

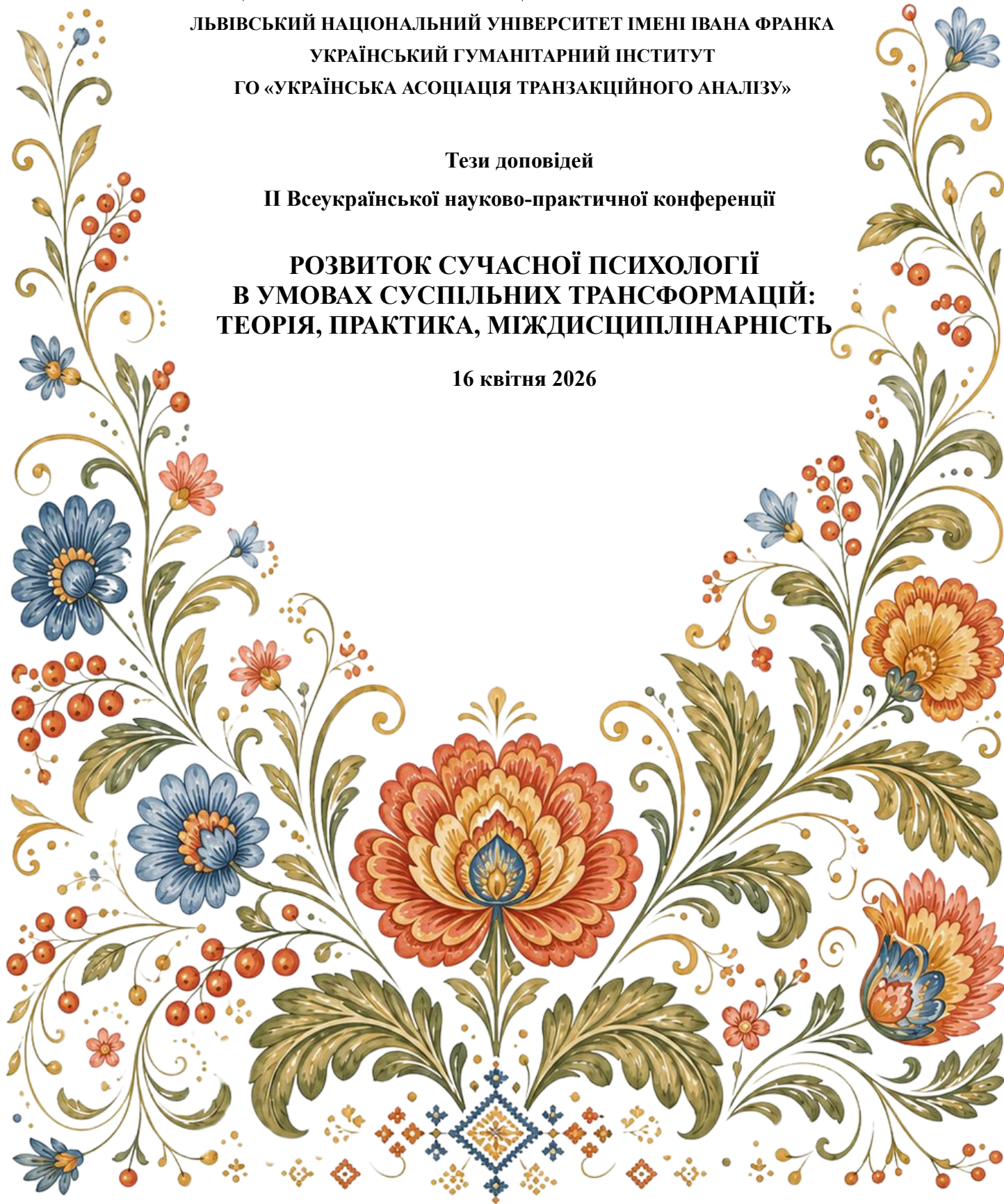
КАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА
ЧЕРКАСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
ПОЛІСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ІВАНА ФРАНКА
УКРАЇНСЬКИЙ ГУМАНІТАРНИЙ ІНСТИТУТ
ГО «УКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ТРАНЗАКЦІЙНОГО АНАЛІЗУ»

Тези доповідей

II Всеукраїнської науково-практичної конференції

**РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ:
ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, МІЖДИСЦИПЛІНАРНІСТЬ**

16 квітня 2026



УДК 159.9(062.552)

Тези доповідей II Всеукраїнської науково-практичної конференції «РОЗВИТОК СУЧАСНОЇ ПСИХОЛОГІЇ В УМОВАХ СУСПІЛЬНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ: ТЕОРІЯ, ПРАКТИКА, МІЖДИСЦИПЛІНАРНІСТЬ» (16 квітня 2026). Відп.ред.: Яворська Г.Ю., Яворський М.В., Сіренко А.Є., Мордюшенко С.М., Кривопишина К.С.. [Електронне видання]. Івано-Франківськ: Карпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника, 2026. 258 с.

