

ЛІТЕРАТУРА

1. Новікова Л. *Стресові ситуації в житті українців (Прес-реліз – 2021)*. Київський міжнародний інститут соціології. URL : <https://www.kiis.com.ua/?lang=ukr&cat=reports&id=1096&page=1&t=7>
2. Харко О. С. Практичні рекомендації дотримання психологічних умов формування стресостійкості студентів ЗВО в навчальному процесі. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. 2022. Вип. 14. С. 46–56. DOI: <https://doi.org/10.25264/2415-7384-2022-14-46-56>
3. Cohen S., Gianaros P., Manuck S. A stage model of stress and disease. *Perspectives on Psychological Science*. 2016. No 11(4). P. 456–463. DOI: <https://doi.org/10.1177/1745691616646305>
4. Crosswell A. D. & Lockwood K. G. Best Practices for Stress Measurement: How to Measure Psychological Stress in Health Research. *Health Psychology Open*. 2020. Vol. 7. Issue 2. URL : <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2055102920933072> DOI: <https://doi.org/10.1177/2055102920933072>
5. Fink G. Stress Definition and History. *In: Reference Module in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*. Elsevier, 2017. P. 1–9.
6. Soroka O., Kravchenko O., Mishchenko M., Levenets A., Korolchuk V., Myronets S., Tymbal S., Vakhotska I., Hotsuliak N. Development of Specialist' Stress Tolerance in the Process of Their Professional Activity. *Human Factors, Business Management and Society*. 2022. Vol. 56. P. 196–204. DOI: <http://doi.org/10.54941/ahfe1002269>

Савченко Олена В'ячеславівна

доктор психологічних наук, професор,
професор кафедри педагогіки та психології
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»,
Київ, Україна

ВИСОКІ АНАЛІТИЧНІ ЗДІБНОСТІ: ВИКЛИК ПРАЦІВНИКАМ, ВИКЛИК ПСИХОЛОГАМ

Вступ. За прогнозами Всесвітнього економічного форуму (Давос, 2020) в найближчому майбутньому в світі очікується три тенденції: 1) скорочення робочих місць, що пов'язано з механізацією, автоматизацією певних сфер праці (до 2025 року очікується скорочення 58 мільйонів робочих місць); 2) поява нових професій, а отже і нових робочих місць у зв'язку з процесами адаптації ринку праці до соціально-економічних умов, що постійно змінюються (до 2025 р. очікується відкриття 97 мільйонів нових пропозицій на ринку праці); 3) потреба перенавчання 50% працівників (викликане зростанням диджиталізації процесів навчання та спілкування, вимогами до аналізу великих масивів даних та ін.) [1].

Виклад основного матеріалу. Оскільки більшість трансформацій вимагає засвоєння нових знань та вмінь, перенавчання працівників, не дивно, що у листі ТОП-10 навичок 2025 року, представлених на Давоському форумі в 2020 р. переважає «аналітичне мислення та інновації», а другу позицію займає навичка «активного навчання та навчальні стратегії» [1]. Цікаво також відмітити, що суттєво скорочується кількість навичок, що забезпечують конструктивну взаємодію. В оновленому листі присутня лише одна навичка в категорії «робота з людьми», що становить лише 10%, і вона займає 6 рейтингову позицію («лідерство та соціальний вплив»). Цікаво провести порівняння з попередніми роками (ТОП-10 за 2015 та 2020 рр.). Так відзначимо, що у листі навичок за 2015 рік категорія «робота з людьми» була представлена 4 позиціями (40%), а саме: «координація дій з іншими» (2 рейтинг), «управління людьми» (3 рейтинг), «уміння проводити переговори» (5 рейтинг), «уміння активно слухати» (9 рейтинг). У ТОП-листі 2020 року була схожа ситуація, категорія «робота з людьми» включала: «управління людьми» (4 позиція в рейтингу), «координація дій з іншими» (5 позиція), емоційний інтелект як здатність розуміти та впливати на емоційні стани інших осіб (6 позиція), «вміння вести переговори» (9 позиція).

Таким чином, ми спостерігаємо значне скорочення вимог до соціальних навичок майбутніх працівників на тлі збільшення кількості навичок з категорії «вирішення проблем». В листі навичок 2025 року їх 5 (50%), у листах 2020 та 2015 років їх по 4 (40%). При стабільності трьох складових категорії «вирішення проблеми» («комплексне вирішення проблеми», «критичне мислення», «креативність»), достатньо неочікувано першу позицію у рейтингу 2025 року посіяла навичка «аналітичне мислення та інновації», якої раніше не було в листі «ТОП-10 навичок». А також відбулись зміни у пріоритетності такої навички як «судження та ухвалення рішення». Якщо у листах 2015 та 2020 рр. вона була в першій десятці, то в очікуваннях на 2025 р. її немає. Її місце посіла навичка «вміння аргументувати погляди, вирішувати проблеми та генерувати ідеї». Звертаємо увагу, що навичка «креативність» більш пов'язана з оригінальністю мислення (зламом стереотипів та шаблонів), а навичка «генерування ідей» увійшла в одну групу з вмінням вирішувати проблеми. І це не дивно, оскільки формування декількох варіантів рішення проблеми, розробка нових ідей, які відповідають умовам, є обов'язковим етапом процесу вирішення будь-якої проблеми. Установка на оригінальність в цьому контексті є зайвою, такою, що може створити додаткову напругу, викривити суперечливість, яка формує проблему, блокувати її усвідомлення.

