч. посіб. К : Університетська книга, 2023. 352 с.

17. Кириченко В.В. Психологія праці та інженерна психологія : навчальний посібник. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 240 с.

18. Кісіль З. Р. Психологія управління. Херсон : Олді-Плюс, 2023. 648 с.

19. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління: Навчальний посібник у схемах, таблицях, коментарях. Одеса: Видавництво ОДУВС, 2023. 208 с.

20. Кісіль З. Р. Основи управління: посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 232 с.

21. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу Київ: КНЕУ, 2022. 337 с.

22. Курова А. В. Психологія спілкування: навчально-методичний посібник для здобувачів вищої освіти факультету психології, політології та соціології НУ «ОЮА») / А. В. Курова – Одеса: Фенікс, 2020. – 79 с.

23. Лефтеров В. О., Цільмак О. М. Методика проведення практичних занять з елементами тренінгу з «Психології управління»: практикум. Одеса: Фенікс, 2019. 52 с.

24. Литвинчук І.Л., Захаріна О. В., Мосієнко О. В. Проектний підхід впровадження психологічних інструментів управління публічними комунікаціями в умовах військових загроз. Суспільство та національні інтереси, 2025.№8(16). https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-8(16)-663-675

25. Малєєв Д.В., Андрєєнкова В. Л., Байдик В. В. та ін. Впровадження відновного підходу, посередництва, медіації та практики функціонування служб порозуміння в закладах освіти та ін. Київ: видавництво ФО-П Буря О.Д., 2023 188 с.

26. Марченко О. М. Практикум з менеджменту: навч. посіб. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 224 с.

27. Мельник Л.П. Психологія в управлінні. Київ: Основа, 2023. 299 с.

28. Методики дослідження психічного здоров’я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН Украї ни, 2023. 76 с.

29. Мирослав Савчин Загальна психологія. Київ: Академія, 2025. 352 с.

30. Мосієнко О.В., Паламарчук Т.М. Психологічні та культурні особливості ділових комунікацій у міжнародній діяльності. Наукові інновації та передові технології , 2025. №2(42) https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-2(42)-2090-2098

31. Мосієнко О.В., Литвинчук А.І. Психологічні особливості економічної поведінки молоді. Перспективи та інновації науки, 2025.№1(47). https://doi.org/10.52058/2786-4952-2025-1(47)-1636-1645

32. Постоян Т. Г. Психологія управління: навч. посібн. Одеса: Університет Ушинського, 2020. 195 с.

33. Психологія управління: навчальний посібник для магістрів / Савченко В.Г., Андрюшина Л.Л. Дніпро, 2022. 128с.

34. Репетій С.Т., Гальченко В.М. Духовно-творчий розвиток як основа професійної культури майбутніх фахівців: філософсько-антропологічний аспект. Перспективи. Соціально-політичний журнал. Випуск 2. Одеса, Видавничий дім «Гельветика», 2021. С. 43-50

35. Старовойтенко Н. В. Психологія управління: навчально-методичний посібник для самостійного вивчення дисципліни [Електронний ресурс] / авт.-упор. : Н. В. Старовойтенко, В. Осипенко, І. А. Чемерис, Л. І. Білик, С. І. Ключка ; М-во освіти і науки України, ЧДТУ. Черкаси: ЧДТУ, 2020. 300 с.

36. Ходарківський Є. І, Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління: підручник. Центр навчальної літератури. 2020. 492 с.

37. Якобчук В.П., Мосієнко О.В. Механізми виникнення, вирішення та запобігання конфліктам у сфері публічного управління. Суспільство та національні інтереси, 2025.№2(10) https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-2(10)-897-908

38. Mukhina, H., Yakymchuk, I., Oliinyk, Y., Elvizou, M., & Shvalb, A. The relationship between coping strategies of extreme job holders and posttraumatic stress disorders. Amazonia Investiga. 2023. 12 (63). P. 299–309.

39. Lytvynchuk, I., Yakobchuk, V., Dovzhenko, V., & Mosiienko, O. Managing local cultural heritage: Policies, projects, and innovations (J.-U. Sandal, Ed.). Sandal Institute. 2025. 239 p.

40. http://www.niss.gov.ua/ – Національний інститут стратегічних досліджень.