Рекомендовано до видання вченою радою факультету психології Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (протокол №9 від 23 квітня 2026 року)

Збірник тез підготовлено за підсумками II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток сучасної психології в умовах суспільних трансформацій: теорія, практика, міждисциплінарність», яка відбулася 16 квітня 2026 року. У наукових доповідях представлено результати досліджень у галузях соціальної, клінічної, педагогічної, організаційної та реабілітаційної психології, з акцентом на сучасні виклики розвитку особистості та функціонування психіки.

Значну увагу приділено проблемам психічного здоров'я в умовах війни та соціальної нестабільності, зокрема питанням стресу, тривожності, депресивних станів, стресостійкості та психологічної адаптації різних груп населення. Розглянуто вплив цифрового середовища на когнітивні, емоційні та поведінкові процеси, а також особливості міжособистісної взаємодії, професійного розвитку та формування психологічного благополуччя.

У збірнику висвітлено сучасні підходи до психодіагностики, психологічного консультування та психотерапії, зокрема когнітивно-поведінкові та супервізійні практики. Видання відображає тенденцію до інтеграції теорії та практики й буде корисним для психологів, педагогів, психотерапевтів, соціальних працівників, студентів і науковців.

Доценко Анастасія. Копінг-стратегії жінок ВПО, які переживають екзистенційну кризу: клініко-психологічний аспект.....	168
Катуніна Анна. Екзистенційна психотерапія у роботі з вимушеними мігрантами....	169
Настасюк Вероніка-Марія. Особливості клініко-психологічної допомоги студентам із тривожно-депресивними розладами.....	173
Скуматчук Оксана. Когнітивно-поведінкова терапія у психологічній допомозі військовослужбовцям – учасникам бойових дій.....	175
Шітік Ірина. Психологічні механізми адаптації вимушено переміщених осіб у кризових умовах.....	176

СЕКЦІЯ 6. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

Андрійчук Іванна, Рибка Соломія. Корпоративна культура як ефективний інструмент командної взаємодії.....	179
Стефанишин Наталія-Іванна. Чинники професійного вигорання особистості.....	181
Чебанова Алла. Психологічні особливості емоційного вигорання здобувачів освіти та стратегії його подолання.....	184

СЕКЦІЯ 7. СПЕЦІАЛЬНА СЕКЦІЯ: ТРАНЗАКЦІЙНИЙ АНАЛІЗ У СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЇ

Багаті Петра. Інтегративна модель ароматерапевтичного догляду як інструмент підтримки регуляційної здатності у консультативній практиці.....	186
Безручук Світлана. Синдром відкладеного життя українців крізь призму транзакційного аналізу.....	189
Васильєва Марія. Психологічні особливості інтернет-залежності здобувачів освіти та їхній зв'язок із життєвими позиціями.....	192
Геляс Анастасія. Емпатія у роботі з клієнтами з нарцисичними проявами: можливості та обмеження у транзакційному аналізі.....	194
Демидова Ольга. Терапевтична робота з правилами економії погляджувань у транзакційному аналізі.....	196
Дмитренко Олена. Робота з травматичним досвідом у транзакційному аналізі: жорстокість як наслідок травмуючого досвіду.....	200
Дячок Ольга. Психологічні особливості взаємодії викладача зі студентами на основі концепції особистісних адаптацій.....	204
Задорожна Єлізавета. Опрацювання втрати в транзакційному аналізі.....	206
Зубарева Антоніна. Ранні сценарні рішення як фактор формування залежної поведінки: підхід транзакційного аналізу.....	209
Кукла Тетяна. Дистанція в освітніх контрактах під час кризових періодів: аналіз у контексті пандемії COVID-19 та війни в Україні.....	212
Мордюшенко Сергій. Процес знецінення власної безпеки під час повітряних тривог.....	215

СЕКЦІЯ 6. ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ ТА ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

Андрійчук Іванна

канд. психол.наук, доцент, завідувачка кафедри психології
розвитку та консультування,

Рибка Соломія

асистентка кафедри психології розвитку та консультування,
Тернопільський національний педагогічний університет
імені Володимира Гнатюка