Також зазначимо, що змінюються складові категорії «технології та розвиток», замість вмінь «контроль якості» та «сервіс-орієнтування» (2015 р.) у ТОП-лист 2025 р. увійшли навички «використання технологій, моніторинг і контроль» та «дизайн технологій та програмування». Категорія «навичок самоврядування» поповнилась кількісно та наповнилась новим змістом. Замість однієї навички в ТОПі 2020 р., а саме «когнітивна гнучкість», в ТОПі

2025 р. представлені навички «активне навчання та навчальні стратегії», «стресостійкість і гнучкість».

З чим пов'язуються зміни у ТОП-10 важливих навичок? Насамперед зі зміною світу, трансформацією соціально-економічних умов, які накладають обмеження на певні форми активності та висувають вимоги як до об'єктивних показників роботи (результативність, швидкість, правильність та ін.), так і до суб'єктивних властивостей працівників (широта світогляду, мультизадачність, стресостійкість та ін.). Сьогодні дуже популярною є схема трансформації світу, який переходить зі стану SPOD (стійкий, передбачувальний, простий та визначений) до VANI (крихкий, неспокійний, нелінійний, неосяжний) через проміжну ланку VUCA (мінливий, невизначений, складний, неоднозначний). Основні характеристики VANI-світу – «безперервні руйнування», хаос, невизначеність [7]. І ми це дійсно спостерігаємо протягом останніх двох років: декілька хвиль пандемії, пов'язаних з вірусними хворобами COVID-19, війна на території України, чисельні напружені політичні конфлікти та ін. Для швидкої адаптації людям не вистачає ресурсів, не вистачає здатності їх швидко відновлювати. Актуальним стає питання розвитку резильєнтності як здатності не лише витримувати стресові ситуації, а й зберігати високу працездатність, швидко нормалізувати свій стан, відновлювати ресурси. Поняття «резильєнтність» відображає здатність людини адекватно реагувати і відчувати менше шкідливих наслідків під тиском несприятливих обставин. Дана властивість поєднує ті сформовані навички та вміння, які «пом'якшують переживання стресу та прискорюють продуктивні реакції, коли трапляються невдачі» [5].

Глобальні катастрофи (природні катаклізми, революції, війни, техногенні катастрофи), темпи появи яких підвищуються з виникненням все нових і нових непередбачуваних локальних доленосних подій («чорних лебедів» Н. Талеб), відбуваються на тлі інтенсивного індустріального розвитку, четвертої промислової революції. Саме ця революція, яка виникла на базі третьої цифрової глобальної трансформації, обумовлює, на думку К. Шваба, низку соціальних, політичних, культурних та економічних потрясінь, які розгорнуться протягом 21 століття. Це призведе і до глобальних суспільних трансформацій, які змінять «стимули, правила та норми економічного життя», вплинуть на людську ідентичність. Здатність особистості конструктивно адаптуватися та ефективно працювати залежатиме, на думку відомого економіста, від сформованості технологічних навичок. Хоча зміни торкнуться всіх сфер людської життєдіяльності. «Четверта промислова революція в основному відбуватиметься завдяки конвергенції цифрових, біологічних і фізичних інновацій» [6].

Однак, повернемося до аналітичних здібностей, які за попередніми прогнозами, будуть найбільш затребуваними навичками працівників у найближчому майбутньому. Під аналітичними здібностями ми розуміємо набір сформованих ментальних операцій, які забезпечують збирання, оцінку,

аналіз, інтерпретування наявної інформації, прогнозування відсутніх даних, що забезпечує вирішення проблем та прийняття ефективних рішень. Сучасні дослідники з організаційної психології розглядають аналітичні здібності як третю складову особистісних ресурсів працівників поряд з *hard skills* (професійні знання та вміння) та *soft skills* (соціальні компетентності) [3]. Ось приблизний лист цих аналітичних навичок: 1) порівняння, класифікація та упорядкування інформації; 2) пошук і виявлення причинно-наслідкових зв'язків; 3) формулювання гіпотез; 4) застосування технік дедуктивного та індуктивного мислення; 5) прогнозування та планування; 6) розгляд, порівняння та критична оцінка альтернатив; 7) генерування нових ідей; 8) продукування оригінальних та інноваційних рішень; 9) модифікація існуючих підходів; 10) візуалізація складних рішень [3].