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ КОМАНДНОЇ ВЗАЄМОДІЇ

Вступ. Сучасні умови функціонування організацій та підприємств, зумовлені розвитком ринкових відносин, війною, посиленням конкуренції, процесами глобалізації та інтеграції України до європейського простору, актуалізують потребу в їхній гнучкості, здатності до змін і швидкому реагуванні на виклики зовнішнього середовища. У цьому контексті корпоративна культура постає як важливий чинник забезпечення ефективної командної взаємодії. Вона сприяє консолідації працівників на основі спільних цінностей, місії, стратегічних орієнтирів і норм поведінки, формує єдиний простір професійної взаємодії. Завдяки цьому корпоративна культура не лише зміцнює внутрішню згуртованість колективу, а й позитивно впливає на імідж організації, підвищує її конкурентоспроможність та забезпечує сталий розвиток у динамічному бізнес-середовищі (Карамушка Л. М., 2023).

Мета дослідження – теоретичний аналіз феномену корпоративної культури у контексті командної взаємодії сучасної організації.

Корпоративна культура розглядається як інтегрована система цінностей, усталених норм, переконань, уявлень, життєвих і професійних принципів, що формуються в організації та визначають відповідні моделі поведінки її працівників. Водночас варто підкреслити, що на різних етапах розвитку суспільства й у різних культурних контекстах пріоритети можуть зміщуватися в бік тих чи інших норм і цінностей. З огляду на сучасні реалії в Україні, особливої значущості набуває акцент на формуванні та підтримці організаційної ідентичності, психічному здоров'ї особистості. Проблематика сучасних тенденцій розвитку корпоративної ідентичності в організаціях є предметом наукових досліджень відомих зарубіжних учених, зокрема Ф. Котлер, М. Портер, П. Друкер, Ж. Ламбен, а також провідних українських дослідників у сфері маркетингу – А. Павленко, А. Войчак, Л. Балабанова, Н. Куденко та інших. Поняття корпоративної культури як важливого чинника та інструменту ефективного управління організацією знайшло відображення у працях як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, серед яких Т. Алексеєв, В. Гаєвський, Г. Дмитренко, В. Кравченко, М. Коул, А. Маслов, Б. Мільнер, Т. Пітерс, Г. Хаєт, Ч. Хенді та ін. (Ходаківський Є. І., 2011).

У процесі пошуку шляхів підвищення ефективності та конкурентоспроможності організацій увага нерідко зосереджується переважно на економічних чинниках, тоді як соціальні й психологічні аспекти залишаються поза належною увагою. Водночас слід враховувати, що організація є передусім спільнотою людей, для яких важливими є задоволення потреб і психологічний комфорт. Значною мірою результати її діяльності визначаються особливостями внутрішнього середовища, зокрема сформованою

культурою та принципами функціонування. Саме тому корпоративна культура виступає важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності як організації в цілому, так і її персоналу.

На думку Т. Чернишової та Т. Немченко, корпоративна культура у науковому вимірі постає як специфічний спосіб функціонування системи взаємозалежностей в організації. Вона охоплює ієрархічно впорядковану систему ключових цінностей, що домінують серед працівників і колективу загалом, а також сукупність підходів і механізмів їх реалізації, які є пріоритетними на певному етапі розвитку організації та визначають її подальші перспективи (Шубалий О. М., 2016).

Сучасна корпоративна культура виступає дієвим інструментом управління трудовим колективом, забезпечуючи природне й послідовне формування спільних цінностей і традицій, що зміцнюють організаційну єдність та сприяють становленню унікального стилю ведення бізнесу (Балабанова Л.В., 2016). Водночас вона відіграє важливу роль у гармонізації виробничих відносин у внутрішньому середовищі вітчизняних організацій.

На нашу думку, ключове значення для особистісно-професійного зростання працівників мають комунікативні, вольові та творчі якості. Розглянемо їх зміст детальніше. До комунікативних якостей належать товариськість, відкритість, толерантність, а також вміння уважно слухати й приймати позицію іншої людини. Вони забезпечують ефективне управління колективом, сприяють налагодженню та підтриманню професійних контактів, допомагають знаходити односторонніх, обмінюватися досвідом і спільно вирішувати робочі завдання. Вольові якості охоплюють активність, ініціативність, самостійність, упевненість у собі та рішучість. Вони дозволяють працівникові самостійно приймати рішення у професійній діяльності, відстоювати власну позицію та відповідально діяти в різних ситуаціях. До творчих якостей відносять креативність, оригінальність і винахідливість. Саме вони сприяють пошуку нових підходів до розв'язання професійних проблем, допомагають знаходити вихід із складних ситуацій і урізноманітнюють діяльність, роблячи її більш цікавою та привабливою як для самого керівника, так і для колективу (Сільченко І. А., 2016).