Небагаточисленні дослідження аналітичних здібностей, які проведені за останню декаду, виявили, що рівень аналітичних здібностей суттєво знижується з віком ($p \leq 0,05$) [3], навички аналітичного мислення можуть бути розвинені за рахунок впровадження в освітній процес певних освітніх технологій (*Guided Inquiry*, *Problem Based Learning (PBL) model*, *Group Investigation model*, *Context Based Learning Model (CBL)*, *Model of Analytical Thinking Skills Training Process*) [4], за рахунок формування у студентів певних навчальних стратегій, які допомагають засвоювати новий матеріал (наприклад, *MURDER (Mood, Understand, Recall, Digest, Expand, Review)*) [4]. Також існують докази залежності рівня розвитку аналітичних здібностей як від біологічних чинників, так і від освітніх технологій [2].

Отже, одночасно виникають декілька важливих питань: Як може особистість розвинути свої аналітичні здібності? Як можуть бути компенсований низький рівень аналітичних здібностей, обумовлений біологічним або генетичним чинником? Які технології розвитку, корекції та профілактики недостатнього рівня сформованості аналітичних здібностей можуть запропонувати психологи?

Враховуючи зміну значущості аналітичних здібностей у майбутньому кар'єрному зростанні працівників, працевлаштуванні випускників ЗВО, вирішенні складних задач на адаптацію до тривалих стресових умов, виникають нагальні задачі перед дослідниками в галузі психології:

1. Встановити місце аналітичних здібностей у структурі загального інтелекту, професійної компетентності, цілісної Я-концепції особистості.

2. Визначити фактори, які сприяють та перешкоджають розвитку аналітичних здібностей на різних етапах розвитку особистості.

3. Визначити засоби підтримки аналітичних здібностей на високому рівні на тлі процесів старіння, виснаження та під впливом інших несприятливих чинників.

4. Розробити та впровадити в практику професійної психодіагностики надійні та валідні методики діагностики аналітичних здібностей для різних вікових груп з метою проведення заходів професійного відбору, підбору

кадрів, відслідковування динаміки розвитку у процесі скерованого навчання, самонавчання та ін.

5. Розробити програми розвитку, корекції та профілактики регресу аналітичних здібностей.

6. Популяризувати інформацію про аналітичні здібності, можливості їх саморозвитку через мас-медіа, соціальні мережи.

Висновки. Отже, зміни світу визначають нові вимоги до працівників як орієнтири їх майбутнього розвитку та саморозвитку. Ці пріоритетні для майбутнього вміння та навички, визначені світовими економічними авторитетами, повинні стати і орієнтирами для педагогів та психологів. Очікується, що найбільш значущими для організацій, орієнтованих на прибутки та розвиток, стануть аналітичні здібності їх працівників. Таким чином, спрямованість на дослідження, розробку засобів психологічної діагностики, моделювання та провадження у практику програм розвитку, корекції та профілактики рівня розвитку аналітичних здібностей повинні стати пріоритетними задачами для психологів, теоретиків і практиків.

ЛІТЕРАТУРА

1. Belyh A. The 10 Skills You Need to Thrive in the Fourth Industrial Revolution. *CLEVER ISM*. 2020. URL : <https://www.cleverism.com/10-skills-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>
2. Byrnes J. P., Dunbar K. N. The Nature and Development of Critical-Analytic Thinking. *Educational psychological review*. 2014. Vol. 26 (4). P. 477–493. DOI:10.1007/s10648-014-9284-0
3. Rasheva-Yordanova K., Iliev E., Nukolova B. Analytical thinking as a key competence for overcoming the Data science divide. *Conference: 10th annual International Conference on Education and New Learning Technologies. At: Palma de Mallorca (Spain). 2nd - 4th of July, 2018*. DOI:10.21125/edulearn.2018.1833.
4. Sartika S. B. Teaching models to increase students' analytical thinking skills, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*. 2018. Vol. 125. URL : https://www.researchgate.net/publication/323180681_Teaching_Models_to_Increase_Students'_Analytical_Thinking_Skills
5. Shatte A., Perlman A., Smith B., Lynch W. The positive effect of resilience on stress and business outcomes in difficult work environments. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2017. Vol. 59(2). P. 135–140. DOI: 10.1097/JOM.0000000000000914. URL : https://journals.lww.com/joem/fulltext/2017/02000/the_positive_effect_of_resilience_on_stress_and.1.aspx
6. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. *Encyclopædia Britannica Anniversary Edition: 250 Years of Excellence (1768–2018)*. 2018. URL : <https://www.britannica.com/topic/The-Fourth-Industrial-Revolution-2119734>
7. Temmen M. BANI vs VUCA – a new acronym for a new world. URL : <https://marian-temmen.medium.com/bani-vs-vuca-a-new-acronym-for-a-new-world-59c7be2dddce>