Компетентний керівник має чітко усвідомлювати, що універсальної моделі взаємодії, однаково ефективною для всіх працівників, не існує. Саме тому важливо вміти точно визначати індивідуальні особливості кожного підлеглого та враховувати їх у процесі управління.

Сучасні умови висувають нові вимоги до управління персоналом: сьогодні вже недостатньо лише знати, що мотивує працівника до виконання професійних обов'язків. Важливо не тільки визначити ці чинники, а й своєчасно коригувати рівень професійної мотивації у необхідному напрямі. У цьому контексті ефективним інструментом для керівника може стати соціально-психологічний тренінг, спрямований на оптимізацію корпоративної культури.

Попри відносно недавнє впровадження тренінгових технологій в Україні, вони вже довели свою значущість у розв'язанні різноманітних соціально-психологічних проблем, зокрема формування сприятливого психологічного клімату в колективі. Тренінги активно розвиваються, збагачуються новими методиками, техніками та вправами. Дедалі більше великих компаній та організацій використовують їх як дієвий засіб підвищення ефективності діяльності та розвитку необхідних професійних і особистісних якостей працівників.

Загальновідомо, що будь-яка програма соціально-психологічного тренінгу має низку суттєвих переваг, зокрема:

- робота в групі допомагає подолати відчуття ізоляваності, зменшує прояви замкненості та сприяє розв'язанню міжособистісних труднощів;

- тренінгова група виступає своєрідною мікромоделлю суспільства, що дає змогу виявити приховані аспекти взаємодії, зокрема соціальний тиск, вплив оточення та механізми пристосування;
- зворотний зв'язок від учасників сприяє особистісному розвитку, формує відчуття підтримки, довіри та згуртованості;
- під час тренінгу учасники можуть переосмислити й скоригувати попередній негативний досвід групової взаємодії, покращити комунікативні навички, здобути нові вміння та стимул до творчої самореалізації;
- соціально-психологічний тренінг орієнтований на розкриття особистісного й професійного потенціалу, а також на формування індивідуального, найбільш ефективного стилю діяльності;
- тренінг має й певний терапевтичний ефект, адже сприяє розвитку психологічних захисних механізмів, що допомагають запобігати дезорганізації психічної діяльності в складних та стресових професійних ситуаціях.

Висновки. Отже, можна стверджувати, що формування позитивної корпоративної культури є одним із важливих чинників командної взаємодії та професійного становлення персоналу, а соціально-психологічний тренінг як метод сприяє корекції взаємостосунків між учасниками колективу. Вміло формуючи корпоративну культуру ми розвиваємо командну взаємодію, що позитивно впливає на психічне здоров'я персоналу. В умовах війни це особливо цінно. Важливе значення для формування оптимальних взаємин відіграють високий рівень корпоративної культури та компетенції учасників організаційної взаємодії. Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у розробці та реалізації соціально-психологічного тренінгу з метою формування позитивної корпоративної культури в організації.

Стефанишин Наталія-Іванна
студентка, 1 курс, ОР магістр, спеціальність “Психологія”,
ОП “Клінічна та реабілітаційна психологія”,
наук. керівн: к. психол. н., доц. Мицкан Т. С.,
Карпатський національний університет ім. В. Стефаника

ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

Актуальність дослідження. Технологічний прогрес останні десятиліття настільки високий, що підвищений стрес і дуже мінливі умови робочого середовища є звичними явищами для фахівців. Динамічний розвиток технологій у поєднанні з високими вимогами до продуктивності посилюють тиск. Часто в гонитві за цілями компаній, дедлайнами та власними амбіціями настає момент коли та діяльність, що раніше надихала починає виснажувати та розчаровувати.

Всесвітня організація охорони здоров'я назвала професійне вигорання явищем ХХІ століття, яке проявляється у фахівців незалежно від спеціальності. Варто зауважити, що серед працівників хтось вигорає дуже швидко, а хтось працюючи досить довго не знайомий з таким станом. А все це тому, що на вигорання впливають різні чинники.

Мета статті – розкрити основні чинники професійного вигорання особистості. Методи дослідження. У дослідженні застосовано теоретичні (аналіз і узагальнення наукової літератури).

Виклад основного матеріалу. В міжнародній класифікації хвороб (МКХ-11), вигорання – це синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці