

**Міністерство освіти і науки України  
Тернопільський національний педагогічний університет  
імені Володимира Гнатюка**

**Факультет педагогіки і психології  
Кафедра психології**

**Кваліфікаційна робота**  
**ВПЛИВ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА РІВЕНЬ  
ПРОДУКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**Спеціальність 053 Психологія  
ОПП «Психологія бізнесу і управління»**

Здобувачки вищої освіти  
освітньо-кваліфікаційного рівня  
«магістр» групи зМПБУ-26  
Лагіш Мар'яни Ігорівни.

**НАУКОВИЙ КЕРІВНИК:**  
доктор психологічних наук, професор,  
професор кафедри психології  
Орап Марина Олегівна.

**РЕЦЕНЗЕНТ:**  
доктор психологічних наук, професор  
Акімова Наталія Володимирівна.

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ .....</b>	<b>8</b>
1.1. Наукові підходи до вивчення продуктивності професійної діяльності особистості у зарубіжній та вітчизняній психології .....	8
1.2. Основні чинники та умови продуктивності професійної діяльності працівників .....	19
1.3. Емоційні стани як передумова продуктивності професійної діяльності працівників .....	28
<b>РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....</b>	<b>39</b>
2.1. Організація та методи емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності .....	39
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.....	47
<b>РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....</b>	<b>62</b>
3.1. Програма оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності .....	62
3.2. Психологічні рекомендації працівникам щодо оптимізації впливу емоційних станів на рівень продуктивності їх професійної діяльності .....	72
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>79</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>83</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>90</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** В сучасному українському суспільстві, яке характеризується динамічними соціально-економічними процесами, високими темпами технологічного розвитку, конкуренцією на ринку праці та зростанням вимог до ефективності працівників, питання психологічного благополуччя особи в професійній діяльності набуває особливої значущості. Людський фактор поступово визнається найважливішим ресурсом будь-якої організації, адже саме емоційний стан, мотивація та психічне здоров'я працівників визначають не лише індивідуальну продуктивність, а й загальні результати діяльності колективу. В таких умовах емоційна стабільність фахівців і готовність до професійних викликів стають стратегічними чинниками успіху організації.

Зазначимо, що в ХХІ столітті продуктивність праці людини перестала бути виключно економічною категорією і сьогодні розглядається як багатовимірне явище, що охоплює психологічні, соціальні та емоційні аспекти. Сучасна психологія праці та організаційна психологія дедалі частіше звертаються до аналізу впливу емоційних процесів на поведінку працівника, його професійні рішення, міжособистісні стосунки в колективі та загальний результат трудової діяльності. Сьогодні роботодавці дедалі більше усвідомлюють, що висока продуктивність працівників не може бути досягнута виключно за рахунок зовнішнього контролю, матеріального стимулювання чи адміністративних методів управління. Без урахування психоемоційного фону професійної діяльності, рівня соціально-психологічного комфорту та підтримки позитивного мікроклімату жодна організація не може забезпечити сталий розвиток.

Емоції відіграють надзвичайно важливу роль у житті людини, вони регулюють її діяльність, впливають на сприйняття, мислення, увагу, пам'ять, мотивацію, тобто на всі психічні процеси, що безпосередньо залучені в професійній сфері. Емоційні стани працівників формуються під впливом як зовнішніх умов (організаційного середовища, стилю керівництва, мікроклімату в фаховому колективі), так і внутрішніх чинників (індивідуально-психологічних особливостей, цінностей, рівня стресостійкості та ін.). Проте висока емоційна

напруга, часті стреси, відчуття тривоги чи незадоволення роботою знижують здатність працівника до концентрації, креативності, взаємодії з колегами. У свою чергу, позитивні емоційні стани (натхнення, задоволення, відчуття значущості) активізують внутрішні ресурси людини, стимулюють її працездатність і сприяють підвищенню ефективності діяльності. Тому закономірним стає інтерес науковців і практиків до вивчення взаємозв'язку між емоційними станами сучасних працівників і рівнем їх професійної продуктивності.

Особливу вагу проблема впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності має в сучасних умовах, коли більшість професій потребує високого рівня фахової комунікації, емоційного задіяння та афективної саморегуляції. У сфері послуг, освіти, медицини, управління, підприємництва (всюди, де людина працює з іншими людьми) емоційний компонент професійної діяльності виходить на перший план, тому вміння керувати власними емоціями, адекватно реагувати на стресові ситуації та підтримувати позитивний внутрішній стан постає важливою професійною компетентністю. Водночас емоційна сфера працівника є не лише ресурсом, а й потенційною загрозою для ефективності діяльності. Хронічна втома, емоційне виснаження, конфлікти, невідповідність між особистісними цінностями й вимогами професії можуть призводити до суттєвого зниження продуктивності, появи професійних деформацій і навіть психосоматичних розладів.

Проведені наукові дослідження (Н. Абдюкова, І. Баклицький, М. Білова, І. Галецька, В. Дикун, Ю. Ільїна, Л. Карамушка, М. Корольчук, Г. Ложкін, О. Макаревич, О. Паламарчук, М. Ткалич та ін.) доводять, що емоційні стани безпосередньо впливають на якість виконання професійних завдань. Наприклад, позитивні емоції особистості розширюють діапазон мислення, стимулюють креативність і здатність до прийняття ефективних рішень та ін. Натомість негативні емоційні стани (тривога, страх, апатія, роздратування) звужують поле сприйняття, знижують продуктивність і спричиняють професійне вигорання фахівця. Тому ефективне управління емоційними станами та формування позитивного емоційного клімату на робочому місці визначають як якість виконання завдань, так і рівень корпоративної культури, спрямування на

збереження кадрів та розвиток інноваційного потенціалу сучасної організації.

Важливість вивчення проблеми впливу психоемоційних станів працівників на продуктивність їх професійної діяльності зумовлена низкою причин. По-перше, потреба ринку праці у високоефективних, емоційно зрілих і психологічно стійких фахівцях. По-друге, необхідність підвищення якості життя, запобігання професійному вигоранню й підвищення задоволеності працею. По-третє, запит практики управління персоналом на ефективні технології підвищення продуктивності праці. Тому дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності професійної діяльності є важливим внеском у розвиток теорії та практики психології праці. Воно дає змогу не лише зрозуміти природу емоцій у трудовому процесі, а й визначити шляхи оптимізації професійного функціонування особистості в умовах сучасного світу.

Проте, хоча проблематика продуктивності професійної діяльності сучасних працівників і знайшла своє висвітлення у ряді наукових праць з психології праці, проте вивчення впливу емоційних станів на продуктивність професійної діяльності не проводилося. Вказане визначило вибір теми випускної кваліфікаційної роботи – **«Вплив емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності»**.

**Об'єкт дослідження:** продуктивність професійної діяльності працівників як психологічна проблема.

**Предмет дослідження:** психологічні особливості впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

**Мета дослідження** – теоретичне обґрунтування та емпірична перевірка психологічних особливостей впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

**Завдання дослідження:**

1. Визначити наукові підходи до вивчення продуктивності професійної діяльності особистості у зарубіжній та вітчизняній психології.
2. Розкрити основні чинники та умови продуктивності професійної діяльності працівників.
3. Проаналізувати емоційні стани як передумову продуктивності

професійної діяльності працівників.

4. Емпірично дослідити психологічні особливості впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

5. Обґрунтувати програму оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності, а також психологічні рекомендації обстежуваним.

**Методи дослідження:** *теоретичні:* аналіз, синтез, індукція, дедукція, змістовий, логічний, порівняльний аналізи, систематизація, узагальнення теоретичних та експериментальних даних, що дало змогу визначити наукові підходи до вивчення продуктивності професійної діяльності особистості у зарубіжній та вітчизняній психології, розкрити основні чинники та умови продуктивності професійної діяльності працівників, проаналізувати емоційні стани як передумову продуктивності професійної діяльності працівників та запропонувати дієві способи оптимізації впливу емоційних станів працівників на продуктивність їх професійної діяльності; *емпіричні:* методи психологічної діагностики (зокрема, використано методикау «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, методикау діагностики емоційної спрямованості особистості Б. Додонова, методикау діагностики професійного вигорання особистості К. Маслача і С. Джексона, опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації»), що дало змогу емпірично дослідити психологічні особливості впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності; *статистичні:* методи кількісного та якісного узагальнення здобутих емпіричних даних, що уможливило виявлення ступенів впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

**Експериментальна база дослідження.** Емпіричне дослідження проводили на базі ТОВ «Тервікнопласт» (ТМ «Viknaroff») у вересні 2025 року. Вибірка дослідження – 50 працівників віком 32-46 років.

**Теоретичне значення дослідження** полягає комплексному науково-практичному обґрунтуванні психологічних особливостей впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності. Зокрема, визначено наукові підходи до вивчення продуктивності професійної діяльності

особистості у зарубіжній та вітчизняній психології, розкрито основні чинники та умови продуктивності професійної діяльності, проаналізовано емоційні стани як передумову продуктивності професійної діяльності працівників, запропоновано дієві засоби, способи, методи і прийоми зниження негативного впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в підборі та апробації психодіагностичного інструментарію, спрямованого на емпіричне вивчення психологічних особливостей впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності. Вагоме прикладне значення має й обґрунтування програми зниження негативного впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності, а також розробка відповідних психологічних рекомендацій обстежуваним. Матеріали дослідження можуть використовуватися як викладачами, так і здобувачами вищої освіти зі спеціальності 053 Психологія для підготовки до практичних занять з дисциплін «Психологія праці», «Психологія професійної діяльності».

**Апробація результатів дослідження** проводилася під час участі у Х Всеукраїнській науково-практичній конференції «Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя» (м. Суми, 12-13 листопада 2025 р.) та у IV Міжнародній науково-практичній конференції «Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації» (м. Тернопіль, 7 листопада 2025 р.). За результатами дослідження опубліковано тези: Лагіш М. Психоемоційні стани як передумова продуктивності професійної діяльності працівників. *Психосоціальні ресурси особистісного та соціального розвитку в епоху глобалізації : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції* (м. Тернопіль, Західноукраїнський національний університет, 7 листопада 2025 р.). Тернопіль : ЗУНУ, 2025. 710 с. С. 700-704.

**Структура та обсяг дослідження.** Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дослідження представлено на 105 сторінках, основний зміст роботи охоплює 82 сторінки. Список використаних джерел та літератури складає 86 джерел. Кількість додатків – 2.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

#### 1.1. Наукові підходи до вивчення продуктивності професійної діяльності особистості у зарубіжній та вітчизняній психології

В умовах соціально-економічних трансформацій, коли ефективність праці стає одним із важливих показників розвитку суспільства, особливого значення набуває осмислення феномену продуктивності професійної діяльності людини. Продуктивність розглядається не лише як кількісний показник результативності праці, а як інтегральна характеристика, що відображає рівень професійної компетентності, мотивації, емоційного стану, креативності та самореалізації особистості. Саме тому виникає необхідність обґрунтування підходів до її вивчення, що постає важливою умовою формування цілісної наукової картини професійної діяльності людини та визначення шляхів її оптимізації.

Зазначимо, що діяльність як базова категорія психологічної науки становить методологічну основу для осмислення феномену продуктивності праці особистості. Як пише М. Варій, саме психологічна теорія діяльності створила підґрунтя для подальших наукових пошуків у галузях педагогіки, психології праці, ергономіки, організаційної та соціальної психології [12]. Використання діяльнісного підходу, за словами М. Ткалич, дає змогу розкрити взаємозв'язок між внутрішніми психічними процесами особистості та зовнішніми результатами її професійної активності, а також виявити чинники, що забезпечують продуктивність діяльності на різних рівнях її організації [33].

У психології продуктивність розглядається як процес активної, цілеспрямованої взаємодії особистості з навколишнім середовищем, у ході якої вона не лише перетворює зовнішню реальність, а й саму себе – свої знання, уміння, навички, установки. Як зазначає С. Шандрук, діяльність не є простою реакцією на зовнішні стимули, а виступає складною системою, що має внутрішню структуру, власну логіку розвитку та перетворень. Учений підкреслює, що введення категорії діяльності до понятійного апарату психології

стало одним із вирішальних етапів її становлення як науки, адже дало змогу пояснювати не лише поведінку особистості, а й продуктивність особистісного функціонування у процесі праці [77].

З позицій теорії діяльності І. Баклицький трактує її як специфічну форму активності, спрямовану на пізнання, перетворення та творче освоєння світу. У цьому процесі людина створює не лише матеріальні й духовні цінності, а й формує себе як суб'єкта діяльності. Дослідник наголошує, що продуктивний характер діяльності забезпечує розвиток психічних процесів, станів і якостей особистості, сприяє її саморозвитку та соціальному становленню. На думку вченого, «через продуктивний характер діяльності людина створює знакові системи та інструменти впливу на себе і природу; саме завдяки діяльності, а не біологічному самовдосконаленню, відбувається еволюція людини» [5, с. 62].

У цьому контексті важливими є праці Н. Оніщенка, який досліджував структурну організацію діяльності та визначав її базові компоненти – «дії» й «операції». Науковець підкреслює, що дії є змістовими одиницями діяльності, за допомогою яких досягається певна мета, тоді як операції відображають технічні способи виконання цих дій. Коли дії або операції автоматизуються, відбувається структурна трансформація діяльності – формується нова, більш узгоджена система, що підвищує рівень її продуктивності. Автоматизовані дії утворюють уміння, які скорочують зайві рухи, зменшують кількість помилок, оптимізують енергетичні витрати і переводять контроль із процесу на кінцевий результат [64]. Завдяки цьому діяльність набуває ознак стабільності, точності, продуктивності.

Термін «діяльність» має багатозначну природу, і його інтерпретація залежить від теоретичної парадигми, в межах якої він розглядається. У контексті вивчення продуктивності професійної діяльності особистості діяльність трактується як цілісна система взаємодії суб'єкта з навколишнім середовищем, що охоплює формування внутрішнього психічного образу, його реалізацію у зовнішніх об'єктах та відображення власного ставлення особистості до реальності. Зокрема, Г. Балл, М. Бастун і В. Гордієнко наголошують на наочності діяльності, розглядаючи її як динамічну систему, де продуктивний результат є наслідком інтеграції когнітивних, емоційних і операційних компонентів [75].

Вітчизняні дослідники також акцентують увагу на внутрішніх детермінантах продуктивності. Так, В. Мазяр і В. Кириченко зазначають, що діяльність має спонукальні причини, орієнтовані на досягнення конкретного результату, до яких належать мотиви, визначені як «сукупність внутрішніх і зовнішніх умов, що викликають активність суб'єкта і визначають спрямованість діяльності» [55, с. 38]. У цьому аспекті мотив виступає ключовим фактором продуктивності, оскільки він не лише ініціює активність, а й спрямовує її на досягнення професійно значущих результатів.

С. Миронець розробив кільцеву модель діяльності, у якій виділяються такі компоненти, як мотив, мета, програма, інформаційна база, ухвалення рішення та професійно значущі якості [76]. Ця модель дає змогу аналізувати продуктивність не як суто кількісну характеристику результатів, а як інтегративний показник взаємодії психічних процесів, особистісних ресурсів та об'єктивних умов праці. Водночас вона демонструє, що продуктивність формується не лише під впливом зовнішніх обставин, а й через внутрішні ресурси особистості, такі як професійні здібності, когнітивні стратегії та емоційна регуляція.

Л. Березовська, аналізуючи різні моделі діяльності, запропонувала структуру, яка охоплює компоненти: потреба, мотив, об'єкт, мета, умови середовища, засоби, склад, контроль, оцінка та продукт. Проте, як підкреслює авторка, у цих моделях афективно-особистісні компоненти – напруженість, тривожність, значимість, цінності – представлені лише побічно, хоча саме вони значною мірою впливають на рівень продуктивності діяльності [7].

Психологічне вивчення діяльності фахівців будь-якої галузі вимагає чіткого визначення поняття «професійна діяльність». Як зазначають Г. Ложкін, Н. Воленюк та О. Солтик, праця є одним із основних видів діяльності, що має суттєвий вплив на розвиток психіки людини. Вони підкреслюють, що соціально обумовлена, усвідомлена та цілеспрямована праця становить основу професійної діяльності і водночас є ключовим механізмом реалізації продуктивного потенціалу особистості. Психологічний аналіз професійної діяльності «має значення для досліджень та практичних застосувань у психології, зокрема для

професійного відбору, розвитку компетентностей та визначення критеріїв продуктивності працівника в специфічних або кризових умовах» [53, с. 48].

Згідно з положеннями О. Степанова, «трудова діяльність є основним, історично первинним видом людської діяльності, це доцільна діяльність, спрямована на перетворення навколишнього світу для задоволення потреб людини» [71, с. 267]. Вчений акцентує, що праця повинна сприяти особистісному розвитку, забезпечувати задоволення від досягнутих результатів та формувати індивідуальні способи виконання завдань, що відображають особистісні та психологічні риси працівника. У цьому контексті продуктивність виступає як інтегральна риса потенціалу особистості в процесі професійної діяльності.

Аналіз літератури свідчить, що дослідження продуктивності професійної діяльності здійснюється в рамках системного, діяльнісного, особистісного та динамічного підходів. Системний підхід передбачає «вивчення регулятивних і комунікативних функцій психіки в контексті їх взаємодії з фізіологічними процесами та зовнішнім середовищем, а також їх впливу на розвиток особи, формування професійних навичок і продуктивності діяльності, включаючи функціональну надійність і стабільність виконання завдань» [77, с. 62].

Особистісний підхід, обґрунтований Г. Ложкіним, Н. Воленюк, О. Солтик, акцентує роль внутрішніх психічних чинників у регуляції професійної діяльності та розвитку суб'єкта праці. Вчені відзначають, що продуктивність професійної діяльності особистості залежить не лише від рівня професійних знань і навичок, але й від мотиваційної, когнітивної, емоційно-вольової та характерологічної сфер особистості. У цьому контексті психологія досліджує діяльність як детермінанту психічних процесів і рис особистості, а також оцінює вплив цих характеристик на рівень продуктивності, розглядаючи психічне як важливий чинник реалізації професійного потенціалу [53].

Динамічний підхід до вивчення професійної діяльності, представлений у роботах О. Кузьміна та О. Мельник, зосереджує увагу на розвитку особистості як безперервному процесі, що охоплює вікові зміни, адаптацію до соціальних норм та трансформацію професійних компетенцій. Цей підхід дає змогу аналізувати якісні зміни в особистості, включаючи прогресивні та регресивні

форми розвитку, а також досліджувати причини цих змін. На відміну від концепцій, орієнтованих на функціонально-енергетичні характеристики, динамічний підхід підкреслює активну роль самої особистості у формуванні своєї продуктивності та визначенні значущості подій, що впливають на поведінкові моделі і психічний склад [49].

І. Баклицький у своїх дослідженнях продуктивності професійної діяльності виділяє суб'єктивно-діяльнісний підхід, у рамках якого «суб'єкт» розглядається як особистість на найвищому рівні автономної, творчої та соціально спрямованої діяльності. Суб'єкт праці трактується як багаторівнева психічна структура, що інтегрує індивідуальні та особистісні якості, які визначаються соціальними умовами, предметом діяльності, її цілями та контекстом виконання завдань. Формування суб'єкта праці передбачає розвиток орієнтації на пізнання, трудову спрямованість, освоєння соціально визначених способів дії, а також розвиток необхідних особистісних якостей і професійних здібностей, що безпосередньо впливають на продуктивність професійної діяльності [5].

З позицій суб'єктивно-діялісного підходу, людина розвивається та проявляє себе через соціальну, творчу та автономну діяльність. Цей підхід до аналізу продуктивності праці ґрунтується на принципі активності суб'єкта, здатного ініціювати цілеспрямовані дії щодо об'єкта праці для досягнення соціально значущого результату, одночасно забезпечуючи власний особистісний і професійний розвиток [12]. Професійна діяльність як основна форма трудової активності відіграє важливу роль у життєдіяльності особистості, її соціальному становленні, самореалізації та самоствердженні. Проходження професійного шляху характеризується не лише розвитком суб'єкта праці, але й періодичними трансформаціями характеру діяльності. Це передбачає наявність взаємозв'язку між людиною та її діяльністю, який є унікальним для кожної професійної сфери.

М. Корольчук у своїх роботах наголошує, що для забезпечення високого рівня продуктивності професійної діяльності необхідно створити ряд умов:

1. Підбір працівників, найбільш особистісно відповідних до конкретного виду діяльності.
2. Високий рівень професійної підготовки та кваліфікації цих фахівців.

3. Раціональна організація трудового процесу та створення сприятливих умов праці.

4. Зручність та оптимізація інструментів і засобів праці.

5. Відповідність робочого навантаження фізичним та психологічним можливостям працівника.

6. Забезпечення безпеки праці, збереження професійного здоров'я та довголіття, а також надання психологічної підтримки для підтримання стабільної продуктивності [76].

I. Бех відзначає, що одним із важливих чинників продуктивності є професіоналізація працівника. У процесі професіоналізації змінюються вимоги особистості до праці, різні аспекти діяльності набувають особистісного значення та формують привабливість професії для суб'єкта. Професійний розвиток, як складний і циклічний процес, спрямований на підвищення професійного рівня, компетентності та зрілості особистості. При цьому продуктивність професійної діяльності формується не лише через здобуття знань і навичок, а й через розвиток професійних здібностей, а також здатність адаптуватися до змін і подолати потенційні негативні наслідки професійного розвитку [8].

Н. Верченко зазначає, що професіоналізм слід розуміти як здатність людини систематично та стабільно виконувати професійну діяльність на високому рівні продуктивності за різних умов, включно з екстремальними. Вчений підкреслює, що формування професіоналізму особистості визначається як активністю самого індивіда, так і впливом зовнішніх організаційних та соціальних чинників. За вказаним вченим, продуктивність професійної діяльності можна пояснити через взаємодію мотиваційної та операційної сфер особистості, що проявляється як у рівні досягнутих результатів, так і у станах працівника під час виконання завдань [14].

Констатуємо, що у психології проблема дослідження продуктивності професійної діяльності розглядається як комплексна категорія, оскільки немає єдиного теоретичного підходу, який би трактував її як центральний концепт. Більшість підходів зосереджуються на психологічних аспектах індивіда, досліджуючи когнітивні, афективні та поведінкові детермінанти продуктивності,

а не лише на оцінці кінцевих результатів. Зокрема, Л. Гуменюк та І. Сулятицький виділяють дві групи критеріїв для оцінки продуктивності трудової діяльності: 1) зовнішні, об'єктивні критерії, що відображають результати виконання професійних завдань; 2) внутрішні, психологічні критерії, які характеризують особистісні та мотиваційні ресурси працівника. Вчені уточнюють, що до зовнішніх критеріїв продуктивності належать кількість і якість продукції, рівень продуктивності та досягнуті цілі. До внутрішніх критеріїв відносяться професійно значущі якості, знання, навички, мотивація, саморегуляція, стресостійкість, професійна взаємодія та фізична підготовка [21].

О. Кірдіна акцентує увагу на тому, що аналіз та оцінка індивідуальної продуктивності професійної діяльності має враховувати не лише особистісні характеристики працівника, а й результати його трудової діяльності. Це питання залишається дискусійним у психології, особливо у контексті оцінки групової продуктивності та індивідуального внеску у спільну роботу. Основні труднощі виникають у визначенні об'єктивних критеріїв продуктивності та розробці надійних методів їх вимірювання [37].

Концепції «продуктивності» та «ефективності» у трудовій діяльності часто не розмежовуються, що пов'язано з певною схожістю понять «продукт» і «результат». Проте продуктивність, пише Р. Кухваха, слід розуміти як здатність індивіда досягати конкретних результатів у межах професійної діяльності при оптимальному використанні власних ресурсів та потенціалу, включаючи фізіологічні, психологічні та когнітивні аспекти. У більшості економічних та управлінських підходів продуктивність співвідноситься із досягнутими результатами, які можуть вимірюватися кількісно або якісно. В такому випадку продуктивність визначається на основі наявності підсумків трудової діяльності, які можуть мати як позитивні, так і негативні наслідки [51].

І. Ващенко розглядає продуктивність професійної діяльності як частоту досягнення професійних цілей, що залежить від комплексу індивідуальних якостей працівника, спрямованих на реалізацію завдань [13]. Продуктивність, на відміну від широкого поняття ефективності, характеризує здатність суб'єкта

досягати результатів у межах своєї діяльності, акцентуючи увагу на реальному внеску людини у створення продукту чи послуги.

Розвиток праксеології сприяв поширенню терміну «продуктивність» на різні види діяльності. Так, Ю. Іванова зазначає, що «до оцінки продуктивності слід включати критерії доцільності та економності виконання завдань, підкреслюючи, що продуктивність не обмежується лише матеріальними результатами, а враховує співвідношення між отриманим результатом та витраченими ресурсами» [28, с. 39].

Т. Коломоєць відзначає, що продуктивність є більш вузьким поняттям порівняно з ефективністю, оскільки вона концентрується на конкретних результатах трудової діяльності, тоді як ефективність охоплює комплекс взаємопов'язаних аспектів діяльності – цінності, потреби, цілі та витрати [39]. Вітчизняні та зарубіжні підходи до оцінки продуктивності враховують як зовнішні показники результату, так і внутрішні психологічні детермінанти, такі як професійні знання, навички, мотивація, саморегуляція та стресостійкість.

Дослідник М. Корман підкреслює, що «оцінка продуктивності професійної діяльності особистості потребує аналізу якості та надійності виконання завдань» [42, с. 93]. Фахівці з інженерної психології Л. Гуменюк та І. Сулятицький, зазначають, що «підвищення продуктивності людино-технічних систем неможливе без забезпечення високого рівня працездатності та стабільності оператора» [21, с. 384].

Ю. Іванова, І. Ушакова та О. Радько аналізують сучасні наукові концепції та виділяють три основні методичні підходи до оцінки продуктивності персоналу. Перший, економічний підхід, розглядає персонал як колективний суб'єкт, що безпосередньо впливає на виробничі результати. Основними показниками продуктивності в цьому підході є прибуток, собівартість продукції та інші економічні параметри, які відображають загальний внесок працівників у виробничий процес. Другий, виробничо-технологічний підхід, оцінює працівника здебільшого як робочу силу, зосереджуючись на показниках продуктивності, темпах виконання виробничих завдань, відсотку виконання норм та втраті робочого часу. Хоча цей підхід дає змогу кількісно вимірювати

трудові результати, він не враховує рівень організації роботи персоналу та соціально-психологічні чинники, що також безпосередньо впливають на продуктивність діяльності. Третій, соціальний підхід, розглядає персонал як соціальну систему, де продуктивність значною мірою залежить від умов організації праці, мотиваційного стану та психологічного клімату в колективі. Основними критеріями продуктивності за цим підходом є плинність кадрів, рівень кваліфікації, трудова дисципліна та стан соціально-психологічного клімату, що опосередковано впливає на результати діяльності [28].

Т. Коломоєць і Т. Коломоєць пропонують четвертий підхід до оцінки продуктивності персоналу, який передбачає розмежування об'єктивних і суб'єктивних показників продуктивності. До об'єктивних критеріїв відносять такі параметри: обсяг продукції за певну одиницю часу (ефективність), трудомісткість (часові витрати на одиницю продукції), якість виконання робіт (відповідність стандартам технологічного процесу), надійність виконання та інші кількісні показники. Суб'єктивні, психологічні критерії продуктивності охоплюють зацікавленість працівника, рівень задоволення від виконуваної роботи, формальний і неформальний соціальний статус, досягнутий у процесі професійної діяльності, рівень домагань, самооцінку, психологічну «ціну» роботи (що вимірюється через психологічні та фізіологічні зусилля), а також рівень психічної напруги, необхідний для досягнення бажаного результату. Визначення таких суб'єктивних показників утворює базу для психологічного підходу до оцінки продуктивності персоналу, який дає змогу враховувати особистісні та мотиваційні детермінанти трудової діяльності [39].

Науковий аналіз демонструє, що поняття продуктивності професійної діяльності охоплює різні рівні суб'єктів і результати їхньої діяльності. Зокрема, оцінювання продуктивності може здійснюватися на рівнях: а) продуктивності організації в цілому; б) продуктивності роботи персоналу; в) індивідуальної продуктивності працівника. Професійна діяльність може виконуватися як індивідуально, так і колективно. При цьому робота в групі може підвищувати продуктивність через соціальну фасилітацію або, навпаки, знижувати її через соціальну інгібіцію. Дослідження показують, що «деякі завдання зазвичай

виконуються краще в присутності інших людей», проте рівень тривожності індивіда визначає його реакцію: особи з високим рівнем тривожності часто негативніше реагують на присутність колег, тоді як люди з високим рівнем домагань проявляють позитивну реакцію на підтримку оточення [43, с. 281].

На основі аналізу різних підходів до вивчення продуктивності професійної діяльності можна зробити висновок про багатовимірність критеріїв оцінки. Дослідник К. Кошеленко підкреслює, що комплексний аналіз індивідуальної продуктивності потребує інтеграції чотирьох видів критеріїв: економічних, соціальних, психологічних та соціально-екологічних. Такий підхід, на думку вченого, «дає змогу співвіднести продуктивність окремого фахівця із продуктивністю організації в цілому» [46, с. 114].

Особлива увага приділяється психологічним чинникам, детермінантам продуктивності, що визначаються співвідношенням задоволеності працівника своєю діяльністю та «витратами» на її виконання (соматичними реакціями, психічним напруженням, втратою мотивації тощо). За Н. Оніщенко, критеріями продуктивності професійної діяльності можуть слугувати різні показники, що відображають досягнення конкретними працівниками поставлених цілей. Найбільш поширеними є: безпосередні показники продуктивності (кількість і якість виконаної роботи); результати тестування професійної компетентності; дані адміністративних документів, що свідчать про професійну придатність (заохочення, дисциплінарні стягнення тощо); рівень плинності кадрів; кількість і характер інцидентів на робочому місці, спричинених діями працівника; експертні оцінки та самооцінка продуктивності [64].

С. Максименко, С. Кузікова та В. Зливков підкреслюють, що здібності особистості є базовою передумовою продуктивності професійної діяльності. При цьому поряд із здібностями значну роль відіграє розвиток професійно важливих якостей, які визначаються як «індивідуальні характеристики суб'єкта, що впливають на продуктивність діяльності та процес її освоєння» [66, с. 254].

На думку Л. Карамушки та Л. Малімон, професійно важливі якості як передумова продуктивності діяльності працівника поділяються на три групи: 1) загальні психологічні характеристики; 2) спеціальні риси, необхідні для

виконання конкретної професійної діяльності; 3) вузькоспеціалізовані професійні якості, що формуються для вирішення специфічних завдань професії [73]. М. Білова виділяє такі ключові характеристики професіонала: а) стійку орієнтацію на професійну діяльність; б) фундаментальні теоретичні знання, практичні уміння та навички; в) належний розвиток психічних процесів, що сприяють професійному навчання та продуктивній діяльності; г) емоційну стійкість, яка забезпечує стабільну продуктивність навіть в умовах підвищеного психологічного чи професійного навантаження [9].

Цікаво, що І. Булах підкреслює роль емоційної стійкості як детермінанти високої продуктивності професійної діяльності [11], а О. Радько акцентує увагу на значенні локусу контролю для підтримки стабільної продуктивності [74]. Вчені Л. Савчук, Н. Бутенко, А. Власова зазначають, що продуктивність професійної діяльності визначається не лише наявністю професійних навичок і знань, а й особливостями мотиваційної, когнітивної, емоційно-вольової сфер, а також темпераменту. Аналіз їхньої праці свідчить, що такі особистісні характеристики, як відповідальність, самоконтроль, адекватна самооцінка, емоційна стійкість, рівень тривожності та ставлення до ризику, є значущими для підвищення продуктивності у більшості професій [80].

Сучасні наукові дослідження, спираючись на концепцію особистості С. Мадді, виділяють інтегративну особистісну характеристику – життєстійкість, яка складається з трьох компонентів: зобов'язання, контроль і виклик. Така «інтегральна характеристика продуктивності забезпечує підтримку психічного здоров'я, працездатності та активності в умовах стресу, що прямо впливає на продуктивність професійної діяльності», – пише М. Ткалич [83, с. 109].

М. Корольчук, В. Корольчук, С. Миронець підкреслюють, що для досягнення високої продуктивності важливими є не лише окремі професійно значущі якості, а й характер їх взаємодії. Позитивна координація між особистісними рисами підсилює їх вплив на продуктивність, тоді як конфлікти між ними можуть призводити до зниження окремих якостей і перешкоджати досягненню високого рівня майстерності [76].

Отже, питання продуктивності професійної діяльності особи залишається актуальним у сучасній психології. Дослідження свідчать про значущий вплив здібностей, мотивації, адаптаційних можливостей, професійної кваліфікації та особистісних рис на рівень продуктивності діяльності. Аналіз літератури дає змогу розглядати продуктивність як співвідношення досягнутих результатів і витрачених зусиль, де результатом виступає виконання професійних обов'язків, а зусиллям – психологічні ресурси та енергетичні витрати. З урахуванням психологічної природи цього явища, продуктивність професійної діяльності розглядається як інтеграція професійно значущих якостей, що забезпечують максимально повне та результативне виконання професійних завдань.

## **1.2. Основні чинники та умови продуктивності професійної діяльності працівників**

Продуктивність праці сьогодні розглядається не тільки як показник економічної ефективності організації, а як комплексне особистісне явище, зумовлене взаємодією особистісних, мотиваційних, емоційних, соціально-психологічних та організаційних факторів. Саме тому завданням психологічної науки є визначення чинників, що впливають на якість і результативність діяльності, а також умов, які сприяють розкриттю професійного потенціалу працівників, збереженню їхнього психологічного благополуччя та підвищенню ефективності функціонування трудових колективів.

Так, продуктивність професійної діяльності працівників визначається комплексом взаємопов'язаних чинників, серед яких особливе значення мають індивідуально-психологічні характеристики особистості. Такі характеристики формують основу того, як працівник здатний організувати власну діяльність, долати труднощі та підтримувати високу результативність у різних умовах роботи. Вивчення психологічних детермінант продуктивності дає змогу «окреслити ті особистісні риси, здібності та мотиваційні фактори, які сприяють досягненню оптимальних результатів у професійній сфері» [74, с. 46].

До важливих індивідуально-психологічних характеристик А. Чернявський відносить такі особистісні якості, які безпосередньо впливають на здатність працівника до стабільної та ефективної діяльності. Перш за все, важливими є такі риси, як відповідальність, що проявляється у системному та сумлінному виконанні завдань, здатності брати на себе обов'язки і прогнозувати наслідки власних дій. Відповідальність, як пише вчений, формує основу для організації професійної діяльності та мінімізує ризики помилок у роботі. Не менш значущою є риса самоконтролю, що забезпечує регуляцію поведінки працівника, дає змогу уникати імпульсивних рішень і підтримувати стабільний ритм виконання завдань. Самоконтроль визначає здатність дотримуватися правил і норм професійної діяльності, зокрема етичних і правових стандартів, що впливає на рівень продуктивності. Ще однією рисою дослідник називає емоційну стабільність, яка забезпечує збереження психологічної рівноваги у стресових ситуаціях. Зокрема, працівники з високим рівнем емоційної стабільності здатні ефективно реагувати на зміну умов роботи, підтримувати концентрацію на завданні та мінімізувати вплив зовнішніх стресогенних факторів [81].

Сучасні дослідження психологів, зокрема Л. Карамушки та Г. Гнускіної, підкреслюють значення життестійкості як інтегративної характеристики, що охоплює три компоненти: зобов'язання, контроль і виклик [31]. Життестійкість дає змогу працівникові не лише підтримувати продуктивність у звичайних умовах, а й зберігати працездатність та активність у стресових і кризових ситуаціях, сприяючи тривалому професійному зростанню.

Важливою рисою продуктивності М. Корман називає мотивацію та прагнення до досягнень, що визначають внутрішню орієнтацію працівника на результат та саморозвиток. Мотиваційна сфера охоплює як базові потреби та стимули, так і усвідомлені прагнення до професійного вдосконалення. Високий рівень мотивації корелює з більшою активністю працівника, здатністю швидко реагувати на зміни, адаптуватися до нових вимог і постійно підвищувати власну продуктивність. Особливо важливою є мотивація до досягнень, яка проявляється у прагненні встановлювати високі цілі, долати труднощі та оцінювати результати своєї діяльності. Працівники, орієнтовані на досягнення, зазвичай здатні

концентрувати зусилля на пріоритетних завданнях і підтримувати високу якість роботи навіть у складних умовах. Вони демонструють високу готовність до самостійного пошуку оптимальних рішень і проявляють ініціативу у професійній діяльності, що підвищує загальний рівень продуктивності колективу [42].

До чинників продуктивності О. Солтик відносить здібності та професійно важливі навички, які визначають компетентність працівника у виконанні професійних завдань. До них належать як загальні когнітивні здібності, такі як аналітичне мислення, критичний аналіз інформації, швидкість навчання та адаптації, так і спеціалізовані навички, пов'язані з конкретною професійною сферою. Працівники з високим рівнем професійних здібностей здатні ефективно опрацьовувати інформацію, швидко знаходити рішення та реалізовувати проекти з високою продуктивністю. До професійно важливих навичок належать також уміння організовувати власну фахову діяльність, планувати робочий процес, розподіляти час і ресурси, ефективно співпрацювати з колегами [53].

Крім цього, суттєвим чинником продуктивності Н. Оніщенко називає здатність до творчого вирішення завдань. Працівники, які володіють креативним мисленням, здатні генерувати нові ідеї, адаптувати відомі підходи до конкретних умов і пропонувати нестандартні рішення. Така здатність особливо важлива в умовах швидких змін та високих вимог до результатів, оскільки дає змогу підтримувати продуктивність на стабільно високому рівні [64].

Важливим елементом, що підсилює продуктивність, О. Паламарчук називає здатність до навчання та саморозвитку. Працівники, які систематично вдосконалюють свої професійні знання та навички, легше адаптуються до змін у технологіях і методах роботи, підвищують продуктивність виконання завдань і демонструють більшу стійкість у професійній діяльності [68].

Продуктивність професійної діяльності працівників значною мірою залежить від рівня їх професійної кваліфікації та компетентності, які визначають здатність виконувати робочі завдання з високою продуктивністю і досягати поставлених результатів у різних умовах. Зокрема, професійна кваліфікація є інтегративною характеристикою, що охоплює як теоретичні знання, так і практичні навички, необхідні для виконання конкретних професійних функцій.

Вона формує основу, на якій будуються всі подальші прояви продуктивності працівника та його здатність адаптуватися до змін у професійній сфері. Знання складають базу, необхідну для розуміння загальних закономірностей, принципів та технологій, що застосовуються в професійній діяльності. С. Миронець пише, що працівник, який володіє глибокими знаннями, здатний аналізувати ситуації, прогнозувати наслідки своїх дій та приймати рішення, що забезпечують максимальну продуктивність. Водночас його практичні навички дають змогу реалізовувати ці знання у конкретних робочих умовах, забезпечуючи виконання завдань у встановлені терміни та з необхідною якістю [76].

Компетентність працівника, за словами В. Бочелюк, не обмежується лише наявністю знань і навичок; вона охоплює також розвинені професійно значущі якості, що визначають продуктивність діяльності. До таких якостей належать аналітичне мислення, здатність до планування, системність у виконанні завдань, ініціативність, самостійність та творчий підхід. Працівник з високим рівнем професійно значущих якостей здатний організувати власну діяльність у відповідності з вимогами професії, оперативно реагувати на зміни та долати труднощі, що виникають у процесі роботи [82].

Однією з важливих умов продуктивності С. Максименко називає здатність застосовувати знання і навички у нових або кризових умовах. Працівник, який володіє цією здатністю, здатен адаптувати відомі підходи до нових ситуацій, модифікувати технології виконання завдань та ефективно діяти навіть у стресових обставинах. Така адаптивність визначається як рівнем професійної підготовки, так і психологічними особливостями особистості, включаючи стресостійкість та здатність до саморегуляції [66].

Як стверджує С. Шандрук, продуктивність професійної діяльності працівників значною мірою визначається організаційними умовами праці, які створюють структуроване середовище для виконання професійних завдань і сприяють максимальному використанню потенціалу працівника. Раціональна організація робочого процесу є одним із важливих чинників продуктивності, оскільки дає змогу впорядкувати завдання, оптимізувати послідовність операцій та скоротити непотрібні витрати часу й ресурсів. Чітке визначення завдань,

делегування відповідальності та планування робочих операцій забезпечують безперебійність виконання функціональних обов'язків, що безпосередньо впливає на обсяг та якість результатів праці [77].

Раціональна організація робочого процесу, за словами А. Власової, передбачає встановлення реалістичних норм та стандартів виконання завдань, які враховують індивідуальні можливості працівників. Такий підхід дає змогу уникнути перевантаження і забезпечує баланс між вимогами роботи й ресурсами, якими володіє працівник, що, у свою чергу, підвищує продуктивність. Працівники, які відчувають відповідність між обсягом завдань та своїми можливостями, здатні працювати більш сконцентровано, демонструвати вищий рівень залучення та досягати стабільних результатів у короткі терміни [80].

Важливим компонентом організаційних умов Л. Міщик називає забезпечення безпеки праці та підтримка професійного здоров'я. Безпечні умови праці зменшують ризик травматизму і професійних захворювань, що сприяє збереженню працездатності та тривалості трудової діяльності. Підтримка фізичного і психологічного здоров'я охоплює наявність відповідних перерв, оптимальних режимів роботи та відпочинку, а також забезпечення працівників необхідними ресурсами для підтримки стресостійкості та емоційного балансу. Працівники, які працюють у безпечних та здорових умовах, здатні підтримувати високу продуктивність протягом робочого дня та зменшувати ймовірність зниження результативності через перевтому або хронічний стрес [61].

Критично важливим чинником продуктивності І. Денищук вважає доступність зручних і продуктивних засобів праці. До них належать сучасне обладнання, технологічні інструменти, програмне забезпечення та інші ресурси, які дають змогу працівникам виконувати завдання швидко, точно та з меншими витратами енергії. Наявність відповідних засобів праці не лише полегшує виконання професійних функцій, а й стимулює прагнення до досягнення високих результатів, оскільки працівник може повністю реалізувати свій потенціал. У відсутності необхідного обладнання або при використанні застарілих технологій продуктивність працівників суттєво знижується, оскільки збільшується час на виконання завдань і зростає ризик помилок [22].

Однією з основних задач організації В. Сладкевич називає забезпечення збалансованого робочого навантаження. Перевантаження працівника або, навпаки, його недовантаження негативно впливають на продуктивність, оскільки у першому випадку виникає фізичне та психологічне виснаження, а в другому – втрачається мотивація та залучення до роботи. Раціональне навантаження повинно відповідати як кваліфікації та навичкам працівника, так і складності виконуваних завдань, що дає змогу підтримувати оптимальний рівень продуктивності та запобігати професійному вигоранню [81].

Організаційні умови праці також охоплюють створення системи взаємодії між працівниками та керівництвом. Чітке визначення обов'язків, надання зворотного зв'язку та підтримка ініціативи підвищують залучення працівників у процес виконання завдань. У таких умовах працівники не лише виконують свої функції, а й активно шукають шляхи для оптимізації процесів, що позитивно впливає на загальну продуктивність організації. Важливу роль відіграє також організація робочого простору. Зручне планування робочих місць, наявність необхідних технічних засобів та комфортна інфраструктура сприяють концентрації працівників, зменшенню стресу та підвищенню продуктивності. Недостатньо організоване робоче середовище, навпаки, призводить до втрати часу, збільшення числа помилок та зниження якості виконання завдань [57].

Продуктивність професійної діяльності працівників у значній мірі визначається соціально-психологічними умовами, які формують психологічне середовище колективу, створюють передумови для взаємодії, підтримки та розвитку працівників, а також впливають на їхню здатність до самореалізації. Одним із найважливіших аспектів є психологічний клімат у колективі. Цей феномен відображає загальну атмосферу взаєморозуміння, довіри та підтримки серед працівників, а також характер взаємодії між керівництвом і підлеглими. Позитивний психологічний клімат сприяє зниженню рівня конфліктності, посиленню мотивації та готовності до активної участі в колективній діяльності. Працівники, які працюють у сприятливому психологічному середовищі, демонструють більшу стійкість до стресових ситуацій, швидше відновлюють працездатність після невдач та здатні до ефективного виконання складних

завдань. Негативний клімат, навпаки, може призводити до внутрішньої напруги, зниження продуктивності та підвищення плинності кадрів [40].

Мотивація та підтримка з боку керівництва, пише І. Ушакова, є наступним важливим чинником, що визначає рівень продуктивності працівників. Працівники, які відчують увагу, визнання та підтримку з боку керівництва, більш активно охоплюються у виконання професійних завдань, прагнуть досягти поставлених цілей і демонструють вищий рівень відповідальності. Водночас недостатня мотивація або відсутність заохочень можуть призводити до пасивності, формалізму та низької продуктивності. Ефективне керівництво передбачає не лише контроль за виконанням завдань, а й створення умов для професійного зростання, розвиток внутрішньої мотивації працівників, стимулювання ініціативи та самостійності у прийнятті рішень [28].

Соціальна взаємодія та підтримка команди формують ще один важливий аспект соціально-психологічних умов праці. Активна взаємодія між членами колективу забезпечує обмін знаннями, досвідом та ідеями, сприяє колективному розв'язанню професійних задач та розвитку творчих підходів. Підтримка команди дає змогу працівникам відчувати впевненість у своїх діях, зменшує рівень стресу та сприяє формуванню почуття відповідальності не лише за власні результати, а й за результати колективу. Працівники, які сприймають колектив як джерело підтримки та ресурс для досягнення цілей, демонструють вищий рівень продуктивності та здатність до адаптації в умовах зміни завдань [43].

Соціально-психологічні умови охоплюють також створення атмосфери довіри та відкритості для обговорення проблем. Коли працівники відчують можливість вільно висловлювати свої думки та пропозиції, вони більш активно залучаються до процесів прийняття рішень, проявляють ініціативу та креативність. Такий підхід стимулює професійне зростання та підвищує рівень продуктивності, оскільки кожен член колективу відчуває свою значущість та відповідальність за результат. Позитивний психологічний клімат у колективі сприяє також формуванню соціальної підтримки, яка проявляється у взаємній допомозі, наставництві та консультаціях. Працівники, що отримують підтримку від колег, здатні швидше адаптуватися до змін, ефективніше вирішувати складні

завдання та уникати професійного вигорання. І. Заїка пише, що «наявність підтримки від команди знижує рівень стресу, сприяє підвищенню залучення до виконання професійних обов'язків та забезпечує продуктивність» [25, с. 108].

Продуктивність професійної діяльності працівників значною мірою визначається здатністю зберігати стабільність і високий рівень виконання завдань у стресових, кризових та екстремальних умовах. Стресостійкість виступає важливим індивідуально-психологічним чинником, що впливає на здатність працівника підтримувати продуктивність незалежно від обставин. Під стресостійкістю розуміють здатність особистості контролювати емоційні реакції, зберігати ясність мислення та приймати обґрунтовані рішення у ситуаціях, що потребують швидких і точних дій. Стійкість до стресу, стверджує Л. Наугольник, «дає змогу працівнику організації уникати виснаження, підтримувати стабільний ритм роботи та ефективно виконувати завдання навіть за наявності значного емоційного чи фізичного навантаження» [63, с. 87].

Емоційний стан працівників Н. Коновчук вважає однією з передумов продуктивності професійної діяльності, оскільки вона безпосередньо впливає на мотивацію, поведінкові стратегії, комунікативну взаємодію та здатність до саморегуляції у процесі виконання професійних завдань. Емоційні стани входять в структуру емоційної сфери, яка охоплюють емоції, почуття, настрої, афективні реакції та здатність до емоційного самоконтролю.

По-перше, важливою складовою емоційної сфери є емоційна стабільність. Працівники з високим рівнем емоційної стабільності здатні зберігати спокій і концентрацію навіть у стресових ситуаціях, швидко відновлювати ресурси після професійних навантажень і підтримувати продуктивність на стабільному рівні. Вони менше піддаються негативним впливам конфліктів, кризових ситуацій або непередбачуваних змін, що дає змогу їм ефективно виконувати завдання.

По-друге, значним чинником є здатність до самоконтролю, тобто управління власними емоційними реакціями. Працівники, які володіють самоконтролем, можуть уникати імпульсивних або деструктивних вчинків, що негативно впливають на продуктивність. Самоконтроль забезпечує баланс між

внутрішнім станом і зовнішніми вимогами, що сприяє прийняттю обґрунтованих рішень і ефективній взаємодії з колегами та керівництвом.

По-третє, важливою є здатність фахівця до емпатії та розпізнавання емоцій інших людей. Працівники, які розуміють і враховують емоційний стан колег та клієнтів, більш продуктивно взаємодіють у команді, зменшують ймовірність конфліктів і сприяють формуванню позитивного психологічного клімату. Емоційна чутливість дає змогу коригувати поведінку відповідно до потреб колективу та ситуації, що підвищує продуктивність групової діяльності.

По-четверте, спрямованість на позитивні емоції та задоволення від професійної діяльності також є важливим аспектом емоційної сфери. Працівники, які отримують задоволення від своєї роботи, демонструють більшу мотивацію до досягнення результатів, готовність долати труднощі та активніше застосовують професійні знання і навички на практиці. Позитивні емоції виступають ресурсом для відновлення енергії, підтримки продуктивного настрою та підвищення стійкості до професійних стресових чинників.

По-п'яте, рівень емоційної стійкості безпосередньо впливає на здатність працівника адаптуватися до змін у професійному середовищі. Люди з високим рівнем стійкості до емоційних навантажень швидше реагують на нові вимоги, конструктивно долають перешкоди і підтримують продуктивність у періоди організаційних трансформацій. Вони вміють зберігати концентрацію на важливих завданнях, не відволікаючись на негативні емоційні подразники, що сприяє більш ефективному виконанню професійних обов'язків.

По-шосте, емоційна сфера працівника також охоплює здатність до емоційної регуляції, тобто навичку свідомого управління власними емоціями з метою досягнення продуктивних результатів. Це дає змогу уникати перевтоми, вигорання, конфліктів та непорозумінь у професійній діяльності. Працівники з високою здатністю до емоційної регуляції ефективніше планують робочий день, розподіляють ресурси та контролюють темп виконання завдань.

По-сьоме, важливим є і взаємозв'язок емоційної сфери з мотивацією. Емоційно стабільний працівник здатний підтримувати внутрішню мотивацію навіть за відсутності зовнішніх стимулів. Він проявляє активність у реалізації

професійних завдань, прагне досягати поставлених цілей і застосовує власні знання та навички для поліпшення результатів роботи. Емоційна підтримка з боку колег і керівництва також сприяє підвищенню продуктивності, створюючи позитивний психологічний клімат у колективі [41].

Загалом, емоційна сфера працівника виступає своєрідним фундаментом для збереження високої продуктивності та стійкого рівня працездатності. Вона забезпечує баланс між емоційними реакціями і професійними завданнями, підтримує мотивацію, сприяє ефективній комунікації та дає змогу адаптуватися до нових умов роботи. Працівники з розвиненою емоційною сферою часто демонструють високу продуктивність, стійкість до стресу та здатність підтримувати якість виконання завдань протягом тривалого часу.

Отже, продуктивність професійної діяльності працівників визначається комплексом взаємопов'язаних чинників, які охоплюють як особистісні та психологічні характеристики, так і професійні компетенції, організаційні та соціально-психологічні умови праці, спрямованість на результат та здатність до адаптації у стресових і змінних умовах. Особливу роль у формуванні продуктивності відіграє емоційна сфера працівника, яка охоплює емоційну стабільність, здатність до самоконтролю, емпатію та регуляцію власних емоцій, що сприяє підтримці внутрішньої мотивації, високого рівня працездатності та ефективної комунікації в колективі.

### **1.3. Емоційні стани як передумова продуктивності професійної діяльності працівників**

У світі, де професійна діяльність людини пов'язується з інтенсивними міжособистісними взаємодіями, високими темпами роботи та постійними психологічними навантаженнями, значення набуває вивчення емоційної сфери особистості. Враховуючи, що емоційні стани виступають важливим регулятором поведінки, мислення та мотивації, визначаючи, наскільки ефективно працівник здатен виконувати професійні завдання, приймати рішення, взаємодіяти з колегами та адаптуватися до змін середовища, формують внутрішні психологічні

умови, що впливають на рівень працездатності, якість виконання обов'язків і загальну ефективність трудової поведінки фахівця, то виникає необхідність розгляду емоційних станів як умови продуктивності професійної діяльності.

Вивчення емоційних станів актуалізує проблему емоцій, які Л. Шульга визначає як складний психофізіологічний процес, що відображає індивідуальну реакцію людини на зовнішні та внутрішні подразники, супроводжується змінами у фізіологічному стані та поведінкових проявів, а також формує суб'єктивне переживання. Вони виступають важливим механізмом оцінки подій і обставин, допомагають орієнтуватися у середовищі та забезпечують регуляцію поведінки залежно від значущості стимулів. Емоційні переживання визначають характер взаємодії людини з іншими людьми, впливають на прийняття рішень та мотиваційні процеси. Вони є невід'ємною частиною психічного життя людини, визначаючи її реактивність та адаптаційні можливості у різних умовах [86].

В. Шапар у визначенні емоцій підкреслює їх роль як суб'єктивного переживання, що виникає у відповідь на конкретні події або обставини, і водночас має виражену мотиваційну функцію. Емоції виступають сигналом про актуальність подій для потреб і цілей людини, формують напрямок її дій та вибору поведінкових стратегій. Вони тісно пов'язані з когнітивними процесами, зокрема сприйняттям і оцінкою об'єктивної реальності, що забезпечує адекватну реакцію на соціальні та фізичні стимули. Емоційні прояви мають як зовнішню форму, у вигляді мимічних, жестикуляційних та голосових реакцій, так і внутрішню, що характеризується змінами психофізіологічного стану. Через емоції здійснюється інтеграція досвіду, підтримка внутрішньої рівноваги та формування міжособистісних зв'язків [72].

О. Степанов розглядає емоції як багатоконпонентне явище, яке охоплює переживання, фізіологічні зміни та поведінкові реакції, спрямовані на адекватну оцінку значущості подій для суб'єкта. Вони виконують регулятивну функцію, коригуючи поведінку відповідно до актуальних потреб і соціально визначених норм. Емоції формують внутрішнє відчуття задоволення або незадоволення, визначають інтенсивність і спрямованість діяльності, а також впливають на розвиток особистісних якостей і професійної компетентності. Вони взаємодіють

з мотиваційними і когнітивними процесами, визначаючи пріоритети дій та способи досягнення поставлених цілей. Емоційні стани можуть варіюватися за тривалістю та інтенсивністю, забезпечуючи гнучкість адаптації людини до змінних умов соціального і фізичного середовища [71].

На думку О. Овчаренко, емоції людини безпосередньо впливають на продуктивність і якість діяльності. Позитивні емоції, такі як задоволення, захоплення або оптимізм, сприяють підвищенню концентрації уваги, швидкості прийняття рішень та здатності до креативного мислення. Вони стимулюють внутрішню мотивацію, активізують пошук нових підходів до вирішення завдань і підвищують готовність до співпраці з колегами, що у свою чергу підсилює загальну продуктивність команди. Негативні емоції, наприклад роздратування, страх чи тривога, здатні значно знижувати продуктивність, оскільки провають порушення концентрації уваги, зменшують швидкість обробки інформації, уповільнюють прийняття рішень і формують когнітивні викривлення [78].

Емоції також регулюють фізіологічні ресурси організму: сильний стрес або тривога виснажують енергетичні запаси, провають втому та зниження витривалості, тоді як позитивні емоції покращують самопочуття та підвищують адаптаційні можливості працівника. Здатність усвідомлювати та контролювати власні емоційні реакції забезпечує оптимізацію діяльності, зменшує ризик конфліктів і підвищує стабільність виконання завдань. Таким чином, «емоції виступають фактором, який безпосередньо впливає на продуктивність, визначаючи його здатність до концентрації, прийняття рішень, взаємодії в колективі та адаптації до умов праці» [59, с. 62].

Емоційні стани – це складові емоційної сфери людини, які розглядають як динамічні психічні явища, що характеризуються тривалим переживанням емоцій певної спрямованості та інтенсивності, які впливають на сприйняття, оцінку подій і поведінкову активність людини. За словами Т. Кириленко, вони відображають інтеграцію когнітивних, афективних і фізіологічних компонентів і забезпечують адаптаційні реакції на внутрішні та зовнішні стимули. Емоційні стани формуються під впливом індивідуальних особливостей, ситуаційних факторів і соціального оточення, визначають характер мотивації та активність

людини у виконанні завдань. Вони можуть змінюватися за тривалістю та інтенсивністю, впливаючи на продуктивність професійної діяльності та рівень самоконтролю [35]. Крім того, емоційні стани виконують регулятивну функцію, сприяючи підтриманню психологічної рівноваги та адаптації до складних умов.

М. Іванчук трактує емоційні стани як стабільні актуальні переживання, що виникають у результаті тривалої дії емоційних процесів і формують настрій, мотивацію та поведінкові схеми. Вони визначають загальний тонус психіки, впливають на здатність концентрувати увагу, приймати рішення та підтримувати професійну активність. Емоційні стани можуть мати як позитивну, так і негативну спрямованість, що визначає конструктивність або деструктивність поведінкових реакцій. Вони інтегрують індивідуальні психологічні особливості та соціальні взаємодії, формуючи унікальний досвід переживання кожного працівника. Через емоційні стани відбувається регуляція психофізіологічних процесів і формування адаптивної поведінки в умовах змінного робочого середовища [29]. Тому емоційні стани слід розглядати як важливий чинник, що впливає на продуктивність і психологічне благополуччя працівника.

Б. Кочубей акцентує увагу на тому, що емоційні стани є комплексними психічними явищами, які відображають внутрішній емоційний тонус людини та здатність реагувати на зовнішні й внутрішні події. Вони формуються на основі взаємодії афективних, когнітивних та мотиваційних компонентів і визначають напрямок поведінки та рівень активності. Емоційні стани можуть змінюватися під впливом професійної діяльності, стресових ситуацій та взаємодії з колективом, що безпосередньо впливає на продуктивність роботи. Вони виступають регулятором психофізіологічного стану, сприяючи підтриманню емоційної стабільності та життєстійкості, й формують психологічний контекст, у якому відбувається прийняття рішень і реалізація завдань [25].

І. Лапченко розглядає емоційні стани як багатокомпонентні психічні явища, що характеризуються тривалістю, інтенсивністю та спрямованістю переживань, які впливають на сприйняття, мотивацію та поведінкові реакції. Вони виникають у відповідь на значущі для індивіда події та відображають суб'єктивну оцінку цих подій з точки зору особистих цінностей і потреб.

Емоційні стани взаємодіють із когнітивними процесами, формуючи комплексну оцінку ситуації та визначаючи способи реагування. Вони сприяють підтриманню психологічного балансу та адаптивності у професійній діяльності, забезпечуючи гнучкість у поведінці та збереження продуктивності за різних умов. Через емоційні стани здійснюється регуляція внутрішнього стану працівника, підвищується здатність до концентрації, самоконтролю та активності [52].

На думку М. Варія, емоційні стани є невід'ємною складовою психічного життя людини та відіграють важливу роль у регуляції поведінки, мотивації та продуктивності професійної діяльності. Вони характеризуються комплексом переживань, які охоплюють когнітивні, фізіологічні та поведінкові компоненти, і визначають реакції людини на внутрішні та зовнішні подразники. Розуміння різних видів емоційних станів дає змогу оцінити психологічний стан працівника, спрогнозувати його здатність до продуктивної діяльності та визначити умови, що сприяють підтримці стабільності психоемоційної сфери [12].

1. Радість – один із найпоширеніших видів емоційних переживань і пов'язані з позитивними переживаннями та задоволенням. До сфери радості належать емоції захоплення, задоволення, оптимізму та ейфорії, які стимулюють активність та підвищують загальну продуктивність працівника. Ці стани сприяють більшій креативності, генерації нових ідей та активному включенню в колективні процеси. Працівники, які відчують радість у професійній діяльності, частіше демонструють високий рівень мотивації, готовність до співпраці та стійкість до рутинних завдань. Радість формує позитивний клімат у колективі та сприяє підтримці морального духу співробітників.

2. Пригніченість, або стани смутку та апатії – характеризується переживаннями втрати, розчарування, туги або емоційної втоми. Ці стани знижують активність працівника, обмежують його здатність до прийняття рішень та гальмують ініціативу. Пригніченість може виникати у відповідь на невдачі, конфлікти або перевантаження, а її тривалість та інтенсивність безпосередньо впливають на продуктивність. Працівники в стані пригніченості частіше допускають помилки, мають знижений рівень концентрації та виявляють знижену мотивацію до виконання завдань.

3. Тривожність – виникає у ситуаціях загрози, невизначеності або ризику і проявляються як настороженість, тривога, занепокоєння або панічні реакції. Тривожність мобілізує організм на захисні дії, проте її надмірна інтенсивність може призводити до дезорганізації діяльності та зниження продуктивності. Працівники, які зазнають тривожних станів, можуть зосереджуватися на уникненні негативних наслідків замість досягнення продуктивних результатів, що потребує спеціальної підтримки та оптимізації робочих умов.

4. Агресія – проявляється у вигляді гніву, роздратування, злості, неприязні і часто супроводжуються готовністю до конфліктної поведінки. Такі емоції можуть мати як деструктивний, так і мобілізуючий ефект. У межах професійної діяльності помірна агресивність може сприяти активності та захисту власних інтересів, тоді як надмірна – підвищує ризик конфліктів, зниження співпраці та загального рівня продуктивності колективу.

5. Відраза – характеризується негативними переживаннями у відповідь на неприємні, огидні або морально неприйнятні стимули. Вона формує захисну поведінку, що може проявлятися у відстороненні від завдань або людей, що викликають дискомфорт. Відраза може знижувати залучення у робочі процеси та стримувати співпрацю, що безпосередньо впливає на продуктивність.

6. Здивування – короточасний емоційний стан, що виникає у відповідь на несподівані або незвичні події. Воно супроводжується підвищеною увагою, активізацією когнітивних процесів та готовністю до оцінки нової інформації. У професійній діяльності здивування може виступати як фактор мобілізації ресурсів для адаптації та вирішення неочікуваних завдань. Своєчасне використання здивування дає змогу працівникам швидше реагувати на зміни умов роботи та знаходити оптимальні шляхи реалізації поставлених завдань.

7. Сором і провина – виникають як реакції на власні помилки або невідповідність соціальним нормам. Такі емоційні стани стимулюють самоконтроль, корекцію поведінки та підвищення професійної відповідальності. Працівники, які усвідомлюють власну провину, можуть активніше шукати способи виправлення ситуації та вдосконалення своєї діяльності. Однак

надмірна інтенсивність цих станів здатна призводити до демотивації, що негативно позначається на продуктивності.

8. Гордість – відображає усвідомлення особою власних досягнень, а також компетентності. Емоційний стан гордості стимулює працівника до подальшого розвитку та підвищення професійної майстерності. Він формує внутрішню мотивацію, сприяє активному включенню в робочі процеси та підвищує впевненість у власних силах. Гордість у межах продуктивної діяльності підвищує рівень відповідальності та заохочує до якісного виконання завдань.

9. Спокій – характеризується станом психологічної рівноваги, гармонії та стабільності. Такий емоційний стан створює основу для зосередженої, усвідомленої та продуктивної діяльності. Спокій дає змогу працівникам підтримувати високу концентрацію, оптимально оцінювати ситуацію та ухвалювати виважені рішення. Він також знижує рівень стресу та емоційної напруженості, сприяючи довготривалій стабільності праці.

10. Емоційне піднесення – проявляється у вигляді активності, ентузіазму та високої мотивації до дії. Цей стан стимулює до творчості, пошуку нових рішень та ефективної взаємодії з колегами. Працівники у стані емоційного піднесення демонструють підвищену працездатність, швидше опановують нові навички та продуктивніше виконують професійні завдання.

11. Фрустрація – виникає у відповідь на перешкоди щодо досягнення поставлених цілей. Цей стан супроводжується роздратуванням, напруженням та зниженням мотивації. Працівники, які відчувають фрустрацію, можуть демонструвати менш продуктивну поведінку, знижувати ініціативність та ухилятися від виконання складних завдань.

12. Ригідність – характеризується стійкістю до змін та небажанням адаптуватися до нових умов. Такий емоційний стан зменшує гнучкість мислення та здатність до інноваційної діяльності, що негативно впливає на продуктивність. Працівники з ригідністю менш схильні до спільного вирішення проблем та часто демонструють опір до впровадження нових методів роботи.

13. Депресія – є одним із найтриваліших негативних емоційних станів, що супроводжується зниженням активності, апатією, втратою інтересу та

внутрішньою пасивністю. Цей стан серйозно обмежує продуктивність, здатність приймати рішення та взаємодіяти з колегами [12].

За словами І. Галецької, позитивні емоційні стани, такі як радість, задоволення або емоційне піднесення, сприяють підвищенню мотивації, концентрації та активності, що стимулює креативність та здатність до вирішення складних завдань. Працівники, які перебувають у цьому стані, демонструють більшу готовність до співпраці, підтримують доброзичливі взаємини з колегами і більш ефективно адаптуються до змін. Негативні емоції, зокрема тривожність, пригніченість або агресивність, здатні значно знижувати продуктивність. Зокрема, тривожність призводить до втрати концентрації та уповільнення процесів прийняття рішень, а пригніченість зменшує активність, формуючи апатію та пасивність у виконанні завдань. Агресивні стани часто спричиняють порушення комунікації, послаблюють взаємодію у колективі та можуть провокувати конфлікти, що негативно впливає на продуктивність групи [18].

Я. Зелінська стверджує, що емоційна нестійкість або ригідність працівника може стати перешкодою для адаптації до нових умов, тоді як здатність до регуляції емоцій, самоконтролю та збереження спокою у стресових ситуаціях забезпечує високий рівень продуктивності. Важливим аспектом є й те, що емоції взаємопов'язані з фізіологічними процесами: стрес або тривожність можуть призводити до швидкого виснаження, зниження концентрації та когнітивних здібностей, тоді як позитивні стани підвищують витривалість і активність [26].

Л. Карамушка пише, що радість у професійній діяльності вона проявляється у формі активного включення у робочий процес, підвищеної креативності та готовності до виконання складних завдань. Працівники, які відчують радість, демонструють більш ефективну комунікацію з колегами, ініціативність та здатність пропонувати нові підходи до вирішення проблем. Крім того, радість сприяє підвищенню загальної стійкості до стресових ситуацій, даючи змогу працівникам продуктивно реагувати на непередбачувані умови [31].

За словами Т. Кириченко, пригніченість в професійному контексті цей стан проявляється у зниженні мотивації, пасивності, униканні відповідальності та зменшенні уваги до деталей. Працівники, які переживають пригніченість,

можуть демонструвати низьку продуктивність, схильність до помилок та недостатню активність у виконанні завдань. Тривала пригніченість здатна формувати негативну атмосферу в колективі, знижуючи моральний дух та ефективність командної роботи [36].

Тривожність, на думку О. Кокуна, у професійній діяльності проявляється у формі постійного контролю, надмірного аналізу дій, уникнення ризику та зниження продуктивності при прийнятті рішень. Працівники з високим рівнем тривожності можуть уповільнювати робочі процеси, а також демонструвати неефективне управління часом та схильність до конфліктів через надмірну реактивність на ситуації. Одночасно помірний рівень тривожності здатний мобілізувати ресурси й підвищити відповідальність за результати роботи [38].

Н. Коновчук стверджує, що агресивність у професійній діяльності вона може виявлятися в конфліктній поведінці, нетерпимості до критики, недостатній готовності до співпраці та прагненні домінувати над колегами. Надмірна агресивність знижує продуктивність, погіршує командну взаємодію та створює соціальне напруження в колективі. Проте в помірних межах агресивність, як пише дослідник, може проявлятися як рішучість, наполегливість та здатність захищати власні ідеї та професійні рішення [41].

У праці О. Кузьміна описане здивування, яке в професійній діяльності здивування проявляється у підвищеній увазі до нових обставин, мобілізації когнітивних ресурсів та готовності до швидкого прийняття рішень. Цей стан стимулює навчання та адаптацію, сприяє швидкому опануванню нових навичок та розвитку гнучкості мислення. Однак надмірне або тривале здивування може викликати дезорганізацію діяльності й тимчасове зниження продуктивності [49].

Сором та провина, на думку Н. Петік, виникають у відповідь на власні помилки або невідповідність соціальним нормам і сприяють самоконтролю, корекції поведінки та підвищенню відповідальності. У професійній діяльності вони проявляються у прагненні виправити помилки, уникати повторних порушень та підтримувати стандарти. Однак надмірні почуття провини можуть блокувати активність, знижувати впевненість, уповільнювати процес прийняття рішень. Гордість же виникає у відповідь на власні досягнення та компетентність

і стимулює прагнення до самовдосконалення та підвищення продуктивності. Працівники, що відчують гордість, проявляють підвищену мотивацію, активність, ініціативність і готовність ділитися знаннями з колегами [30].

М. Корман доводить, що спокій у професійній діяльності він проявляється у здатності зосереджуватися, адекватно оцінювати ситуації, контролювати емоційні реакції та приймати виважені рішення. Спокій сприяє довготривалій продуктивності, знижує ймовірність конфліктів та формує сприятливий психологічний клімат у колективі. А емоційне піднесення проявляється у вигляді активності, енергійності, мотивації до дії та готовності до вирішення складних завдань. У професійній діяльності воно стимулює креативність, швидке навчання та високий рівень взаємодії з колегами. Працівники у стані емоційного піднесення демонструють більш високу працездатність, готовність до співпраці та здатність до продуктивного виконання багатьох завдань [42].

І. Лапченко описує фрустрацію, яка у професійній діяльності вона може призводити до уникнення складних завдань, зменшення ініціативності та погіршення продуктивності; ригідність, яка в професійній діяльності проявляється у небажанні адаптуватися, відмові від нових методів роботи та низькій гнучкості мислення, і депресивні стани, які супроводжуються апатією, зниженням активності та втратою інтересу до професійної діяльності і в робочому середовищі проявляються у відсутності мотивації, низькій працездатності, зменшенні взаємодії з колегами та схильності до помилок [52].

О. Малхазов доводить, що кожен емоційний стан може як стимулювати продуктивність, так і створювати ризики для її зниження, залежно від інтенсивності та тривалості. Аналіз цих проявів емоцій дає змогу керівництву та психологам організації своєчасно коригувати умови праці, підтримувати оптимальний психологічний клімат та забезпечувати високий рівень продуктивності персоналу. Формування навичок саморегуляції, підтримка позитивних емоційних станів та зниження інтенсивності негативних емоційних переживань є ключовими аспектами підвищення продуктивності професійної діяльності та забезпечення стабільності та розвитку колективу [60].

За словами О. Паламарчук, емоційні прояви у професійній діяльності є важливим індикатором продуктивності, оскільки вони відображають стан внутрішніх ресурсів працівника та його здатність до виконання завдань. Аналіз цих проявів дає змогу своєчасно виявляти ризики для продуктивності, запобігати вигоранню та підтримувати високий рівень залучення. Водночас позитивні емоційні стани стимулюють творчість, ініціативність, концентрацію та ефективне взаємодіяння у колективі. Систематичний аналіз, моніторинг та регуляція емоційної сфери є умовами підтримки високої продуктивності, стійкості до стресів та здатності адаптуватися до змін робочого середовища [68].

Отже, аналіз проявів емоційних станів у професійній діяльності працівника демонструє їх багатогранний вплив на продуктивність. Радісні, спокійні та емоційно піднесені стани стимулюють активність, творчість та співпрацю, тоді як пригніченість, тривожність, агресивність, відраза, фрустрація, ригідність та депресія знижують продуктивність, порушують взаємодію та обмежують адаптивність. Системна робота з емоційною сферою, впровадження програм психологічної підтримки, розвиток саморегуляції та формування сприятливого психологічного клімату є важливими для забезпечення продуктивної діяльності.

## РОЗДІЛ 2

### ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

#### **2.1. Організація та методи емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності**

У психологічній науці актуальності набуває потреба у ґрунтовному емпіричному вивченні взаємозв'язку між емоційними станами працівників та їхньою професійною продуктивністю, оскільки саме науково підтверджені дані дають змогу перейти від теоретичних припущень до практичних висновків і рекомендацій. Ефективна організація та методичне забезпечення такого дослідження є умовами отримання достовірних результатів, які відображають реальні закономірності впливу емоційної сфери на трудову діяльність.

Обґрунтування організації та методів емпіричного дослідження дає змогу визначити оптимальні інструменти вимірювання емоційних станів, критерії оцінки продуктивності, а також встановити психолого-поведінкові механізми, що лежать в основі цієї взаємодії, забезпечуючи наукову валідність і практичну значущість отриманих результатів. Тому для емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності запропоновано використання таких діагностичних методик:

1. Методика «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка [3].
2. Методика діагностики емоційної спрямованості особистості Б. Додонова [27].
3. Методика діагностики професійного вигорання особистості К. Маслача і С. Джексона [44].
4. Опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації» [6].

Охарактеризуємо методики емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

Так, для емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їхньої професійної діяльності застосовано методику

«Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка. Вона дає змогу комплексно оцінювати чотири важливі психоемоційні стани: тривожність, фрустрацію, агресивність та ригідність, які виступають важливими індикаторами загальної емоційної стабільності та адаптивності особистості в умовах професійної діяльності. Методика спрямована на виявлення індивідуальних особливостей реагування на стресові та нестандартні ситуації, що безпосередньо впливають на продуктивність працівника, його здатність виконувати завдання вчасно та підтримувати якість професійної роботи.

Методика складається з 40 суджень, розподілених на чотири блоки по 10 питань для кожного стану. Респонденти оцінюють прояви своїх емоційних станів, відповідаючи «так» або «ні». За повну відповідність стану нараховується 2 бали, за часткову – 1 бал, за відсутність – 0 балів. Висока валідність і надійність методики дають змогу застосовувати її як індивідуально, так і для групових досліджень. Підсумкові бали в межах кожного блоку питань дають можливість кількісно оцінити рівень прояву відповідних емоційних станів у професійній діяльності працівників.

Тривожність у контексті професійної діяльності характеризує відчуття загрози або невизначеності, яке може виникати через нові завдання, зміни в робочих процесах або нестабільність умов праці. Підвищена тривожність зменшує здатність до концентрації та продуктивного виконання завдань, тоді як помірний рівень тривоги може мобілізувати увагу та підвищити готовність до вирішення проблем. Фрустрація виникає у випадках невиконання значущих завдань або неможливості реалізувати професійні цілі, проявляючись у відчутті безвиході, роздратованості або внутрішньому конфлікті. У професійному середовищі високий її рівень може призводити до зниження продуктивності, зниження ініціативи та використання неефективних стратегій поведінки.

Ригідність відображає труднощі адаптації до змін у робочих умовах або нових професійних вимогах. Так, працівники з високим рівнем ригідності проявляють уповільнену реакцію на зміни, що негативно впливає на оперативність прийняття рішень та виконання завдань у кризових ситуаціях. Агресивність у професійному середовищі організації проявляється у вигляді

конфліктності, роздратованості або нетерпимості до колег і робочих процесів. Вона може негативно впливати на командну взаємодію та рівень продуктивності працівників, тоді як контрольована агресивність іноді стимулює їх активність і наполегливість у досягненні результатів.

Інтерпретація результатів проводиться за блоками: тривожність – 0–7 балів означає низький рівень, 8–14 балів – середній, 15–20 балів – високий; фрустрація – 0–7 балів свідчить про високу стійкість до невдач, 8–14 – середній рівень фрустрації, 15–20 – високий рівень з низькою самооцінкою; агресивність – 0–7 балів демонструє стриманість, 8–14 – середній рівень, 15–20 – високий рівень з труднощами у взаємодії; ригідність – 0–7 балів означає низьку ригідність, 8–14 – середній рівень, 15–20 – високий рівень з проблемами адаптації. Такий підхід дає змогу не лише кількісно оцінити емоційні реакції працівників, а й визначити потенційні ризики зниження продуктивності через надмірну тривожність, фрустрацію, ригідність або агресивність.

Важливою методикою, яку було застосовано для емпіричного дослідження впливу емоційних станів на продуктивність професійної діяльності працівників, стала методика діагностики емоційної спрямованості особистості Б. Доднова. Вона дає змогу виявляти специфічні типи емоційної орієнтації дорослих працівників та оцінювати їхній потенційний вплив на продуктивність у робочих процесах. Бланк методики охоплює десять типів емоційної спрямованості: альтруїстична, комунікативна, глорична, праксична, пугнічна, романтична, гностична, гедоністична, естетична та акізитивна. Кожен працівник оцінює власну схильність до зазначених емоційних спрямованостей за чотирибальною шкалою: «безумовно так» – 2 бали, «скоріше, так» – 1 бал, «скоріше, ні» – 0 балів, «безумовно ні» – –2 бали. Такий підхід дає змогу кількісно оцінити індивідуальні емоційні орієнтації та їхню інтенсивність, а також аналізувати, яким чином ці орієнтації впливають на продуктивність у різних робочих ситуаціях, схильність до ризику, здатність до командної роботи та ефективність прийняття рішень.

Слід враховувати, що емоційна спрямованість визначає, наскільки працівник активно охоплюється в професійні завдання, яким чином він взаємодіє з колегами та реагує на зміни або труднощі у роботі. Наприклад, працівники з

альтруїстичною спрямованістю схильні враховувати інтереси колег і спрямовувати власну активність на користь команди, що, у свою чергу, підвищує колективну продуктивність. Комунікативна спрямованість стимулює активну взаємодію та підтримку соціальних зв'язків у колективі, сприяючи оптимізації робочих процесів та запобіганню виробничим конфліктам серед працівників. Глорична спрямованість проявляється у прагненні до визнання та демонстрації професійних досягнень, що часто мотивує до високої продуктивності за умови конструктивного самоконтролю. Також праксична спрямованість особистості відображає практичний підхід до виконання завдань, орієнтуючи працівника на результат та ефективну організацію своєї роботи.

Методика також враховує менш поширені, але значущі типи емоційної орієнтації, такі як пугнічна, романтична, гностична, гедоністична, естетична та акізитивна. Пугнічна спрямованість характеризує обережність і підвищену тривожність, що може знижувати швидкість виконання завдань, але водночас підвищує увагу до деталей. Романтична спрямованість проявляється у схильності до емоційного залучення в процеси, що часто підвищує креативність і нестандартне вирішення проблем, однак може впливати на продуктивність у рамках рутинних завдань. Гностична спрямованість стимулює потребу у пізнанні та аналізі, що підтримує якість виконання складних професійних функцій. Гедоністична та естетична спрямованість впливає на мотивацію через позитивні емоційні переживання, підвищуючи продуктивність у творчих або нестандартних видах діяльності. Акізитивна спрямованість, пов'язана з прагненням до накопичення та володіння ресурсами, може стимулювати індивідуальну продуктивність у конкурентних умовах.

Одним із найбільш поширених та надійних методичних інструментів для дослідження емоційного вигорання працівників є підхід К. Маслач і С. Джексон, який ґрунтується на трикомпонентній моделі синдрому «емоційного вигорання». Опитувальник, розроблений цими авторами, став одним із перших інструментів для системного вивчення даного феномену та, навіть після першої публікації у 1986 році, продовжує застосовуватися в психологічних та організаційних дослідженнях. Даний інструмент отримав значне поширення у багатьох країнах

світу, зокрема в європейських державах, де було підтверджено дискримінантну, внутрішню та конвергентну валідність у порівнянні з іншими інструментами оцінки емоційного вигорання. Модифікація методики, використана нами, підвищує точність емпіричного аналізу, даючи змогу виявляти прояви емоційного вигорання та визначати його рівень за трьома фазами: «напруження», «резистенція» та «виснаження».

Методика охоплює 84 питання, які дають змогу чітко ідентифікувати симптоми емоційного вигорання на різних етапах його розвитку. До оцінюваних проявів належать емоційна втома, депресивні стани, замкнутість, байдужість до професійних обов'язків та зниження мотивації до виконання робочих завдань. Три зазначені фази дають змогу врахувати не лише психологічні прояви, а й фізіологічні та психосоматичні зміни, що супроводжують процес емоційного виснаження. Даний інструмент дає змогу діагностувати прояви емоційного вигорання у працівників різних галузей діяльності, що дає змогу порівнювати результати між професійними групами та розробляти диференційовані програми підтримки і профілактики для різних категорій працівників.

Особливу увагу слід приділити інтерпретації результатів діагностики методики вигорання К. Маслач та С. Джексон. Цей підхід є надійним інструментом для вивчення емоційного вигорання, оскільки дає змогу не лише виміряти його рівень, а й детально аналізувати етапи розвитку та симптоми, що визначають різні фази. Прояви емоційного вигорання оцінюються за шкалою балів від 0 до 30 для кожного симптому. Згідно з методикою, 0–9 балів свідчать про відсутність симптомів, 10–15 балів – про початкову стадію розвитку вигорання, а 16 балів і більше вказують на сформовані симптоми, які потребують уваги та інтервенції. У разі отримання показників від 20 балів і більше, симптоми вважаються домінуючими на певному етапі розвитку емоційного вигорання. Це дає змогу визначити, яка фаза синдрому є найбільш вираженою у конкретного працівника та оцінити специфіку психологічних і емоційних процесів у нього.

Фаза «напруження» характеризується відчуттям невдоволення собою, підвищеною тривожністю, депресивними настроями, переживанням складних або травмуючих ситуацій, а також відчуттям «психологічного тиску» та

обмеженості ресурсів. Фаза «резистенції» проявляється захисними реакціями: емоційним відстороненням, байдужістю до робочих завдань, економією психічних ресурсів та редукцією професійної активності. На цьому етапі працівники можуть демонструвати поверхневу залучення у роботу, прагнути мінімізувати контакт із колегами та уникати складних завдань, що безпосередньо знижує рівень продуктивності. У фазі «виснаження» спостерігається значне зниження енергетичного потенціалу, емоційне відчуження, деперсоналізація та виникнення психосоматичних порушень, що істотно впливає на продуктивність та здатність виконувати професійні обов'язки.

Оцінка проявів емоційного вигорання для кожної фази здійснюється за шкалою від 0 до 120 балів, що дає змогу детально визначити ступінь розвитку кожної фази. Важливо зазначити, що порівняння балів між фазами не є абсолютно коректним, оскільки кожна фаза характеризується різними психологічними та фізіологічними процесами. Так, менша сума балів у фазі «напруження» порівняно з фазою «виснаження» не означає меншої значущості першої фази, а лише відображає різні етапи розвитку емоційного вигорання, які по-різному впливають на продуктивність працівника.

В дослідженні емоційних станів працівників важливим аспектом є виявлення психологічних чинників, які можуть сприяти формуванню цього синдрому, зокрема схильності до прокрастинації. Так, прокрастинація, або систематичне відтермінування виконання завдань, є однією з психологічних характеристик, здатних істотно впливати на рівень продуктивності професійної діяльності. В умовах високої трудової завантаженості відкладання завдань може провокувати наростання стресових реакцій, підвищувати емоційне виснаження та, як наслідок, сприяти поглибленню емоційного вигорання, що безпосередньо позначається на продуктивності працівника.

Для емпіричного оцінювання рівня прокрастинації серед працівників застосовано відомий опитувальник «Ступінь вираженості прокрастинації», який дає змогу визначити її рівень за трьома шкалами: «Мотиваційна недостатність», «Перфекціонізм» та «Тривожність». Даний інструмент охоплює 15 тверджень, кожне з яких оцінюється за трибальною шкалою: «0» – не погоджуюсь, «1» –

важко визначитися, «2» – повністю погоджуюсь. Така структура прокрастинації дає змогу детально вимірювати ставлення респондентів до різних аспектів прокрастинації та кількісно оцінювати її прояви у різних професійних групах.

Що стосується аналізу шкал методики, то шкала «Мотиваційна недостатність» оцінює ступінь зниження внутрішньої мотивації працівника до виконання робочих завдань, що безпосередньо відображається на його продуктивності та якості виконуваної роботи. Шкала «Перфекціонізм» фіксує прагнення до досягнення ідеальних результатів, що часто спричиняє затримку виконання важливих завдань та зниження темпу роботи. Шкала «Тривожність» дає змогу виявити, як страх невдачі або надмірна занепокоєність перед майбутніми завданнями впливає на відкладання роботи, що є непрямим фактором формування емоційного вигорання та зниження продуктивності.

Обробка результатів цього опитувальника дає змогу класифікувати рівень прокрастинації за трьома категоріями: низький, середній та високий. Для кожної шкали встановлено такі межі балів: низький рівень – 0–3 бали, середній – 4–6 балів, високий – 7–10 балів. Загальний рівень прокрастинації розраховується як сума балів за всі 15 тверджень: низький рівень – 0–5 балів, середній – 6–14 балів, високий – 15–30 балів. Така систематизація дає змогу отримати детальну картину проявів прокрастинації та оцінити її потенційний вплив на продуктивність конкретного працівника.

Результатом підсумування даних проаналізованих діагностичних методик є прояви емоційно-нейтрального, емоційно-негативного та емоційно-позитивного стану працівників.

1. Нейтральний емоційний стан – характеризується збалансованим рівнем психоемоційних проявів. За методикою Айзенка він проявляється середніми показниками тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, що свідчить про відсутність надмірних стресових реакцій і дає змогу працівникові зберігати концентрацію та ефективність у виконанні завдань. Методика Додонова вказує на помірну альтруїстичну, комунікативну та праксичну спрямованість, що забезпечує врівноважену взаємодію з колегами та стабільне виконання робочих функцій. Водночас методика Маслач фіксує відсутність проявів емоційного

вигорання у фазах «напруження», «резистенція» та «виснаження», що підтверджує психологічну стабільність. Низькі або середні показники прокрастинації свідчать про своєчасне виконання завдань та оптимальну мотивацію до роботи. У сукупності нейтральний емоційний стан підтримує стабільну продуктивність, адекватну адаптацію до робочих змін та ефективну командну взаємодію.

2. Негативний емоційний стан – проявляється підвищеною тривожністю та фрустрацією, середнім або високим рівнем агресивності і ригідності за методикою Айзенка, що зумовлює труднощі у концентрації уваги та зниження продуктивності. Методика Додонова вказує на домінування пугнічної спрямованості та посилення фрустрації, що проявляється у униканні складних завдань, поверхневому виконанні обов'язків і погіршенні командної взаємодії. Модифікована методика Маслач фіксує симптоми емоційного вигорання понад початкову стадію, прояви фаз «напруження» та «резистенції» у вигляді психологічного виснаження, емоційного відсторонення, зниження мотивації та депресивних переживань. Високі показники прокрастинації посилюють систематичне відкладання завдань, що додатково знижує ефективність і поглиблює емоційне виснаження. Таким чином, негативний емоційний стан прямо пов'язаний зі зниженням продуктивності, підвищеним ризиком конфліктів і небезпекою розвитку емоційного вигорання.

3. Позитивний емоційний стан – проявляється низькими рівнями тривожності, фрустрації та агресивності, помірною ригідністю за методикою Айзенка, що забезпечує емоційну стабільність, концентрацію на завданнях та ефективну адаптацію до змін. За методикою Додонова працівники демонструють високу альтруїстичну, комунікативну та праксичну спрямованість, а також позитивні прояви гедоністичної та естетичної орієнтації, що стимулює активну взаємодію, підтримку командного духу та результативність виконання завдань. Методика Маслач фіксує відсутність або мінімальні прояви фаз емоційного вигорання, що дає змогу працівникам ефективно розподіляти ресурси та швидко відновлюватися після навантажень. Низькі показники прокрастинації сприяють своєчасному виконанню робочих завдань і підтриманню високого рівня

мотивації. Позитивний емоційний стан, таким чином, забезпечує високий рівень продуктивності, креативність, ефективну командну роботу та стійкість до стресових ситуацій.

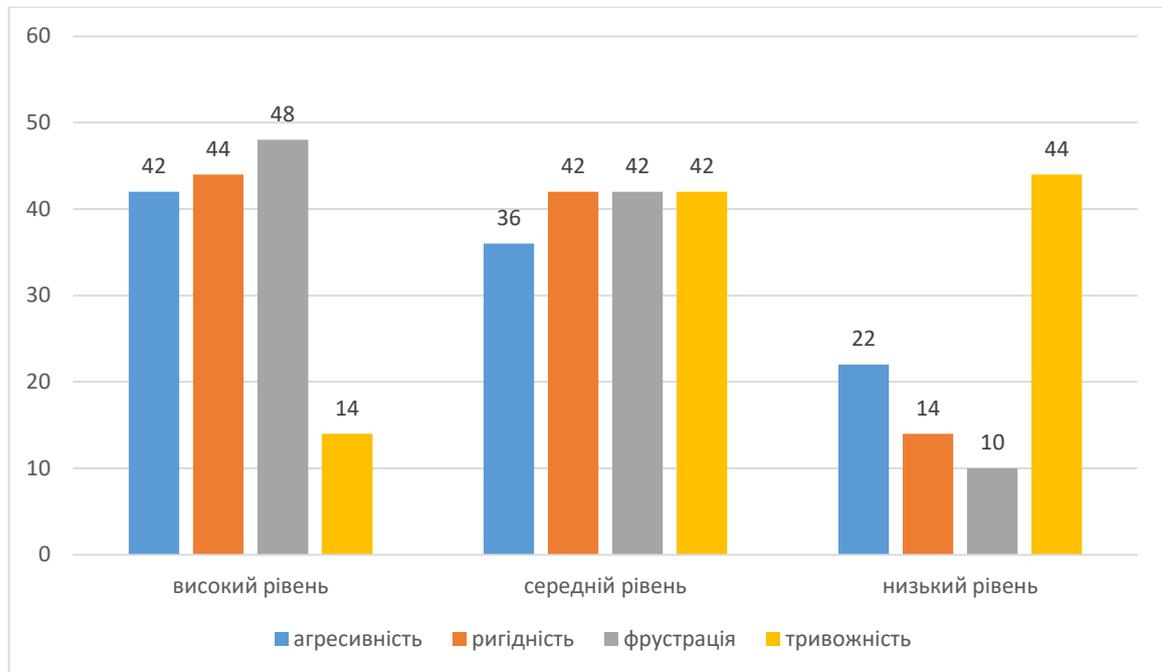
Отже, дослідження за сукупністю цих методик дає змогу детально оцінити психоемоційні характеристики працівників та встановити зв'язок між емоційним станом і продуктивністю професійної діяльності. Виявлення домінуючих нейтральних, негативних та позитивних емоційних станів працівників дає змогу прогнозувати ефективність та продуктивність їх діяльності, своєчасно виявляти ризики емоційного вигорання та прокрастинації і розробляти програми психоемоційної підтримки, спрямовані на підвищення їхньої виробничої продуктивності та стабільності робочого процесу в організації.

## **2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності**

Емпіричне дослідження впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності здійснено на базі ТОВ «Тервікно-пласт» (ТМ «Viknaroff»). Вибірка складала 50 працівників, стаж професійної діяльності яких складає від 2 до 24 років.

Зокрема, для оцінки психоемоційного стану працівників застосовували методику «Самооцінка психічних станів» Г. Айзенка, що дозволяє визначити рівень їх тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності (рис. 2.1).

Згідно з отриманими даними, найбільша частина опитаних працівників продемонструвала низький рівень тривожності. Так, 44% відзначили низький рівень тривожності, 42% – середній і 14% – високий рівень. Це свідчить про те, що більшість працівників відчувають помірний рівень психоемоційного напруження, що може бути сприятливим для збереження продуктивності праці та зниження ризику емоційного вигорання. Водночас у частини працівників високий рівень тривожності може виступати фактором, який посилює емоційне виснаження та зменшує ефективність виконання професійних завдань.



**Рис. 2.1. Домінуючі психічні стани працівників (%)**

Аналіз рівня фрустрації показав, що 48% працівників мають високий рівень цього стану, 42% – середній і лише 10% – низький. Фрустрація, як визначає Г. Айзенк, є психологічним станом розчарування через невиконання важливих для індивіда цілей. У контексті професійної діяльності працівників це може проявлятися у зниженні мотивації, невпевненості у прийнятті рішень та використанні стереотипних моделей реагування, що зменшує ефективність роботи та підвищує ризик емоційного вигорання.

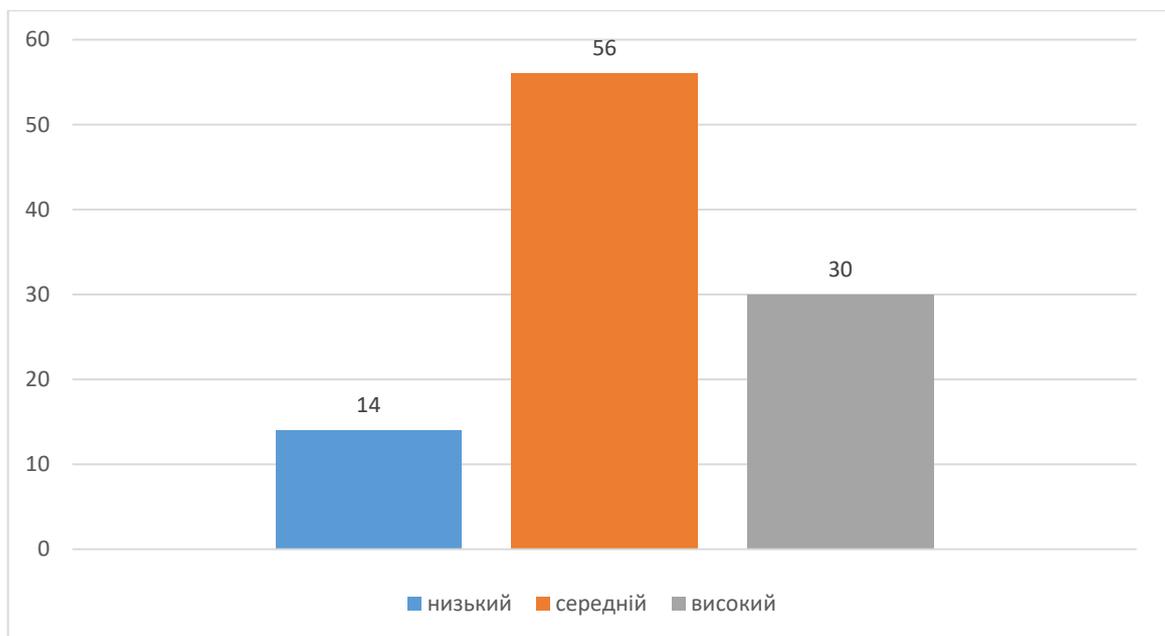
Рівень ригідності серед працівників виявився наступним: високий – у 44%, середній – у 42%, низький – у 14%. Ригідність означає складність адаптації до змінних умов праці. Для працівників, які мають високий рівень ригідності, зміни в робочих процесах або нестандартні ситуації можуть спричиняти додатковий стрес та емоційне виснаження, що безпосередньо впливає на продуктивність.

Щодо агресивності, то результати показали високий рівень у 42% працівників, середній – у 36%, низький – у 22%. Підвищена агресивність може негативно впливати на взаємодію з колегами та керівництвом, створювати напруженість у колективі та погіршувати емоційний стан працівників, що є одним із чинників розвитку емоційного вигорання. Високий рівень також може

свідчити про внутрішнє невдоволення роботою, професійну незадоволеність або наявність міжособистісних конфліктів, що знижує загальну продуктивність.

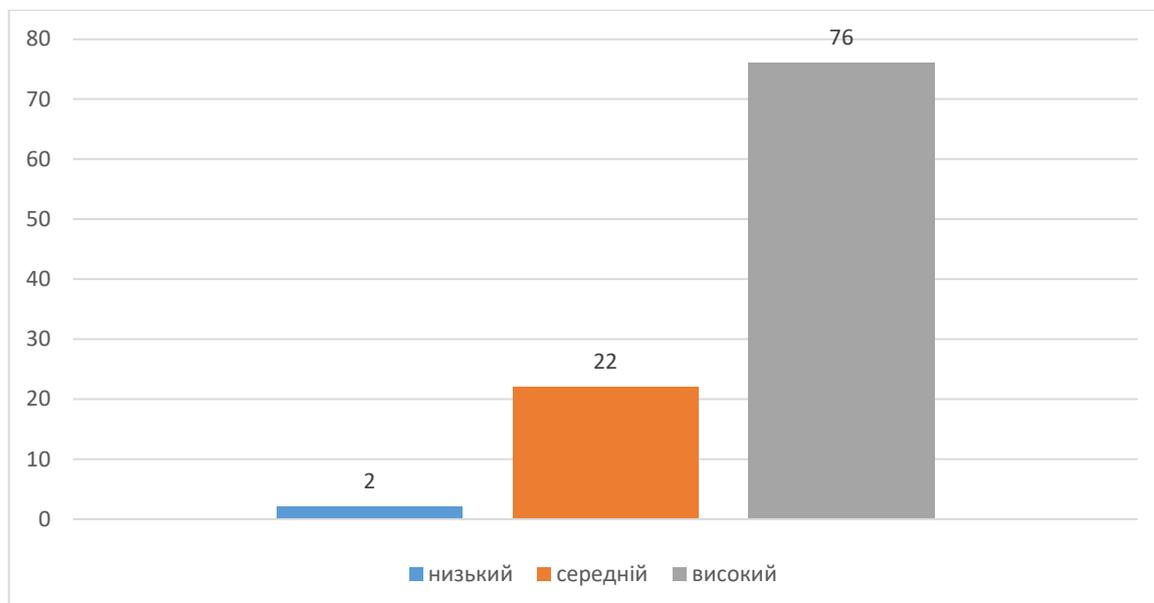
Для оцінки емоційної спрямованості та психоемоційних характеристик працівників у контексті їхнього впливу на продуктивність професійної діяльності була використана методика Б. Додонова «Діагностика емоційної спрямованості особистості». Вона дозволяє всебічно оцінити пріоритети емоційних реакцій, спрямованість та мотиваційні пріоритети працівників у робочих ситуаціях (рис. 2.2–2.11).

Так, за шкалою «альтруїстична спрямованість» (рис. 2.2) високий рівень спостерігався у 30% працівників, середній – у 56%, низький – у 14%. Це демонструє, що працівники частково орієнтовані на взаємодію та підтримку колег, прагнуть до кооперації, що сприяє збереженню емоційної стабільності та зниженню ризику емоційного вигорання.



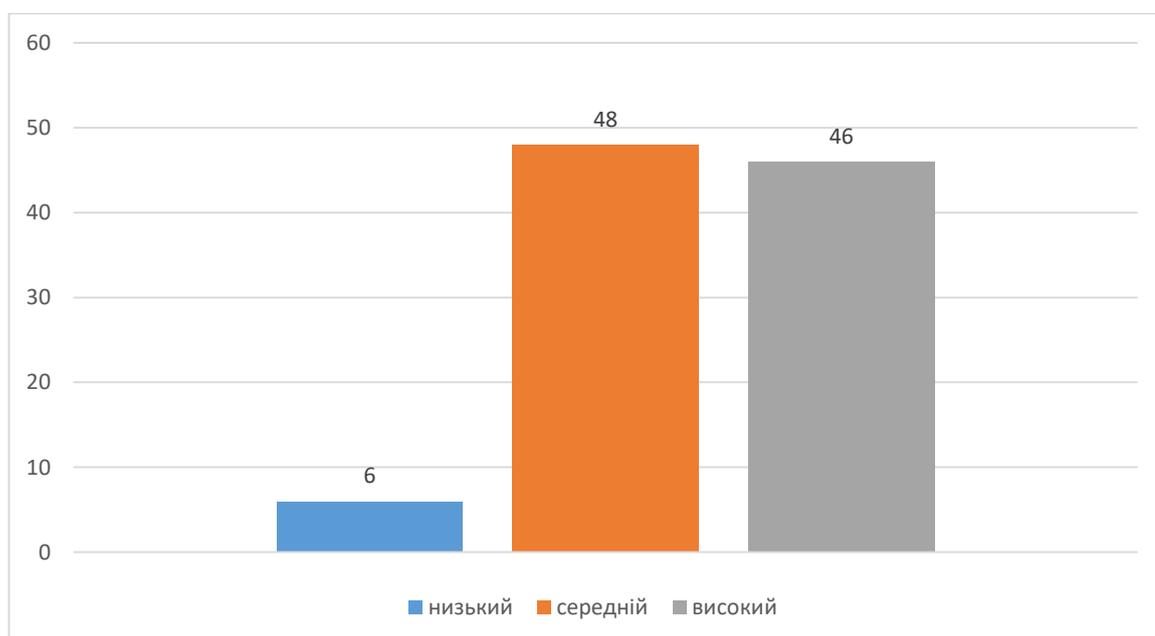
**Рис. 2.2. Прояви альтруїстичної спрямованості працівників (%)**

За шкалою «комунікативна спрямованість» (рис. 2.3) високий рівень зафіксовано у 76% працівників, середній – у 22%, низький – у 2%. Такі показники вказують на активну потребу у професійній комунікації та обміні інформацією, що впливає на психоемоційний стан та може підтримувати продуктивність завдяки своєчасному вирішенню робочих завдань та отриманню підтримки.



**Рис. 2.3. Прояви комунікативної спрямованості працівників (%)**

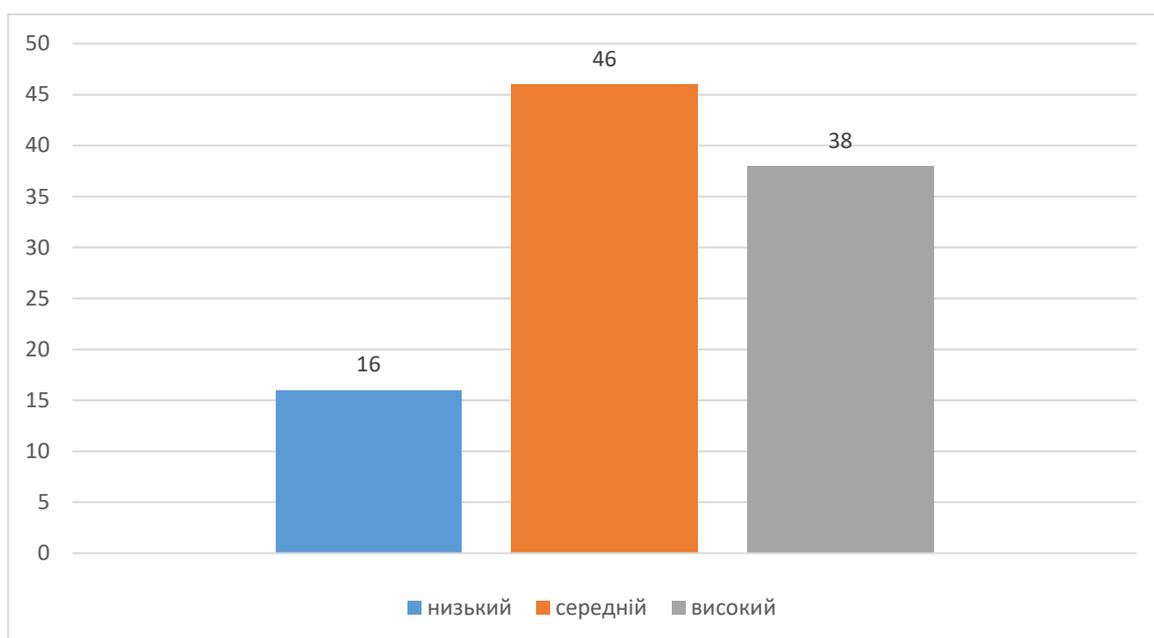
Шкала «глорична спрямованість» (рис. 2.4) показала високий рівень у 46% респондентів, середній – у 48%, низький – у 6%. Це свідчить про прагнення працівників до визнання їхніх професійних досягнень і підкреслює значення соціального підтвердження у формуванні стійкості до стресових ситуацій.



**Рис. 2.4. Прояви глоричної спрямованості працівників (%)**

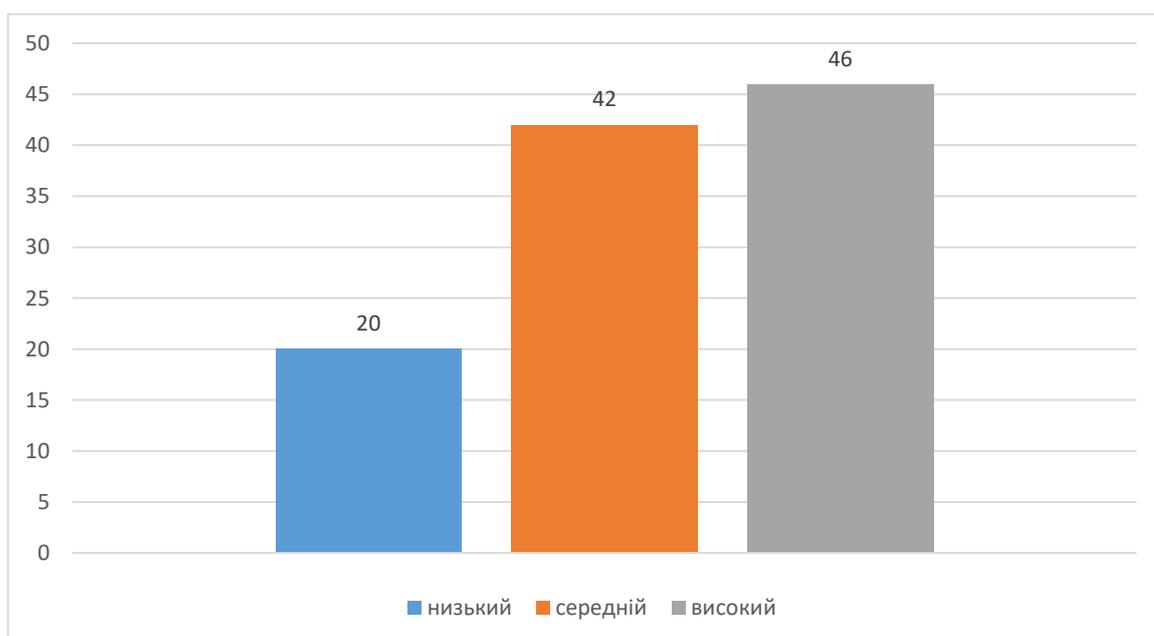
За шкалою «практична спрямованість» (рис. 2.5) високий рівень визначено у 38% працівників, середній – у 46%, низький – у 16%. Дані показники відображають орієнтацію на результативність, досягнення цілей та ефективність

у професійній діяльності, що безпосередньо впливає на продуктивність і може зменшувати ймовірність розвитку емоційного вигорання.



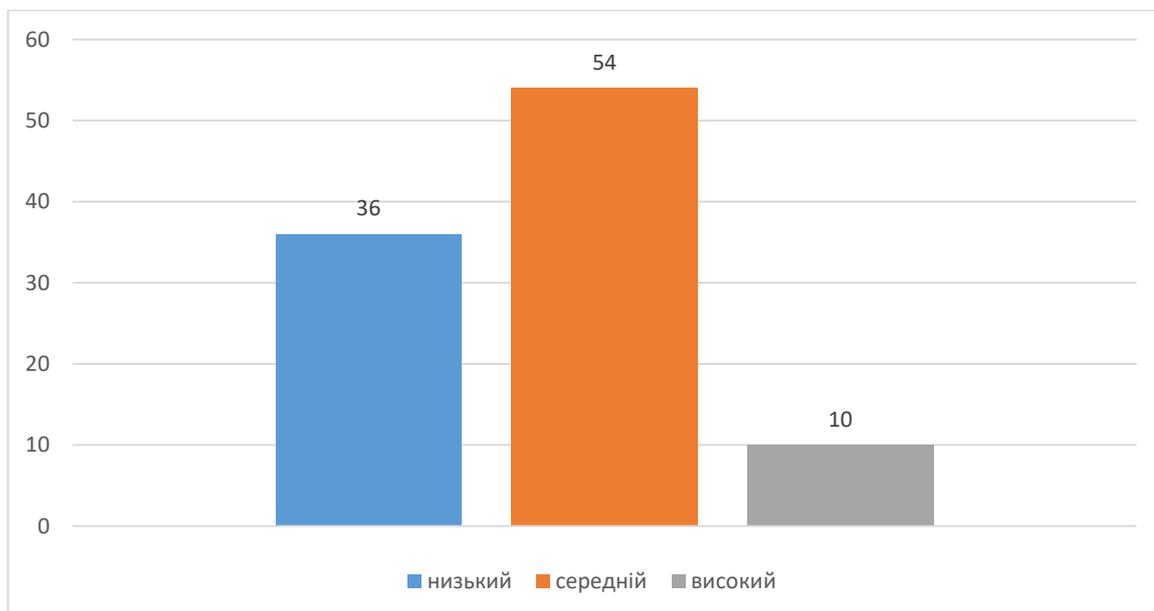
**Рис. 2.5. Прояви практичної спрямованості працівників (%)**

Шкала «пугнічна спрямованість» (рис. 2.6) продемонструвала високий рівень у 46% працівників, середній – у 42%, низький – у 20%. Це вказує на схильність до прийняття професійних викликів та участі у складних або нестандартних робочих ситуаціях, що стимулює емоційний відгук та активність, але одночасно може підвищувати ризик психоемоційного перевантаження.



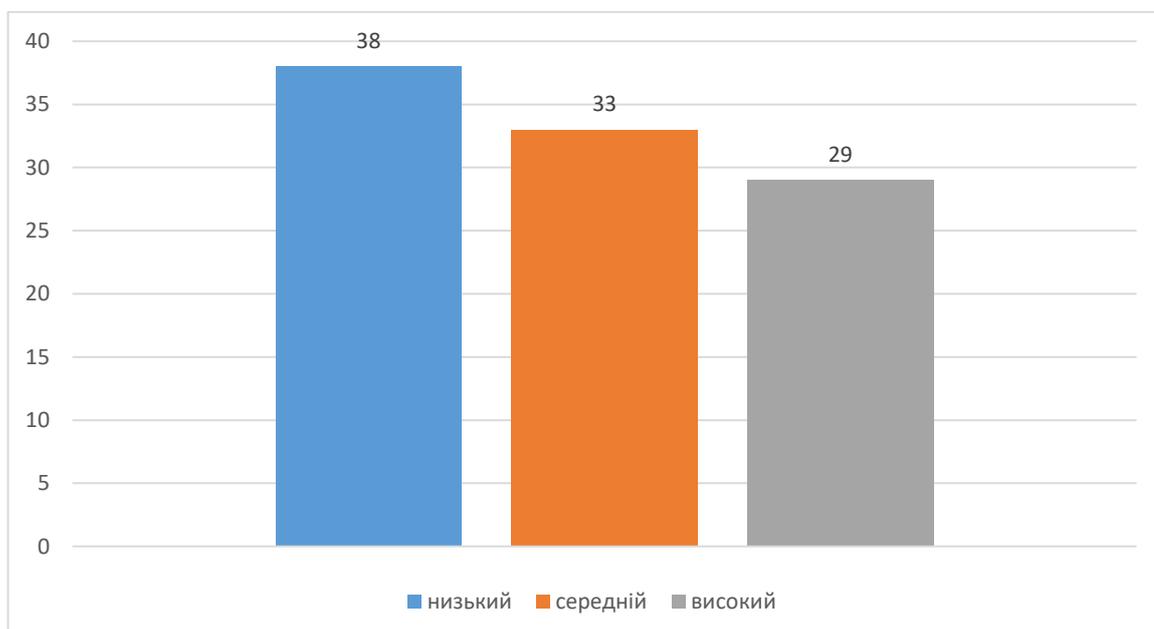
**Рис. 2.6. Прояви пугнічної спрямованості працівників (%)**

За шкалою «романтична спрямованість» (рис. 2.7) високий рівень зафіксовано у 10% працівників, середній – у 54%, низький – у 36%. Це свідчить про наявність емоційної чутливості до творчих та естетично насичених аспектів професійної діяльності, що може підтримувати мотивацію та зменшувати негативний вплив стресових факторів.



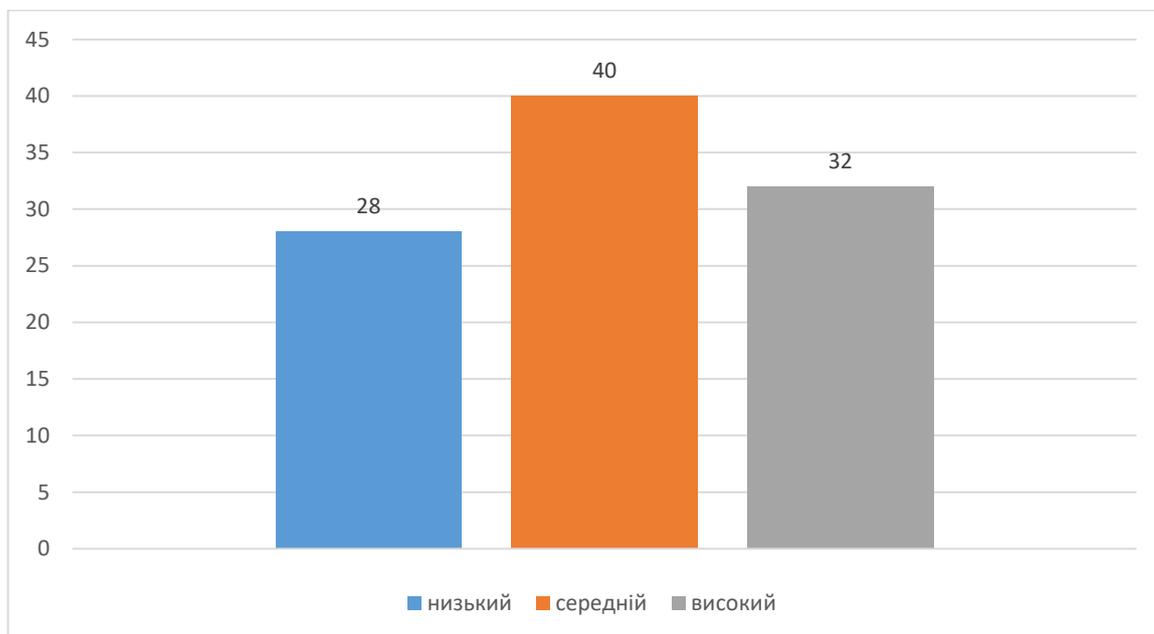
**Рис. 2.7. Прояви романтичної спрямованості працівників (%)**

Шкала «гностична спрямованість» (рис. 2.8) показала високий рівень у 29% працівників, середній – у 33%, низький – у 29%, що демонструє варіативність когнітивної активності працівників та їх здатність до аналізу та оцінки робочих ситуацій, що важливо для регулювання продуктивності.



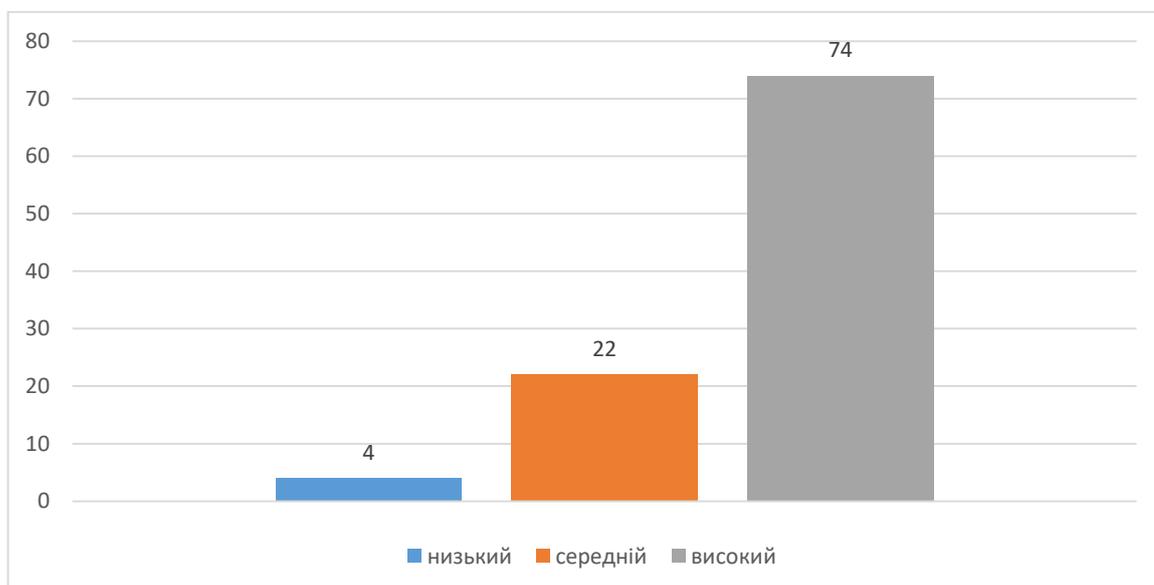
**Рис. 2.8. Прояви гностичної спрямованості працівників (%)**

За шкалою «естетична спрямованість» (рис. 2.9) високий рівень спостерігався у 32% респондентів, середній – у 40%, низький – у 28%. Це свідчить про значущість естетичних аспектів у професійній діяльності для певної частини працівників, що може підсилювати емоційне задоволення від роботи та зменшувати емоційне виснаження.



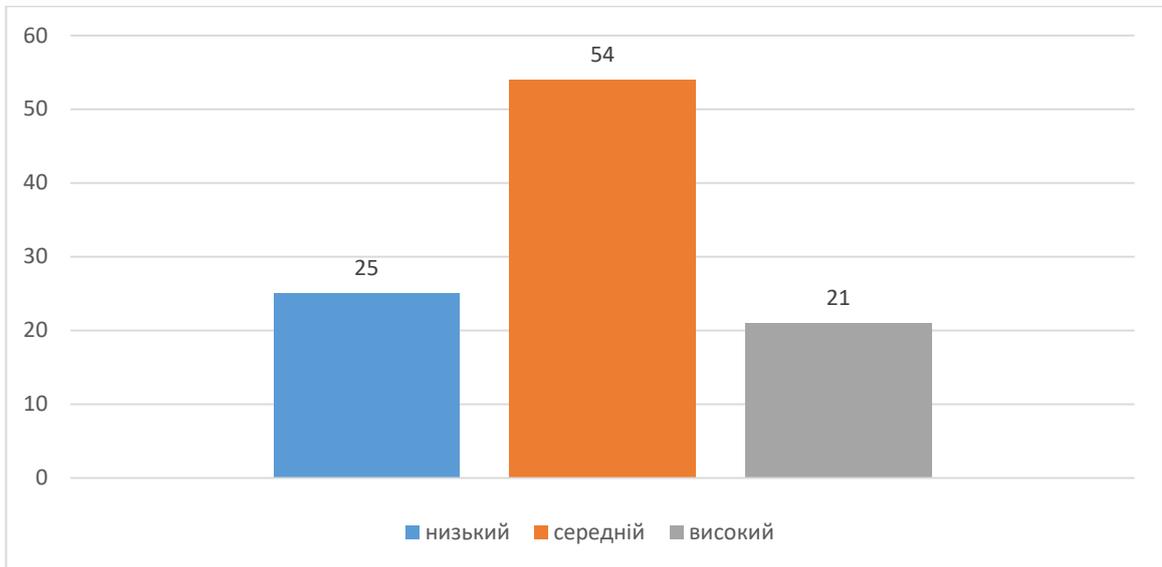
**Рис. 2.9. Прояви естетичної спрямованості працівників (%)**

Шкала «гедоністична спрямованість» (рис. 2.10) показала високий рівень у 74% працівників, середній – у 22%, низький – у 4%. Це підтверджує, що більшість працівників орієнтовані на отримання емоційного задоволення від виконання професійних завдань, що є фактором підтримки продуктивності.



**Рис. 2.10. Прояви гедоністичної спрямованості працівників (%)**

За шкалою «акізитивна спрямованість» (рис. 2.11) домінував середній рівень – 54%, що свідчить про прагнення працівників до накопичення знань, досвіду та емоційних ресурсів, що сприяє професійному розвитку та адаптації до робочих стресових факторів.



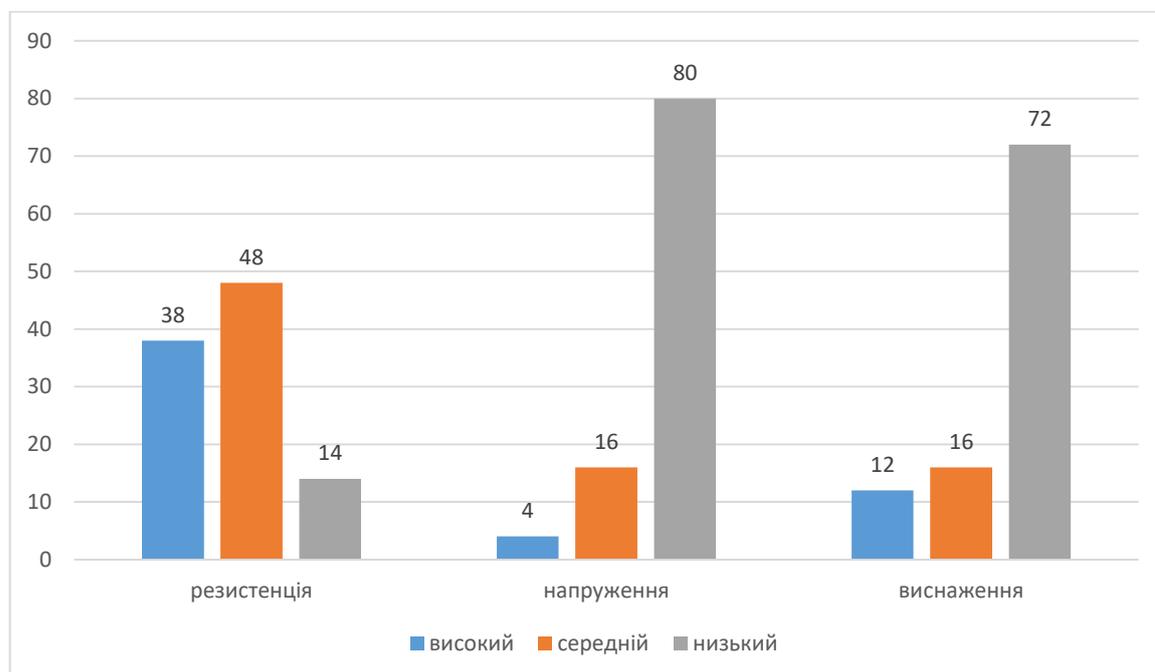
**Рис. 2.11. Прояви акізитивної спрямованості працівників (%)**

Загалом результати дослідження за цією методикою демонструють, що працівники проявляють різноманітні емоційні пріоритети та спрямованість, які модулюють їхню поведінку в робочому середовищі та впливають на продуктивність. Найпомітніші емоційні прояви – комунікативна та гедоністична спрямованість, що підтримує психоемоційний стан, зменшує ризик емоційного вигорання та стимулює ефективну взаємодію у колективі.

Охарактеризуємо результати емпіричного дослідження емоційного вигорання працівників, проведеного за методикою емоційного вигорання К. Маслач і С. Джексон (рис. 2.12).

Результати дослідження свідчать, що найпоширенішим компонентом емоційного вигорання серед працівників є «резистенція». Так, високий рівень зафіксовано у 38% респондентів, середній – у 48%, а низький – у 14%. Компонент «резистенція» характеризується знезначним обмеженням професійної активності, скороченням взаємодії з колегами та клієнтами, економією емоційних ресурсів

та тенденцією уникати контактів, що безпосередньо відображається на зниженні продуктивності та загальному психоемоційному стані працівників.



**Рис. 2.12. Компоненти синдрому емоційного вигорання працівників (%)**

Що стосується компонента емоційного вигорання «напруження», то його високий рівень зафіксовано лише у 4% працівників, середній – у 16%, а 80% респондентів показали низький рівень. Напруження є початковою фазою розвитку емоційного вигорання і проявляється у переживанні психотравмуючих ситуацій, тривожності, незадоволеності собою та депресивних настроях. Високий рівень асоціюється із загостренням психоемоційного стану, що може знижувати продуктивність та ефективність виконання робочих завдань.

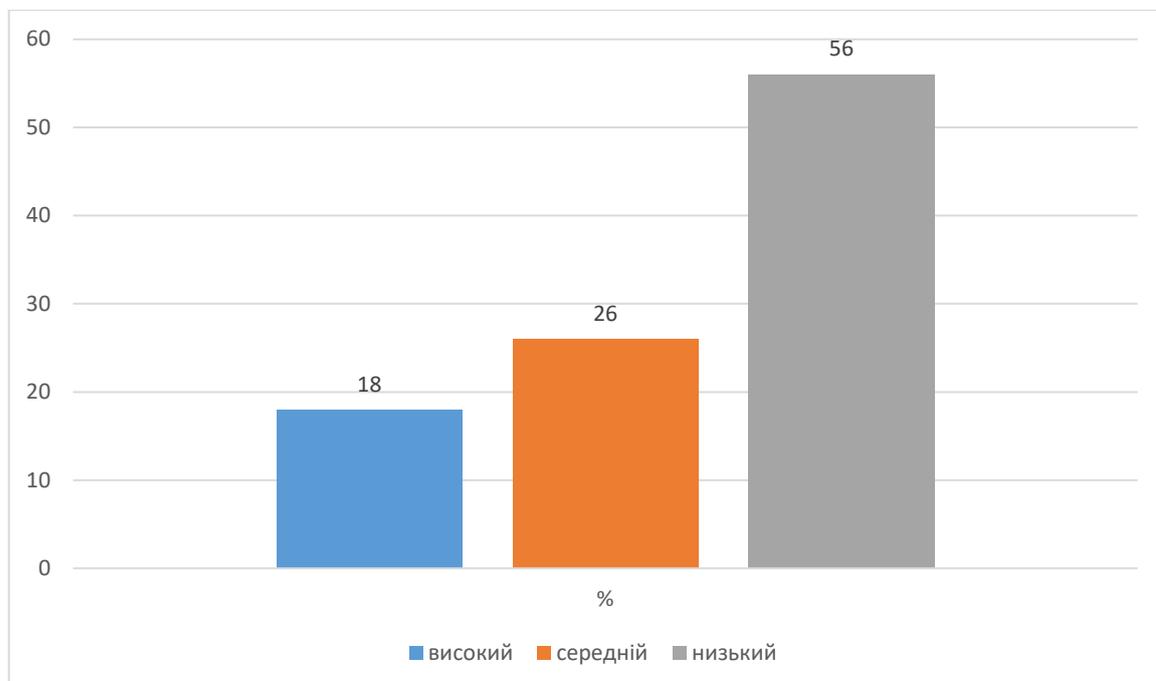
Аналіз компонента «виснаження» показав, що 12% працівників мали високий рівень розвитку цього аспекту, 16% – середній рівень, а 72% – низький. Виснаження характеризується зниженням загального енергетичного потенціалу, психоемоційним та фізіологічним виснаженням, проявами емоційного дефіциту, деперсоналізацією та психосоматичними порушеннями, що безпосередньо впливає на продуктивність професійної діяльності та стан здоров'я працівників.

Наступним етапом аналізу було вивчення проявів окремих симптомів емоційного вигорання у працівників за методикою К. Маслач і С. Джексон.

Аналіз отриманих даних показав, що у працівників найпоширенішими симптомами є прояви компонента «резистенція». Так, у 60% респондентів спостерігалось «неадекватне вибіркове емоційне реагування», що свідчить про істотне порушення адаптивної емоційної реакції та зниження продуктивності. Симптом «емоційно-моральна дезорієнтація» виявлено у 58% респондентів, а «розширення сфери економії емоцій» – у 42%, що відображає усвідомлене обмеження емоційних ресурсів та вплив на взаємодію з колегами. «Редукція професійних обов'язків» спостерігалася у 24% працівників, що вказує на тенденцію зменшення активності внаслідок емоційного виснаження.

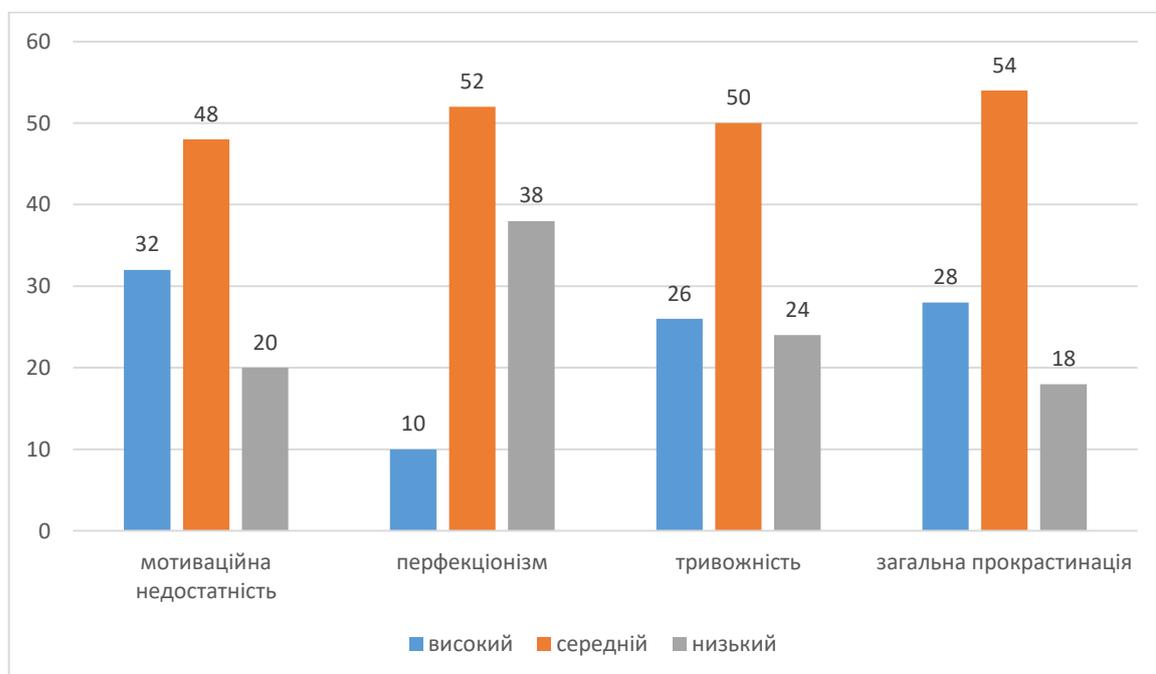
Симптоми компонента «напруження» також мали значне поширення: «переживання психотравмуючих обставин» – 18%, «тривога й депресія» – 12%, «загнаність у кут» – 4%, що відображає накопичення психоемоційної напруги та її вплив на професійну діяльність. Щодо компонента «виснаження», найбільш поширеним є симптом «психосоматичні та психовегетативні порушення» (16%), що свідчить про фізичні прояви емоційного вигорання. Інші симптоми – «емоційне відчуження» та «деперсоналізація» – спостерігалися у 12% опитаних респондентів, а «емоційний дефіцит» – у 8%, що відображає зниження залучення у професійну взаємодію та загальне емоційне виснаження. Відповідно до критеріїв В. Бойка, симптоми з показниками 20 балів і більше вважаються домінуючими. У нашому дослідженні компонента «резистенція» ці показники перевищено, що підтверджує їх провідну роль у формуванні емоційного вигорання та зниженні продуктивності працівників.

Графічне відображення рівнів розвитку компонентів емоційного вигорання працівників наведено на рис. 2.12. За результатами такого емпіричного дослідження вигорання, у 18% опитаних нами респондентів спостерігаються сформовані симптоми емоційного вигорання, у 26% – симптоми на стадії формування, а у 56% – несформовані симптоми, що свідчить про потенційний вплив емоційного стану на продуктивність працівників.



**Рис. 2.13. Рівні розвитку синдрому емоційного вигорання працівників (%)**

Охарактеризуємо результати емпіричного дослідження емоційного вигорання працівників, проведеного за опитувальником «Ступінь вираженості прокрастинації» (рис. 2.14).



**Рис. 2.14. Рівні прокрастинації працівників (%)**

Результати дослідження дають змогу оцінити ступінь прокрастинації серед працівників та її потенційний вплив на рівень емоційного вигорання. Так, у шкалі «Мотиваційна недостатність» 20% працівників показали низький рівень, 48% – середній, а 32% – високий рівень мотиваційного дефіциту. Це свідчить про те, що значна частина працівників проявляє тенденцію до відкладання виконання завдань через втрату зацікавленості або невизначеність у професійній діяльності, що прямо впливає на емоційний стан і продуктивність.

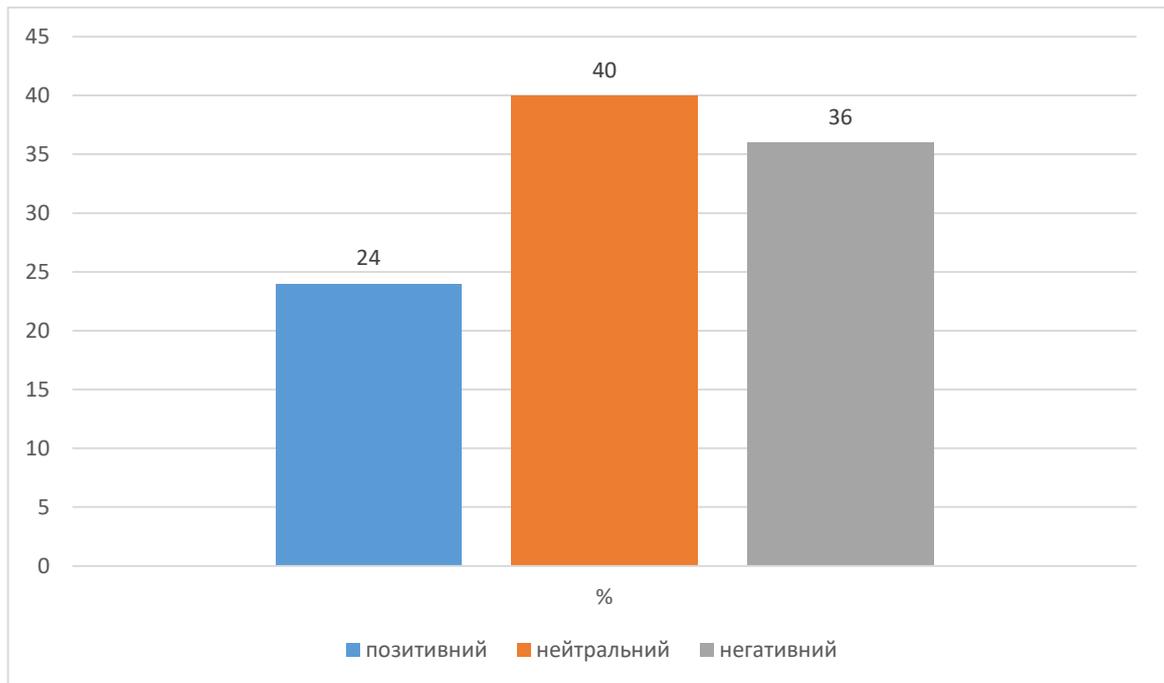
За шкалою «Перфекціонізм» 38% працівників мали низький рівень, 52% – середній і 10% – високий. Це демонструє, що прагнення до високих стандартів, хоч і не є головним чинником прокрастинації, здатне затримувати виконання завдань. Працівники, орієнтовані на ідеальний результат, часто відчують страх помилки або невідповідності результату власним очікуванням, що веде до затримки виконання завдань і підвищення психоемоційного навантаження.

Третя шкала – «Тривожність» – показала, що 24% працівників мають низький рівень тривожності, 50% – середній, а 26% – високий. Підвищена тривожність сприяє уникненню складних або стресових ситуацій, що проявляється у відкладанні завдань і, відповідно, у погіршенні емоційного стану та зниженні продуктивності.

Загальний рівень прокрастинації серед працівників виявився наступним: низький – у 18% респондентів, середній – у 54%, високий – у 28%. Ці дані свідчать про те, що переважна більшість працівників має схильність до відкладення виконання завдань, що потенційно впливає на прояви емоційного вигорання та ефективність професійної діяльності.

Аналіз результатів показує, що мотиваційна недостатність працівників є найсуттєвішим фактором, що сприяє розвитку прокрастинації. Зниження мотивації знижує ефективність виконання завдань та підвищує ризик емоційного вигорання. Високий рівень тривожності веде до уникання стресових ситуацій і відкладання професійно важливих завдань, що також знижує продуктивність. Перфекціонізм, хоча і менш значущий, здатен затримувати завершення завдань через надмірну увагу до деталей та страх невдачі.

У результаті емпіричного дослідження, проведеного серед працівників, було вивчено вплив емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності. Згідно з отриманими результатами, було визначено три види емоційних станів, які по-різному впливають на рівень продуктивності професійної діяльності працівників (рис. 2.15).



**Рис. 2.15. Домінуючі емоційні стани працівників (%)**

Зокрема, нейтральний емоційний стан виявлено у 40% працівників. Він характеризується врівноваженими проявами тривожності, фрустрації, агресивності та ригідності, що свідчить про відсутність надмірних стресових реакцій. Працівник з таким станом зберігає концентрацію, стабільно виконує завдання та ефективно адаптується до змін у робочих процесах. Він проявляє помірну орієнтацію на взаємодію з колегами та виконання завдань, що забезпечує стабільну продуктивність та оптимальну командну взаємодію. Крім того, рівень відкладання завдань у межах норми сприяє своєчасному виконанню робочих обов'язків та підтриманню внутрішньої мотивації.

Негативний емоційний стан виявлено у 36% працівників. Він проявляється підвищеною тривожністю, фрустрацією, середнім або високим рівнем агресивності та ригідності, що призводить до труднощів із концентрацією,

зниженням мотивації та продуктивності. Працівники у такому стані часто уникають складних завдань, демонструють поверхневу залучення у роботу і мають проблеми з командною взаємодією. Емоційне виснаження проявляється через відчуття психологічного тиску, депресивні настрої, зниження енергетичного потенціалу та зменшення мотивації до виконання робочих обов'язків. Систематичне відкладання завдань посилює стресові реакції та сприяє поглибленню емоційного вигорання, що додатково знижує ефективність працівника та здатність до своєчасного виконання професійних функцій.

Позитивний емоційний стан виявлено у 24% працівників. Він проявляється низьким рівнем тривожності та фрустрації, помірною ригідністю та контрольованою агресивністю, що забезпечує стабільність психоемоційного стану, концентрацію та ефективну адаптацію до змін у професійній діяльності. Працівник із таким станом активно взаємодіє з колегами, орієнтується на результат, демонструє ініціативність і здатність до конструктивного вирішення завдань. Високий рівень внутрішньої мотивації та своєчасне виконання завдань сприяє підтриманню високої продуктивності, креативності та ефективної командної роботи. Такий стан дає змогу швидко відновлювати ресурси після навантажень і знижує ризики емоційного вигорання та втрати мотивації.

Узагальнення результатів показує, що емоційний стан працівника безпосередньо впливає на ефективність виконання ним професійних завдань. Результати дослідження демонструють, що продуктивність працівників корелює з проявами нейтральних, позитивних і негативних емоційних станів, а також із рівнем схильності до емоційного вигорання та прокрастинації.

1. Нейтральний емоційний стан забезпечує стабільну продуктивність. Працівники з врівноваженим психоемоційним станом демонструють помірну тривожність і фрустрацію, контрольовану агресивність та адекватну гнучкість у роботі. Вони здатні ефективно виконувати завдання у стандартних та нестандартних ситуаціях, підтримують конструктивну командну взаємодію та демонструють високу адаптивність до організаційних змін. У таких працівників відсутні виражені симптоми емоційного вигорання, а рівень прокрастинації

знаходиться у межах норми, що дає змогу забезпечувати своєчасне виконання завдань без значного стресового навантаження.

2. Негативний емоційний стан характеризується істотно підвищеною тривожністю, значним рівнем фрустрації, високою ригідністю та агресивністю, що негативно позначається на продуктивності. Працівники з таким станом часто уникають складних завдань, демонструють поверхневу залучення у роботу, зменшують ініціативність і проявляють труднощі в командній взаємодії. Емоційне вигорання у таких випадках проявляється через відчуття виснаження, деперсоналізацію, психосоматичні симптоми та зниження мотивації до виконання робочих обов'язків. Прокрастинація при цьому виступає додатковим фактором зниження продуктивності, оскільки систематичне відкладання завдань спричиняє накопичення невиконаних обов'язків, що підвищує стресові реакції та поглиблює емоційне виснаження.

3. Позитивний емоційний стан пов'язаний із низькою тривожністю та фрустрацією, оптимальною гнучкістю та контрольованою агресивністю, що забезпечує високу продуктивність. Працівники з таким станом ефективно концентруються на завданнях, демонструють активну взаємодію з колегами, проявляють ініціативу та відповідальність. Вони швидко відновлюють енергетичні ресурси після навантажень, своєчасно виконують завдання, демонструють креативність і високу здатність до нестандартного вирішення професійних проблем. Крім того, позитивний емоційний стан знижує ризик емоційного вигорання та відкладання завдань, підтримуючи стабільний рівень продуктивності та ефективність організаційних процесів.

Отже, результати дослідження демонструють, що продуктивність працівника визначається комплексною взаємодією його психоемоційного стану, схильності до емоційного вигорання та відкладання завдань. Контрольовані позитивні емоції та оптимальна емоційна спрямованість сприяють підвищенню ефективності, швидкому реагуванню на зміни та активній участі у командній роботі. Негативні емоційні прояви, високий рівень емоційного вигорання та прокрастинації, навпаки, знижують продуктивність, призводять до зниження мотивації та збільшують ризики помилок і конфліктів.

### РОЗДІЛ 3

## ШЛЯХИ ОПТИМІЗАЦІЇ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ ПРАЦІВНИКІВ НА РІВЕНЬ ПРОДУКТИВНОСТІ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

### **3.1. Програма оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності**

В умовах динамічного розвитку суспільства та зростання психологічного навантаження на працівників особливої значущості набуває питання збереження їхнього емоційного балансу та підвищення ефективності професійної діяльності. Емоційні стани суттєво впливають на мотивацію, працездатність, якість рішень і міжособистісні взаємини у трудовому колективі, тому керування ними стає важливою складовою успішного функціонування будь-якої організації. У цьому контексті виникає необхідність наукового обґрунтування програми оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності, що передбачає розроблення системи заходів, спрямованих на формування позитивного емоційного фону, розвиток навичок саморегуляції та створення сприятливих умов для розкриття професійного потенціалу особи.

Мета програми – підвищення рівня продуктивності професійної діяльності працівників шляхом оптимізації їхніх психоемоційних станів, розвитку ефективних механізмів саморегуляції, зниження ризику емоційного вигорання та формування адаптивних стратегій подолання стресових та конфліктних ситуацій у робочому середовищі.

Завдання програми:

1. Систематичне оцінювання психоемоційного стану працівників, рівня прояву емоційного вигорання, схильності до прокрастинації та специфіки емоційної спрямованості, що впливають на продуктивність.

2. Впровадження заходів щодо зниження негативного впливу стресових факторів, розвиток психічної стійкості та емоційної адаптивності працівників.

3. Формування та розвиток ефективних стратегій саморегуляції емоцій, управління тривожністю, фрустрацією, агресивністю та ригідністю з метою підтримання оптимальної продуктивності.

4. Підвищення рівня залучення працівників у професійні процеси шляхом стимулювання позитивних емоцій, формування внутрішньої мотивації та сприяння розвитку емоційно сприятливого робочого середовища.

4. Створення умов у колективі, що сприяють підтриманню здорового емоційного клімату, ефективній командній взаємодії та зниженню ризику конфліктних ситуацій, що негативно впливають на продуктивність.

5. Систематичний моніторинг результатів впровадження програми, оцінка ефективності заходів та коригування стратегії оптимізації впливу емоційних станів на продуктивність працівників.

Зазначимо що програму доцільно реалізувати у формі соціально-психологічного тренінгу, який передбачає інтерактивну роботу з працівниками та спрямований на оптимізацію їхніх емоційних станів для підвищення продуктивності професійної діяльності. Основу програми становлять тренінгові заняття, групові та індивідуальні вправи, рольові ігри, кейс-методи та ситуаційні моделювання. Все це дає змогу не лише ознайомити учасників з ефективними стратегіями саморегуляції емоцій, управління стресом та запобігання емоційному вигоранню, але й забезпечує активне засвоєння практичних навичок через відпрацювання реальних робочих ситуацій. Тренінгові заняття спрямовані на розвиток комунікативних умінь, формування конструктивної взаємодії в колективі, підвищення мотивації та внутрішньої активності працівників.

Слід враховувати, що запропоновані ігрові завдання та практичні вправи моделюють типові професійні виклики та стресові ситуації, що дає змогу учасникам відпрацювати ефективні способи контролю емоцій, прийняття рішень та підтримки високого рівня продуктивності навіть у складних умовах. Інтерактивна форма роботи стимулює емоційне залучення учасників, сприяє формуванню позитивного психологічного клімату та дає їм змогу отримати безпосередній зворотний зв'язок щодо ефективності застосування стратегій саморегуляції в умовах реальної професійної діяльності.

Зміст і структуру програми оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності узагальнено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

**Програма оптимізації впливу емоційних станів працівників  
на рівень продуктивності їх професійної діяльності**

<b>Тема заняття</b>	<b>Мета заняття</b>	<b>Вправи та ігри</b>
1. Енергія для роботи	Підвищення рівня внутрішньої енергії та мобілізації ресурсів працівників для виконання професійних завдань	Тренінгові ігри та вправи: «Емоційний блок», «Рухливий заряд», «Моя суперсила», «Колесо емоційної енергії»
2. Стрес і результат	Навчити розпізнавати стресові ситуації та управляти їхнім впливом на продуктивність	Тренінгові ігри та вправи: «Стрессова карта», «Розвантажувальний ланцюг», «Симуляція робочих ситуацій», «Емоційний баланс», «Дихальні техніки», «Мікроперерви», «Позитивне переосмислення»
3. Фокус на ефективність	Розвиток концентрації уваги та оптимізації робочих процесів через управління емоційними станами	Тренінгові ігри та вправи: «Ментальний щит», «Цільове полювання», «Робочий тайм-менеджмент», «Емоційний барометр», «Сфокусоване слухання», «Швидкі рішення», «Міні-планування»
4. Психологічний клімат	Формування здорового психологічного клімату у колективі для підвищення продуктивності	Тренінгові ігри та вправи: «Емоційні нитки», «Рольова зміна», «Ситуативне вітання», «Командний пазл», «Зворотний зв'язок», «Позитивне підкріплення», «Емоційний день», «Колективна історія»
5. Відновлення ресурсів	Навчити ефективним способам відновлення психоемоційних ресурсів для підтримки продуктивності	Тренінгові ігри та вправи: «Енергетичний резервуар», «Міні-перерви», «Релаксаційна хвиля», «Мій відновлювальний ритуал», «Позитивна хвиля», «Емоційний щоденник», «Сенсорне відновлення», «Обмін енергією»
6. Мотивація до роботи	Підвищення внутрішньої мотивації через усвідомлення зв'язку емоційного стану та продуктивності	Тренінгові ігри та вправи: «Мотиваційний компас», «Міні-цілі», «Мотиваційні ресурси», «Мій успішний день», «Журнал досягнень», «Моя цінність», «Підтримка колег»
7. Креативність та продуктивність	Стимулювання креативного мислення та підвищення ефективності через емоційне залучення	Тренінгові ігри та вправи: «Мозковий шторм», «Креативна лінія», «Рольове перевтілення», «Малюнок ідеї», «Ідея на хвилину», «Командний пазл рішень», «Емоційна палітра», «Обмін ідеями»
8. Контроль емоцій	Розвиток навичок регуляції емоцій та підтримки продуктивності в різних робочих ситуаціях	Тренінгові ігри та вправи: «Емоційний монітор», «Сценарій реакцій», «Баланс думок і почуттів», «Емоційні сигнали», «Дихальні паузи», «Ситуаційний вибір»,

		«Мій емоційний план», «Позитивне перефокусування»
9. Стресостійкість і продуктивність	Навчити ефективно справлятися зі стресом і підтримувати високу продуктивність	Тренінгові ігри та вправи: «Стресові тригери», «Сценарій виходу», «Ресурсна карта», «Дихання та усвідомленість», «Рольова адаптація», «Емоційний буфер», «Командна підтримка», «План стрес-менеджменту»
10. Баланс емоцій і праці	Сформувати усвідомлення важливості гармонії між емоційним станом і професійною активністю для підвищення продуктивності	Тренінгові ігри та вправи: «Мій емоційний графік», «Баланс у дії», «Ресурсні точки», «Міні-медитація», «Сценарії балансу», «Емоційний щоденник», «Обмін ресурсами», «Мій план гармонії»

Наведемо узагальнений опис занять програми оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності із включенням прикладів ігор та вправ.

#### Заняття 1. Енергія для роботи

Мета – підвищення рівня внутрішньої енергії та мобілізації ресурсів працівників для виконання професійних завдань.

Під час заняття учасники знайомляться з впливом емоційних станів на працездатність та продуктивність. Вони аналізують власні джерела енергії та фактори виснаження. Використовується гра «Емоційний батарейний блок», де кожен оцінює свій рівень енергії та обговорює способи його поповнення. Вправа «Рухливий заряд» передбачає короткі фізичні активності для зняття емоційної напруги та стимуляції активності. Ігрова вправа «Моя робоча суперсила» дає змогу кожному визначити власні сильні сторони у виконанні завдань.

Працівники обговорюють взаємозв'язок між емоційною енергією та продуктивністю. Використовується «Колесо емоційної енергії» для оцінки внутрішніх ресурсів та їх динаміки протягом робочого дня. Вправи стимулюють усвідомлення особистих потреб і способів їх задоволення. Працівники формулюють конкретні дії для підтримки оптимального емоційного стану. Учасники обмінюються досвідом щодо методів самопідтримки та відновлення енергії. Інтерактивна дискусія допомагає виділити фактори, що підвищують продуктивність. Під час заняття застосовуються короткі релаксаційні техніки. Працівники аналізують, як відсутність енергії впливає на швидкість виконання

завдань. Завершується заняття підбиттям підсумків та формулюванням індивідуальних стратегій підтримки емоційної енергії. Працівники отримують рекомендації щодо планування робочого часу з урахуванням емоційних ресурсів.

### Заняття 2. Стрес і результат

Мета– навчити працівників розпізнавати стресові ситуації та управляти їхнім впливом на продуктивність.

Учасники аналізують власні джерела стресу на роботі. Вправа «Стрессова карта» допомагає візуалізувати фактори, що знижують ефективність. Ігрова вправа «Розвантажувальний ланцюг» стимулює командну взаємодію та пошук шляхів зняття напруги. Працівники виконують вправу «Симуляція робочих ситуацій», де відпрацьовують стратегії реагування на стрес. Заняття охоплює обговорення типових стресових сценаріїв та способів їхнього подолання. Використовується гра «Емоційний баланс», де оцінюються внутрішні ресурси для контролю емоцій. Працівники аналізують вплив стресу на швидкість та якість виконання завдань.

Вправа «Дихальні техніки» навчає регулювати фізіологічні прояви стресу. Ігровий метод «Мікроперерви» демонструє користь коротких пауз для підтримки продуктивності. Працівники визначають власні тригери стресу та розробляють індивідуальні план дій. Проводиться групова дискусія щодо ефекту стресу на командну взаємодію. Вправа «Позитивне переосмислення» стимулює пере-направлення негативних емоцій у продуктивну активність, учасники обмінюються досвідом подолання стресових ситуацій. Підбиваються підсумки та надаються рекомендації щодо збереження продуктивності.

### Заняття 3. Фокус на ефективність

Мета – розвиток концентрації уваги та оптимізації робочих процесів за рахунок управління емоційними станами працівників.

Працівники аналізують фактори, що відволікають та знижують продуктивність. Вправа «Ментальний щит» навчає фокусуватися на важливих завданнях. Гра «Цільове полювання» стимулює швидке визначення пріоритетів. Вправа «Робочий тайм-менеджмент» допомагає розподіляти завдання з урахуванням власного емоційного стану. Працівники обговорюють способи

підтримки концентрації у стресових ситуаціях. Використовується гра «Емоційний барометр», де оцінюється вплив настрою на ефективність. Вправа «Сфокусоване слухання» розвиває уважність у командній взаємодії. Працівники аналізують, як емоції впливають на прийняття рішень.

Ігровий метод «Швидкі рішення» тренує швидку реакцію під впливом емоційних чинників. Вправа «Міні-планування» демонструє зв'язок між ясністю цілей і продуктивністю. Працівники розробляють власні стратегії підтримки концентрації. Проводиться обговорення впливу емоцій на час виконання завдань. Працівники відпрацьовують методи подолання відволікаючих чинників. Завершується заняття аналізом результатів і формулюванням практичних рекомендацій працівникам.

#### Заняття 4. Психологічний клімат

Мета– формування здорового психологічного клімату у колективі та підвищення продуктивності через управління емоційними станами.

Працівники оцінюють існуючі взаємини та емоційний фон у команді. Використовується гра «Емоційні нитки», що демонструє взаємопов'язаність настроїв колег. Вправа «Рольова зміна» допомагає зрозуміти емоції інших і підвищує емпатію. Працівники відпрацьовують «Ситуативне вітання», спрямоване на створення позитивної атмосфери. Гра «Командний пазл» показує, як спільна робота покращує психологічний клімат і продуктивність. Вправа «Зворотний зв'язок» тренує конструктивне висловлювання емоцій. Працівники аналізують, як конфлікти та непорозуміння впливають на ефективність роботи.

Вправа «Позитивне підкріплення» формує навички заохочення колег. Використовується метод «Емоційний день», де фіксуються відчуття протягом робочого дня. Працівники вчаться виявляти і контролювати негативні емоційні тенденції. Вправа «Колективна історія» стимулює спільне вирішення проблем. Працівники обговорюють вплив підтримки і взаємодії на продуктивність. Завершується заняття підведенням підсумків і формулюванням правил підтримки психологічного клімату.

## Заняття 5. Відновлення ресурсів

Мета – навчити працівників ефективним способам відновлення психоемоційних ресурсів для підтримки продуктивності.

Учасники аналізують власний рівень втоми та способи його зниження. Вправа «Енергетичний резервуар» дає змогу візуально оцінити запаси своєї внутрішньої енергії. Використовується гра «Міні-перерви», що демонструє користь коротких відпочинкових пауз у роботі. Вправа «Релаксаційна хвиля» навчає базовим технікам дихання і м'язового розслаблення. Працівники обговорюють, як зниження емоційного напруження підвищує продуктивність. Вправа «Мій відновлювальний ритуал» допомагає створити індивідуальний план підтримки ресурсів. Гра «Позитивна хвиля» стимулює обмін позитивними емоціями серед колег. Працівники аналізують, які види активностей допомагають відновитися швидше.

Також використовується метод «Емоційний щоденник», де фіксуються відчуття протягом робочого дня. Працівники відпрацьовують способи подолання емоційної втоми в умовах високого навантаження. Вправа «Сенсорне відновлення» тренує увагу на приємних деталях навколишнього середовища. Гра «Обмін енергією» демонструє взаємозв'язок між підтримкою колег і власним ресурсом. Працівники формулюють конкретні дії для регулярного відновлення ресурсів. Проводиться групова дискусія щодо способів інтегрування відновлення у робочий процес. Завершується заняття підбиттям підсумків та рекомендаціями для підтримки продуктивності.

## Заняття 6. Мотивація до роботи

Мета – підвищення внутрішньої мотивації працівників через усвідомлення зв'язку емоційного стану та продуктивності.

Учасники аналізують власні джерела мотивації та демотивуючі фактори. Вправа «Мотиваційний компас» допомагає визначити пріоритети та цінності у роботі. Гра «Міні-цілі» стимулює постановку короткострокових досяжних завдань. Вправа «Мотиваційні ресурси» дає змогу визначити зовнішні та внутрішні чинники, що підтримують активність. Працівники обговорюють взаємозв'язок настрою та продуктивності. Вправа «Мій успішний день» тренує

планування робочого часу з урахуванням особистої енергії. Гра «Мотиваційна рольова» демонструє вплив позитивного підкріплення на ефективність. Працівники аналізують випадки втрати мотивації та способи її відновлення.

Використовується вправа «Емоційний журнал досягнень», де фіксуються позитивні результати. Працівники відпрацьовують стратегії самопідтримки у складних завданнях. Гра «Емоційна цінність» допомагає усвідомити значення виконаної роботи для особистості. Вправа «Підтримка колег» демонструє, як командна взаємодія стимулює мотивацію. Працівники формують план дій для підтримки активності протягом робочого тижня. Проводиться обговорення ролі позитивних емоцій у підвищенні продуктивності. Завершується заняття підведенням підсумків та визначенням особистих мотиваційних стратегій.

### Заняття 7. Креативність та продуктивність

Мета – стимулювання креативного мислення та підвищення ефективності виконання завдань через емоційне залучення.

Працівники аналізують, як емоційні стани впливають на нестандартні рішення. Вправа «Мозковий шторм» тренує швидкий генератор ідей. Гра «Креативна лінія» допомагає перетворювати проблеми на можливості. Вправа «Рольове перевтілення» стимулює нестандартний підхід до робочих завдань. Працівники обговорюють, як позитивні емоції покращують якість результатів. Використовується гра «Малюнок ідеї», де емоційно відображаються робочі завдання. Вправа «Ідея на хвилину» розвиває швидкість мислення працівників та їх продуктивність. Працівники аналізують бар'єри креативності та способи їх подолання. Вправа «Командний пазл» стимулює колективну продуктивність. Гра «Емоційна палітра» показує вплив настрою на ефективність творчої роботи.

Працівники формують індивідуальні методи стимуляції креативності. Використовується вправа «Обмін ідеями», яка сприяє взаємній підтримці. Працівники оцінюють зв'язок емоційної залучення та швидкості виконання завдань. Проводиться обговорення, як творчий підхід підвищує продуктивність. Завершується заняття підведенням підсумків та формулюванням стратегій розвитку креативності. Заняття демонструє взаємозв'язок емоційного стану та ефективності нестандартних рішень.

## Заняття 8. Контроль емоцій

Мета – розвиток навичок регуляції емоцій та підтримки продуктивності в різних робочих ситуаціях.

Працівники аналізують власні емоційні реакції та їхній вплив на ефективність. Вправа «Емоційний монітор» дає змогу фіксувати прояви емоцій протягом робочого дня. Гра «Сценарій реакцій» допомагає відпрацювати адекватні способи контролю емоцій. Вправа «Баланс думок і почуттів» тренує усвідомлення та перенаправлення негативних емоцій. Працівники обговорюють, як неконтрольовані емоції знижують продуктивність. Використовується гра «Емоційні сигнали», де визначаються індикатори втрати контролю. Вправа «Дихальні паузи» навчає швидким технікам стабілізації стану.

Працівники аналізують взаємозв'язок емоційного самоконтролю та якісного виконання завдань. Гра «Ситуаційний вибір» відпрацьовує оптимальні стратегії поведінки у конфліктних ситуаціях. Вправа «Мій емоційний план» допомагає розробити індивідуальні методи саморегуляції. Працівники обговорюють способи збереження продуктивності під емоційним навантаженням. Використовується вправа «Позитивне перефокусування», що стимулює конструктивне реагування. Працівники формують план застосування навичок у реальних робочих ситуаціях. Проводиться підсумкова дискусія щодо контролю емоцій та своєї продуктивності. Завершується аналізоване заняття формуванням особистих стратегій регуляції емоційного стану працівників.

## Заняття 9. Стресостійкість і продуктивність

Мета – навчити працівників ефективно справлятися зі стресом і підтримувати високу продуктивність.

Учасники аналізують власні реакції на стресові ситуації та їхній вплив на робочі результати. Вправа «Стресові тригери» допомагає виявити фактори, що викликають напруження. Гра «Сценарій виходу» відпрацьовує стратегії подолання стресу в конкретних робочих ситуаціях. Вправа «Ресурсна карта» дає змогу визначити внутрішні та зовнішні джерела підтримки у стресових умовах. Працівники обговорюють, як контрольоване реагування на стрес підвищує продуктивність. Вправа «Дихання та усвідомленість» навчає швидким технікам

стабілізації емоційного стану. Гра «Рольова адаптація» стимулює гнучкість поведінки у непередбачуваних ситуаціях. Працівники аналізують приклади успішного подолання стресу та його позитивний вплив на результати.

Вправа «Емоційний буфер» демонструє методи дистанціювання від негативних емоцій. Гра «Командна підтримка» відпрацьовує взаємодопомогу у стресових умовах. Вправа «План стрес-менеджменту» дає змогу створити індивідуальні стратегії збереження продуктивності. Працівники формують звички для стабільної роботи у стресових умовах війни. Використовується обговорення успішних моделей поведінки колег. Проводиться групова рефлексія щодо впливу стресостійкості на результативність. Завершується заняття підсумками та рекомендаціями щодо підтримки продуктивності під стресом.

#### Заняття 10. Баланс емоцій і праці

Мета – сформуванню усвідомлення важливості гармонії між емоційним станом і професійною активністю для підвищення продуктивності.

Учасники аналізують, як дисбаланс емоцій впливає на ефективність. Вправа «Мій емоційний графік» дає змогу визначити періоди підйому та спаду енергії. Гра «Баланс у дії» демонструє, як управління емоціями сприяє стабільній продуктивності. Вправа «Ресурсні точки» тренує швидке відновлення після емоційних перевантажень. Працівники обговорюють взаємозв'язок позитивних емоцій і результативності. Вправа «Міні-медитація» навчає технікам короткої релаксації у робочий час. Гра «Сценарії балансу» відпрацьовує поведінку у конфліктних чи перевантажених ситуаціях. Працівники аналізують власні моделі підтримки емоційної рівноваги. Вправа «Емоційний щоденник» дає змогу відстежувати вплив настрою на результати роботи.

Гра «Обмін ресурсами» стимулює підтримку колег для колективної ефективності. Вправа «Мій план гармонії» допомагає розробити індивідуальні способи інтеграції відпочинку та активності. Працівники оцінюють результати застосування навичок на практиці. Використовується групова рефлексія щодо впливу емоційної гармонії на продуктивність. Проводиться обговорення довгострокових стратегій збереження балансу. Завершується заняття підбиттям підсумків та рекомендаціями для стабільної продуктивності.

Отже, програма оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності професійної діяльності демонструє, що свідоме управління емоціями, розвиток стресостійкості, підтримка мотивації та відновлення психоемоційних ресурсів безпосередньо сприяють підвищенню ефективності роботи. Використання інтерактивних вправ, рольових ігор та релаксаційних технік дає змогу працівникам усвідомити власні емоційні реакції, навчитися регулювати їх у складних ситуаціях та застосовувати адаптивні стратегії для стабільного виконання завдань. Завдяки такому підходу формуються навички саморегуляції, конструктивної взаємодії в колективі та підтримки позитивного соціально-психологічного клімату, що забезпечує зростання продуктивності та позитивно впливає на загальний результат професійної діяльності.

### **3.2. Психологічні рекомендації працівникам щодо оптимізації впливу емоційних станів на рівень продуктивності їх професійної діяльності**

В сучасному світі, де професійна діяльність дедалі частіше відбувається в умовах конкуренції, емоційного напруження та змін, особливого значення набуває здатність працівників керувати власними емоційними станами. Саме емоції істотно впливають на рівень працездатності, якість прийняття рішень, комунікативну взаємодію та результат професійної діяльності. У зв'язку з цим виникає потреба в обґрунтуванні психологічних рекомендацій для працівників, спрямованих на оптимізацію впливу емоційних станів на продуктивність праці, що дасть змогу розробити практичні механізми підтримання емоційної стабільності, підвищення внутрішньої мотивації та забезпечення психологічного благополуччя працівників у процесі виконання професійних завдань.

Охарактеризуємо низку психологічних рекомендацій для працівників щодо оптимізації впливу емоційних станів на рівень продуктивності їх професійної діяльності:

1. Свідоме планування робочого часу. Зокрема, працівникам доцільно скласти чіткий розклад завдань з урахуванням власних енергетичних та емоційних ресурсів, що дає змогу запобігти виснаженню та перевантаженню.

Планування слід здійснювати з розподілом пріоритетів, виділенням періодів для виконання найскладніших завдань та включенням коротких перерв для емоційного відновлення. Важливо враховувати індивідуальні біоритми і рівні продуктивності протягом дня, щоб максимізувати ефективність праці у пікові години активності. Використання методу «тайм-блокування» допомагає фахівцю структурувати робочий процес та мінімізувати відволікання на сторонні фактори, що негативно впливають на концентрацію. Працівник повинен регулярно переглядати та коригувати план у відповідь на зміни пріоритетів, щоб уникнути емоційної фрустрації. Все це дає змогу прогнозувати навантаження та формувати відчуття контролю над робочими процесами.

2. Використання технік релаксації та дихальних практик. Так, для підтримки оптимального психоемоційного стану слід регулярно застосовувати релаксаційні техніки, такі як глибоке дихання, прогресивна м'язова релаксація або короткі медитації. Ці методи дають змогу знижувати рівень фізіологічного та психологічного напруження, що виникає під час виконання складних завдань або у конфліктних ситуаціях. Працівники, які освоюють техніки дихання, можуть відновлювати концентрацію уваги та регулювати емоційні реакції, запобігаючи наслідкам стресу. Використання вправ «дихання 4-7-8» або «живе дихання» сприяє активації парасимпатичної нервової системи, що пом'якшує тривожні стани та підтримує когнітивну ефективність. Регулярна практика дає змогу формувати автоматичні навички саморегуляції у стресових умовах.

3. Ведення «щоденника емоцій». Працівникам слід фіксувати власні емоційні реакції, події та їх вплив на продуктивність у спеціальному щоденнику, що дає змогу усвідомити закономірності взаємодії емоцій і робочих результатів. Щоденник допомагає аналізувати тригери стресу, моменти зниження мотивації та ситуації, що підвищують ефективність, що є основою для коригування поведінкових стратегій. Метод щоденникового запису дає змогу визначати повторювані патерни поведінки та емоційних реакцій, що знижують продуктивність, і розробляти індивідуальні способи їх подолання. Працівник може оцінювати ефективність різних стратегій саморегуляції, порівнюючи результати протягом тижня. Використання щоденника сприяє розвитку

самосвідомості та критичного аналізу власних станів, що позитивно впливає на прийняття рішень, а також дає змогу створити персоналізовану систему управління емоційними ресурсами, яка підвищує ефективність роботи.

4. Формування внутрішньої мотивації через усвідомлення цінностей. Так, працівникам доцільно визначати власні професійні цінності, співвідносити їх із завданнями, які виконуються щодня, що дає змогу підтримувати стабільний емоційний стан і високий рівень продуктивності. Усвідомлення значущості роботи підвищує внутрішню мотивацію фахівців, навіть якщо зовнішні фактори не сприяють активності. Метод «мотиваційного картування» допомагає їм співвіднести індивідуальні цілі з вимогами організації та виділити пріоритети. Працівник формує усвідомлену систему стимулів і винагород, що знижує ймовірність апатії та прокрастинації. Обговорення цінностей у групі може підвищувати емоційне залучення та формувати колективний позитивний настрій. Такий підхід дає змогу більш ефективно управляти емоційними реакціями на робочі стресори. Важливо періодично переглядати власні цілі та цінності, щоб уникнути дисбалансу між бажаним і реальним результатом.

5. Використання методів когнітивної перебудови свідомості. Зокрема, працівникам слід активно працювати із власними негативними переконаннями та оцінками робочих ситуацій, застосовуючи когнітивні техніки, що дають змогу перетворювати стресові стимули на конструктивні завдання. Наприклад, прийом «переосмислення проблеми» допомагає розглядати складні ситуації як певну можливість для розвитку та навчання. Працівники аналізують власні думки, виявляють хибні і надмірно драматизовані оцінки, замінюють їх раціональними альтернативами. Використання цього методу знижує рівень тривожності фахівців, покращує концентрацію та підвищує якість виконання завдань, а регулярна практика забезпечує зменшення конфліктності та внутрішнього опору, що безпосередньо впливає на продуктивність.

6. Використання технік емоційної саморегуляції. Працівникам слід свідомо контролювати свої емоційні реакції на робочі стимули, застосовуючи різні методи регуляції, такі як самоусвідомлення, відволікання або перенаправлення енергії на конструктивні дії. Практика «емоційних пауз» дає змогу знизити

імпульсивні реакції та обдуманно реагувати на складні ситуації. Важливо аналізувати власні тригери і відстежувати повторювані емоційні патерни, щоб розробити персоналізовані способи стабілізації стану. Застосування техніки «перефокусування» допомагає перенаправляти негативну емоційну енергію на вирішення завдань, що підвищує продуктивність. Регулярна практика емоційної регуляції сприяє формуванню стійкого психологічного клімату у колективі та зниженню конфліктності серед працівників, а використання вказаних технік на роботі зменшує ризик емоційного вигорання та підвищує внутрішню мотивацію.

7. Створення умов для коротких відновлювальних пауз. Працівникам слід інтегрувати у робочий день короткі перерви для відновлення психоемоційних ресурсів, що дає змогу зменшити психоемоційну напругу та підтримувати концентрацію. Метод «мікроперерв» передбачає виконання коротких фізичних, когнітивних або дихальних вправ протягом 2–5 хвилин. Працівники, які регулярно практикують такі перерви, швидше відновлюють енергетичний баланс та підвищують швидкість прийняття рішень. Важливо комбінувати активні та пасивні види відпочинку, щоб задовольняти різні потреби психіки. Систематичне використання перерв допомагає уникнути перевантаження, що часто призводить до конфліктів. Працівник формує навички самоконтролю та ефективного розподілу ресурсів протягом свого робочого дня.

8. Використання технік позитивного самопідкріплення. Працівникам слід застосовувати методи позитивного самопідкріплення для стимуляції мотивації та підвищення продуктивності. Практика «самосхвалення» за досягнення невеликих цілей дає змогу підтримувати високий рівень внутрішньої мотивації навіть у складних умовах. Важливо визначати конкретні дії, що заслуговують на винагороду, та усвідомлено відзначати власні успіхи. Метод позитивного підкріплення допомагає формувати конструктивні звички та підвищує стійкість до стресових факторів. Працівники, які регулярно практикують цей підхід, швидше відновлюють емоційний баланс після невдач. Такий прийом сприяє підвищенню самооцінки та внутрішньої впевненості у власних компетенціях.

9. Активне використання фахівцем соціальної підтримки. Працівникам слід ефективно використовувати наявні соціальні ресурси для підтримки

емоційного стану та збереження продуктивності. Спілкування з колегами, обмін досвідом та взаємна підтримка дають змогу знизити рівень стресу та підвищити задоволеність роботою. Метод взаємного наставництва допомагає усвідомити власні сильні та слабкі сторони, а також корегувати свої поведінкові патерни. Систематичне включення соціальної підтримки формує відчуття безпеки та зменшує ризик емоційного вигорання. Працівник отримує можливість швидко адаптуватися до змін у робочому середовищі та краще справлятися з конфліктними ситуаціями. Взаємодія з колегами стимулює вироблення конструктивних стратегій регуляції емоцій. Такий підхід сприяє формуванню психологічного клімату в колективі.

10. Формування гнучкості у сприйнятті робочих завдань. Працівникам слід розвивати когнітивну та емоційну гнучкість, що дає змогу адаптуватися до непередбачуваних ситуацій та ефективно виконувати робочі завдання. Метод «адаптивного переосмислення» передбачає розгляд складної задачі з різних точок зору та пошук альтернативних рішень. Працівник аналізує можливі наслідки різних стратегій та вибирає оптимальні варіанти поведінки, що знижує стресову реакцію. Регулярна практика гнучкості формує стійкість до негативних емоцій і підвищує швидкість прийняття рішень. Такий підхід дає змогу уникати конфліктів та помилок через надмірну ригідність мислення. Працівник стає ефективним у командній взаємодії та здатним до креативного вирішення завдань.

11. Використовувати короткі релаксаційні техніки протягом робочого дня для стабілізації емоцій. Працівникам рекомендується включати у свій робочий розпорядок короткі періоди релаксації, що дають змогу відновлювати психоемоційні ресурси та підтримувати продуктивність. Такі техніки можуть включати концентровану увагу на диханні, прогресивне розслаблення м'язів або короткі медитативні вправи, які зменшують емоційне напруження. Регулярне застосування таких міні-медитацій допомагає запобігти емоційній перевтомі та тривожності, що виникають у процесі виконання складних завдань. При цьому важливо дотримуватися дисципліни та встановлювати конкретні тайм-слоти для практики, що дає змогу формувати стійкі звички саморегуляції. Працівники, які

постійно відновлюють емоційний баланс, демонструють вищу здатність до концентрації та швидшого прийняття рішень.

12. Залучати колег до обговорення труднощів та спільного пошуку рішень. Працівникам рекомендується відкрито ділитися проблемами та викликами, що виникають у процесі роботи, для того щоб зменшити внутрішнє емоційне навантаження та сформувані колективні стратегії подолання стресу. Спільне обговорення сприяє розвитку емпатії та взаємної підтримки, що підвищує психологічний клімат у колективі. Використання прийому «Обмін ресурсами» стимулює обговорення реальних ситуацій і пошук оптимальних рішень, що дає змогу працівникам бачити альтернативні шляхи виходу з проблемних умов. Такий підхід знижує ризик виникнення конфліктів і підвищує ефективність командної взаємодії. Працівники набувають навичок конструктивного діалогу та усвідомлюють, як колективна підтримка впливає на продуктивність. Крім того, регулярні командні обговорення допомагають формувати адаптивні моделі поведінки в умовах високих навантажень. Спільний аналіз труднощів дає змогу швидше відновлювати емоційний баланс та уникати емоційного вигорання.

13. Використовувати позитивне переосмислення негативних ситуацій. Працівникам рекомендується активно шукати ресурсні аспекти у складних або конфліктних ситуаціях, перетворюючи їх на можливості для розвитку та ефективності. Прийом «Позитивне переосмислення» дає змогу зменшити вплив стресових факторів і спрямувати емоційну енергію на продуктивну діяльність. Працівники вчаться оцінювати події не лише як проблеми, а й як джерела інформації та досвіду, що дає змогу підвищити гнучкість мислення. Розвиток цієї навички допомагає контролювати тривожність, уникати емоційного виснаження та стабільно виконувати завдання. Регулярна практика переосмислення формує внутрішню мотивацію та підтримує психологічну стійкість у складних робочих ситуаціях. Такий підхід також сприяє формуванню позитивного психологічного клімату в колективі, оскільки працівники демонструють конструктивні моделі поведінки, і дає змогу підтримувати високу продуктивність.

14. Розробляти індивідуальні стратегії емоційного відновлення. Зокрема, працівникам рекомендується створювати персоналізовані плани, що охоплюють

оптимальні методи відновлення та контролю емоцій у робочому процесі. Метод «Мій відновлювальний ритуал» передбачає підбір технік релаксації, фізичних вправ або когнітивних стратегій, адаптованих до особистісних особливостей та специфіки професійної діяльності. Такий індивідуальний підхід дає їм змогу ефективніше відновлювати ресурси та запобігати емоційному вигоранню. Працівники визначають оптимальні часові проміжки для саморегуляції та обирають методи, що найбільш відповідають їхнім потребам. Використання цієї стратегії сприяє підвищенню концентрації, швидкості прийняття рішень та загальної продуктивності. Працівники аналізують, як різні методи впливають на їхній емоційний стан та робочу ефективність. Розробка індивідуальних стратегій дає змогу підтримувати психоемоційний баланс протягом робочого дня.

Отже, психологічні рекомендації працівникам щодо оптимізації впливу емоційних станів на рівень продуктивності професійної діяльності мають бути спрямовані на розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення усвідомленості власних емоцій, формування позитивного емоційного настрою та підтримання внутрішньої мотивації до праці. Важливо, щоб працівники навчалися своєчасно розпізнавати і коригувати негативні емоційні стани, використовували ефективні стратегії подолання стресу, а також формували навички конструктивного спілкування та співпраці в колективі. Реалізація таких рекомендацій сприятиме зниженню психоемоційного напруження, підвищенню задоволеності професійною діяльністю, а також зміцненню психологічного благополуччя та зростанню загальної ефективності праці в організації.

## ВИСНОВКИ

Проведені у кваліфікаційній роботі теоретичне обґрунтування й емпірична перевірка психологічних особливостей впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності уможливили такі висновки.

1. Визначено наукові підходи до вивчення продуктивності професійної діяльності особистості у зарубіжній та вітчизняній психології. Продуктивність професійної діяльності працівників визначено як інтегральну характеристику ефективності, результативності та якості виконання трудових завдань, що відображає міру досягнення працівником поставлених цілей за оптимального використання наявних ресурсів – фізичних, інтелектуальних, емоційних і часових. Вона охоплює не лише кількісні показники (обсяг виконаної роботи, швидкість, кількість виробленої продукції чи наданих послуг), а й якісні параметри, зокрема точність, інноваційність, професійну відповідальність, рівень комунікації та взаємодії в колективі. Показано, що продуктивність тісно пов'язана з психологічними чинниками – мотивацією, емоційним станом, рівнем задоволеності працею, саморегуляцією, професійною компетентністю та психологічною стійкістю. Високий рівень продуктивності спостерігається тоді, коли працівник здатний ефективно мобілізувати свої внутрішні ресурси, долати стресові ситуації, підтримувати позитивний емоційний фон і гнучко реагувати на зміни робочого середовища. Продуктивність охарактеризовано не тільки як функціональний показник діяльності, а й психосоціальний феномен, що відображає гармонійну взаємодію особистісних, мотиваційних і емоційно-вольових компонентів у структурі професійної активності людини.

2. Розкрито основні чинники та умови продуктивності професійної діяльності працівників: індивідуально-психологічні особливості працівника, такі як відповідальність, самоконтроль, емоційна стабільність і життєстійкість, а також внутрішня мотивація і прагнення до досягнень, що визначають здатність до постійної активності та результативного виконання професійних завдань; здібності та професійно значущі навички, що дають змогу оперативно реагувати на різноманітні виробничі ситуації; професійна кваліфікація та компетентність,

що охоплюють знання, практичні навички та здатність застосовувати їх у нових або кризових умовах, забезпечують високий рівень продуктивності й готовність до професійних викликів; організаційні умови праці, зокрема раціональна організація робочого процесу, адекватне навантаження, безпека праці, підтримка професійного здоров'я та доступність засобів, які створюють підґрунтя для оптимального виконання завдань; сприятливий психологічний клімат, підтримка керівництва, конструктивна взаємодія з колегами та здатність адаптуватися до роботи, що безпосередньо впливають на продуктивність і якість діяльності. Показано, що значну роль у формуванні продуктивності відіграє емоційна сфера працівника, яка охоплює емоційну стабільність, здатність до самоконтролю, емпатію та регуляцію власних емоцій, що сприяє підтримці внутрішньої мотивації, високого рівня працездатності та ефективної комунікації в колективі.

3. Проаналізовано емоційні стани як передумову продуктивності професійної діяльності працівників. Доведено, що позитивні емоційні стани, такі як радість, гордість, спокій та емоційне піднесення, сприяють підвищенню активності, ініціативності та ефективної взаємодії в колективі, забезпечуючи оптимальне виконання завдань та розвиток професійних компетентностей. Негативні емоційні стани, включно з пригніченістю, тривожністю, агресивністю, фрустрацією чи депресією, можуть призводити до зниження продуктивності, уповільнення робочих процесів та конфліктів у команді. Показано, що управління своєю емоційною сферою, розвиток стресостійкості, підтримка психологічного клімату та формування навичок саморегуляції є необхідними передумовами забезпечення високої продуктивності працівників та стабільного функціонування установи чи організації в цілому.

4. Емпірично досліджено психологічні особливості впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності. Зокрема, за методикою Г. Айзенка виявлено, що 44% працівників мають низький рівень тривожності, 48% – високий рівень фрустрації, 44% – високий рівень ригідності та 42% – підвищену агресивність, що свідчить про наявність психоемоційних напружень, здатних знижувати ефективність праці. За методикою Б. Додонова встановлено домінування комунікативної (76%) та гедоністичної (74%)

емоційної спрямованості, що демонструє орієнтацію працівників на взаємодію, позитивні емоції та задоволення від професійної діяльності. Водночас результати за методикою К. Маслач і С. Джексон вказали, що провідним компонентом емоційного вигорання є «резистенція» (високий рівень у 38% респондентів), що свідчить про накопичення емоційного виснаження та скорочення професійної активності. За опитувальником прокрастинації, 54% опитаних працівників продемонстрували середній рівень прокрастинації, що вказує на помірну тенденцію до відкладання завдань через втрату мотивації або тривожність. Загальна інтегральна картина свідчить, що 40% працівників мають нейтральний емоційний стан, 36% – негативний і лише 24% – позитивний, тобто лише чверть трудового колективу організації перебуває у сприятливому психоемоційному стані, що сприяє їхній високій продуктивності.

5. Обґрунтовано програму оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності, мета якої – оптимізація їх психоемоційних станів, розвиток механізмів саморегуляції, зниження ризику емоційного вигорання та формування адаптивних стратегій подолання стресових та конфліктних ситуацій у робочому середовищі. Програму запропоновано реалізувати у формі соціально-психологічного тренінгу, який передбачає інтерактивну роботу з працівниками та спрямований на оптимізацію їхніх емоційних станів для підвищення продуктивності професійної діяльності. Основу програми становлять тренінгові заняття, групові та індивідуальні вправи, рольові ігри, кейс-методи та ситуаційні моделювання. Тренінгові заняття спрямовані на розвиток комунікативних умінь, формування конструктивної взаємодії в колективі, підвищення мотивації та активності працівників. Ігрові завдання та практичні вправи моделюють типові професійні виклики та стресові ситуації, що дає змогу учасникам відпрацювати ефективні способи контролю емоцій, прийняття рішень та підтримки високого рівня продуктивності навіть у складних умовах. Інтерактивна форма роботи стимулює емоційне залучення учасників, сприяє формуванню позитивного психологічного клімату та дає їм змогу отримати зворотний зв'язок щодо ефективності застосування стратегій саморегуляції в умовах реальної професійної діяльності.

Запропоновані психологічні рекомендації працівникам щодо оптимізації впливу емоційних станів на рівень продуктивності професійної діяльності визначають спрямування роботи психолога на розвиток навичок емоційної саморегуляції, підвищення усвідомленості власних емоцій і почуттів, а також формування позитивного емоційного настрою та підтримання внутрішньої мотивації до праці. Важливо, щоб працівники навчалися своєчасно розпізнавати і коригувати негативні емоційні стани, використовували ефективні стратегії подолання стресу, а також формували навички конструктивного спілкування та співпраці в колективі. Реалізація таких рекомендацій сприятиме зниженню у фахівців психоемоційного напруження, підвищенню задоволеності професійною діяльністю, а також зміцненню психологічного благополуччя та зростанню загальної ефективності праці в організації.

Перспективами подальшого дослідження можна визначити апробацію запропонованої тренінгової програми та дієвих психологічних рекомендацій, спрямованих на оптимізацію впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдюкова Н.В. Емоційне вигорання як психологічна проблема. *Філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ, 2017. Вип. 12, ч. 1. С. 31-37.
2. Альошичева А. В. Вплив факторів професійної діяльності на особистісні якості фахівців та обґрунтування можливості їх корекції. *Вісник Харківського національного університету. Психологія*. 2017. № 7. С. 9-12.
3. Аршава І.Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : монографія. Донецьк : ДНУ, 2006. 336 с.
4. Байер О. О. Життєві кризи особистості : навч. посіб. Дніпро : ДНУ, 2020. 244 с.
5. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. Київ : Знання, 2008. 655 с.
6. Белей М. Д., Гоян І. М. Методи психодіагностики : інструментарій та процедурні особливості. Івано-Франківськ : Плай, 2011. 204 с.
7. Березовська Л. І. Психологія діяльності: навч.-метод. посіб. : у 2 кн. Кн.1 : Психологія праці як складова частина психології діяльності. Мукачево : МДУ, 2015. 186 с.
8. Бех І. Д. Становлення професіонала в сучасних соціальних умовах. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2008. № 2. С. 109-115.
9. Білова М. Психологічні особливості осіб з різним рівнем стресостійкості : дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2007. 264 с.
10. Бондарчук О. І. Соціально-психологічні основи особистісного розвитку менеджерів загальноосвітніх навчальних закладів у професійній діяльності: монографія. Київ, 2008. 318 с.
11. Булах І. В. Психологічні чинники емоційного вигорання у майбутніх психологів : посібник. Київ, 2022. 67 с.
12. Варій М. Й. Загальна психологія : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2007. 968 с.
13. Ващенко І. В. Чинники успішності професійної реалізації особистості. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди*. 2005. Вип. 14. С. 26-33.
14. Верченко Н.В. Професійно-важливі якості майбутнього менеджера :

- методичні рекомендації. Донецьк : ІПО ІПП УМО, 2012. 48 с.
- 15.Власова О. І., Кушніренко В. І., Ніконенко Ю. В. Соціальна психологія організацій і управління : підручник. Київ : Знання України, 2012. 467 с.
  - 16.Власова О., Мілютіна К., Мамбетова А. Вікові особливості соціалізації особистості. Дніпро : Середняк Т. К., 2019. 412 с.
  - 17.Волеваха І. Б. Психологічні чинники конкурентоздатності малого бізнесу в оцінках підприємців. *Вісник Чернігівського національного пед. ун-ту*. Т. 1. Вип. 94. Чернігів : ЧДПУ, 2011. С. 84-88.
  - 18.Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології*. 2007. Т. 5. Вип. 6. С. 89-95.
  - 19.Гнускіна Г. В. Аналіз проблемних ситуацій підприємницької діяльності, які обумовлюють виникнення негативних емоцій та станів. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2012. Т. 1 : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. Вип. 36. С. 272-275.
  - 20.Гобела В. В., Живко З. Б., Леськів Г. З. Управління кризовими ситуаціями: навч. посіб. Львів : ЛДУВС, 2022. 228 с.
  - 21.Гуменюк Л.Й., Сулятицький І.В. Психологія професійної діяльності : навчальний посібник. Львів : ЛьвДУВС, 2011. 648 с.
  - 22.Денищук І. П. Попередження емоційного вигорання та підвищення стресостійкості фахівців сфери «людина-людина» під час війни. *Імідж сучасного педагога*. 2023. №3 (210). 89-95.
  - 23.Дикун В. Г. Психологічні умови розвитку стресостійкості особистості у дорослому віці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки*. 2018. №1 (38). С. 43-47.
  - 24.Жданова І. В. Психологічні аспекти розвитку професійно-важливих якостей особистості. *Вісник ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, Психологія*. 2015. № 14. С. 36-39.
  - 25.Заїка І. В. Психологічні умови подолання особистісної напруженості персоналу : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2020. 346 с.

- 26.Зелінська Я. Саморегуляція поведінки у стресових ситуаціях. *Соціальна психологія*. 2011. № 5. С. 67-75.
- 27.Зливков В.Л., Лукомська С.О., Федан О.В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. Київ : Педагогічна думка, 2016. 219 с.
- 28.Іванова Ю. М., Ушакова І. М., Радько О. В. Оцінка особистісних якостей фахівців як фактору підвищення ефективності роботи компанії. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*. 2021. № 1. С. 36-42.
- 29.Іванчук М.Г. Інтегративний характер формування емоційних якостей особистості. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 1. С. 66-72.
- 30.Ільїна Ю. Ю., Петік Н. О. Науково-теоретичні підходи до проблеми емоційної стійкості особистості. *Актуальні проблеми практичної психології*. 2010. №1. С. 157-160.
- 31.Карамушка Л. М., Гнускіна Г. В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.
- 32.Карамушка Л. М., Сняданко І. І. Психологія організаційної культури : навч. посіб. Київ-Львів : Край, 2010. 212 с.
- 33.Карамушка Л. М., Ткалич М. Г. Самоактуалізація менеджерів у професійно-управлінській діяльності (на матеріалі діяльності комерційних організацій) : монографія. Запоріжжя : Просвіта, 2009. 262 с.
- 34.Карамушка Л.М., Філь О.А. Формування конкурентоздатної управлінської команди : монографія. Київ : ІНК ОС, 2007. 268 с.
- 35.Кириленко Т.С. Психологія : емоційна сфера особистості : навч. посіб. Київ : Либідь, 2007. 256 с.
- 36.Кириченко Т. В. Психологічні механізми саморегуляції поведінки в дорослому віці: дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2011. 268 с.
- 37.Кірдіна О. Г. Нові технології забезпечення професіоналізму працівників в умовах інноваційної економіки. *Вісник економіки, транспорту та промисловості*. 2012. Вип. 38. С. 267-271.
- 38.Кокун О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця : монографія. Київ : Інформ.-аналіт. агентство, 2012. 200 с.

39. Коломоєць Т. Г., Коломоєць Т. Г. Ефективність професійної діяльності в контексті класичної та сучасної наукової думки. *Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління*. Донецьк : ДонДУ, 2014. Т. XV, вип. 281. С. 291-300.
40. Колтунович Т. А. Як не згоріти в полум'ї професії : корекційна програма. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2012. 200 с.
41. Коновчук Н. С. Основні причини та профілактика професійного вигорання у менеджерів. *Правничий вісник Університету «КРОК»*. 2012. Вип. 14. С. 91-95.
42. Корман М.М. Психологічний профіль ефективного менеджера : метод. посіб. Тернопіль, 2012. 112 с.
43. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах : навчальний посібник. Київ : Ніка-Центр, 2006. 580 с.
44. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика : навчальний посібник. Київ : Ельга, Ніка-центр, 2014. 400 с.
45. Кочубей Б.І., Новікова Є.В. Емоційна стійкість школяра. Київ : Освіта, 2008. 237 с.
46. Кошеленко К. Менеджмент у часи війни : лідерство, ефективність та життєстійкість. Львів : Кінцевий бенефіціар, 2024. 320 с.
47. Крайнюк В. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
48. Креденцер О. В. Психологічні умови підготовки підприємців до професійної діяльності у сфері торгівельного бізнесу : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2019. 220 с.
49. Кузьмін О.Є., Мельник О.Г. Основи менеджменту : підручник. Київ : Академвидав, 2007. 464 с.
50. Кулаковський Т. Ю. Психологічні чинники розвитку здібностей до підприємництва : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2010. 20 с.
51. Кушваха Р. А. Ефективність – одна з найважливіших категорій в економіці та її значення в процесі господарювання. *Науковий вісник УкрДЛТУ*.

- Львів : УкрДЛТУ, 2006. Вип. 15.2. С. 227-230.
- 52.Лапченко І.О. Особливості емоційного розвитку у дорослому віці. *Психологія : збірник наукових праць НПУ ім. М.П. Драгоманова*. 2008. Вип. 3. С. 104-108.
- 53.Ложкін Г. В., Воленюк Н. Ю., Солтик О. О. Психологія праці : навч. посіб. Хмельницький : ХНУ, 2013. 191 с.
- 54.Ложкін Г. В., Комаровська В. Л., Воленюк Н. Ю. Економічна психологія : навч. посіб. Київ : Професіонал, 2008. 464 с.
- 55.Мазяр В., Кириченко В. Психологія праці: модульний курс: навч. посіб. Житомир: ЖДУім. І. Франка, 2014. 190 с.
- 56.Майборода Г. Я. Шляхи подолання професійної деформації особистості. *Вісник Черкаського університету. Серія : Педагогічні науки*. 2009. Вип. 144. С. 97-102.
- 57.Макаревич О. П. Психологія регуляції поведінки особистості у складних ситуаціях : монографія. Київ : Оріяни, 2011. 240 с.
- 58.Максименко С. Д. Психологія підприємницької діяльності. *Філософська і соціологічна думка*. 1993. № 5. С. 15-21.
- 59.Малімон Л.Я. До проблеми діагностики емоційності як властивості особистості. *Практична психологія та соціальна робота*. 2019. № 7. С. 59-65.
- 60.Малхазов О. Розвиток емоційної стійкості осіб, що переживають наслідки травматичних подій : монографія. Кропивницький : Імекс, 2022. 215 с.
- 61.Міщик Л. Основи управління стресом : досвід та перспективи. Запоріжжя, 2009. 248 с.
- 62.Мороз Л. І. Професійно-психологічний тренінг : підруч. Київ : Нац. акад. внутр. справ, 2011. 252 с.
- 63.Наугольник Л. Б. Психологія стресу : підручник. Львів : ЛДУВС, 2015. 324 с.
- 64.Оніщенко Н. В. Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності працівників слідчих підрозділів МВС України : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2006. 170 с.

65. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2010. 544 с.
66. Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій : психологічна теорія і практика : монографія / за ред. С. Д. Максименка, С. Б. Кузікової, В. Л. Зливкова. Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2017. 540 с.
67. Павлова І.Г. Становлення емоційної зрілості в підлітковому і юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Одеса, 2015. 20 с.
68. Паламарчук О. М. Психологія розвитку підприємницької діяльності : дис. .... докт. психол. наук. Київ, 2015. 543 с.
69. Панок В. Г. Професійне становлення майбутніх фахівців : досвід і перспективи. *Психологія і суспільство*. 2013. № 3. С. 135-141.
70. Погрібна В. Л. Інституціоналізація професійної діяльності як основа формування професіоналізму фахівця. *Вісник НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. Серія: Соціологія. 2016. № 3. С. 7888.
71. Психологічна енциклопедія : посібник / авт.-упоряд. О. М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.
72. Психологічний тлумачний словник сучасних термінів / Шапар В. Б., Олефір В. О., Куфлієвський А. С. та ін. Харків : Прапор, 2009. 672 с.
73. Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : колективна монографія / за ред. Л.М. Карамушки, Л.Я. Малімон. Луцьк : Гадяк Ж. В., 2011. 384 с.
74. Психологічні особливості ефективності професійної діяльності фахівців спеціального підрозділу служби інкасації Державної служби охорони при МВС: монографія / Радько О.В., Ушакова І.М., Перелигіна Л.А. Харків : НУЦЗУ, 2014. 184 с.
75. Психологія праці та професійної підготовки особистості : навч. посіб. / Г. О. Балл, М. В. Бастун, В. І. Гордієнко та ін. ; за ред. П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки. Хмельницький : ТУП, 2011. 330 с.
76. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навчальний посібник / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. Київ : КНЕУ, 2015. 652 с.

77. Психологія професійної діяльності : підручник / за ред. С. К. Шандрука. Тернопіль: ЗУНУ, 2022. 256 с.
78. Психологія стресу та стресових розладів : навч. посіб. / уклад. О. Ю. Овчаренко. Київ : Університет «Україна», 2023. 266 с.
79. Психофізіологічне забезпечення становлення фахівця у професіях типу «людина-людина» : монографія / за ред. О. М. Кокуна. Київ : Нац. акад. пед. наук України, Ін-т психології ім. Г. С. Костюка, 2013. 265 с.
80. Савчук Л. М., Бутенко Н. Ю., Власова А. М. Організаційна поведінка : навч.-метод. посіб. Київ : КНЕУ, 2021. 249 с.
81. Сладкевич В. П., Чернявський А. Д. Сучасний менеджмент організацій : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2017. 488 с.
82. Сучасні напрями психологізації професійної підготовки фахівців : монографія: у 4 т. / В. Й. Бочелюк, С. А. Білоусов, Т. О. Корень [та ін.] ; за ред. В. Й. Бочелюка. Запоріжжя : КПУ, 2010. Т. 1. 348 с.
83. Ткалич М. Г. Психолого-організаційні детермінанти самоактуалізації менеджерів комерційних організацій : дис. ... канд. психол. наук. Київ, 2016. 222 с.
84. Чала Ю. М., Шахрайчук А. М. Психодіагностика : навч. посіб. Харків : НТУ «ХП», 2018. 246 с.
85. Шевчук В. В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційні стани». *Габітус*. 2020. № 17. С. 123–130.
86. Шульга Л. А. Інноваційні підходи до формування емоційної сфери особистості. *Педагогіка і психологія*. 2012. № 1-2. С. 148-154.

## ДОДАТКИ

### Додаток А

#### Програма оптимізації впливу емоційних станів працівників на рівень продуктивності їх професійної діяльності (взірці занять)

##### Заняття 1

###### Тема. Енергія для роботи

**Мета:** підвищення рівня мобілізації ресурсів працівників для виконання професійних завдань; ознайомлення з впливом емоційних станів на їх продуктивність; усвідомлення власних джерел енергії та факторів виснаження.

##### Хід заняття

###### 1. Організаційна частина

Тренер вітає учасників, коротко пояснює значення емоційної енергії та її зв'язок із продуктивністю.

Коротка групова розминка, що охоплює 2–3 вправи для налаштування на активну участь (підняття рук, обертання плечей, легкі нахили). Цей етап налаштовує тіло й психіку на робочий темп і стимулює початковий рівень енергії.

###### 2. Основна частина

###### 1. Гра «Емоційний батарейний блок»

**Мета:** оцінити власний рівень енергії, визначити фактори її виснаження та шляхи поповнення.

Методика проведення:

1. Кожен учасник отримує схему батареї з п'ятьма рівнями (від повністю порожньої до повністю зарядженої).

2. Спочатку вони самостійно позначають свій рівень енергії, аналізуючи внутрішні відчуття та емоційний стан на момент початку заняття.

3. Далі проводиться коротке обговорення у парах, де кожен учасник пояснює, які чинники зменшують або підвищують його енергію (робоче навантаження, комунікація, відпочинок, фізична активність).

4. Учасники формують індивідуальний список дій для поповнення енергії, які можна застосувати під час робочого дня.

Характеристика методики: методика поєднує самоспостереження та вербальну рефлексію; дає змогу усвідомити взаємозв'язок емоційних станів і продуктивності, стимулює планування власних ресурсів.

Тривалість: 15–20 хвилин.

## 2. Вправа «Рухливий заряд»

Мета: знизити емоційне напруження, стимулювати фізичну активність і підвищити загальний рівень енергії.

Методика проведення:

1. Тренер пропонує серію простих рухових вправ (обертання плечей, нахили, легкі присідання, стрибки на місці).

2. Кожна вправа триває 30–60 секунд, після чого учасники роблять паузу і оцінюють, як змінився їхній стан.

3. Повторюється 3–4 цикли з різними рухами, комбінуючи активні та відновлювальні рухи (наприклад, розслаблення рук після стрибків).

4. Після завершення учасники обговорюють зміни енергії та фізичного відчуття, аналізуючи, які рухи найбільше допомагають відновити ресурси.

Характеристика методики: вправа інтегрує фізичний і психоемоційний компоненти; через тілесну активність учасники відчують швидкий приріст енергії, а рефлексія допомагає усвідомити її вплив на працездатність.

Тривалість: 10–15 хвилин.

## 3. Ігрова вправа «Моя робоча суперсила»

Мета: виявити та усвідомити власні сильні сторони, які підвищують ефективність виконання завдань.

Методика проведення:

1. Кожен учасник отримує аркуш і записує 3–5 своїх важливих якостей, що допомагають ефективно виконувати професійні завдання.

2. У парах обговорюють власні «суперсили», наводять приклади використання цих якостей на роботі.

3. У групі обговорюється, як сильні сторони кожного учасника можна ефективно поєднувати в командній діяльності для оптимізації продуктивності.

4. Тренер підкреслює значення усвідомлення власних ресурсів та способів їх застосування для відновлення та підтримки енергії.

Характеристика методики: поєднання індивідуальної рефлексії та групового обговорення; стимулює самопізнання, покращує командну взаємодію та підвищує мотивацію.

Тривалість: 15–20 хвилин.

#### 4. «Колесо емоційної енергії»

Мета: оцінити динаміку власних емоційних ресурсів у різних сферах життя та роботи.

Методика проведення:

1. Кожен учасник отримує коло, розділене на сегменти: робота, відпочинок, взаємодія з колегами, особистий розвиток.

2. У кожному сегменті позначає рівень енергії від 1 до 5, аналізуючи, де відчуває виснаження, а де – відновлення.

3. Після заповнення колеса обговорюють у групі, які сегменти слід збалансувати, щоб підтримувати стабільний рівень енергії протягом робочого дня.

4. Формулюють конкретні дії для корекції дисбалансу енергії (наприклад, короткі перерви, фізична активність, зміна пріоритетів).

Характеристика методики: поєднує кількісну оцінку і групову дискусію; розвиває усвідомленість щодо управління ресурсами та впливу емоцій на продуктивність.

Тривалість: 15–20 хвилин.

### **3. Рефлексія та підсумок**

Групова дискусія щодо відчуттів після вправ, важливих факторів поповнення енергії та способів їх інтеграції в робочий день.

Формулювання індивідуальних стратегій підтримки емоційної енергії.

Надання практичних рекомендацій щодо планування робочого часу з урахуванням емоційних ресурсів.

## Заняття 2

### Тема. Стрес і результат

**Мета:** навчити працівників розпізнавати стресові ситуації, усвідомлювати їхній вплив на продуктивність та опанувати методи управління стресом для підвищення ефективності роботи.

### Хід заняття

#### 1. Організаційна частина

Тренер вітає учасників, коротко пояснює поняття стресу та його вплив на продуктивність, звертаючи увагу на фізіологічні, когнітивні та емоційні прояви.

Легка розминка (глибоке дихання, розтягування рук та плечей) для зниження напруги та налаштування на активну участь.

Коротка вправа «Внутрішній моніторинг» – учасники протягом 2 хвилин усвідомлюють свій поточний емоційний стан і фізичні прояви стресу (напруження в м'язах, швидкість дихання, тиск у грудях).

#### 2. Основна частина

##### 1. Вправа «Стрессова карта»

**Мета:** ідентифікувати джерела стресу на роботі та оцінити їхній вплив на продуктивність.

Методика проведення:

1. Кожен учасник отримує аркуш із картою, на якій позначені ключові сфери роботи (терміни, взаємодія з колегами, складність завдань, зовнішні фактори).

2. Учасники відмічають, які фактори викликають у них найбільший стрес і оцінюють його інтенсивність від 1 до 5.

3. Далі відбувається обговорення у малих групах: учасники пояснюють, чому ці фактори для них стресові та які наслідки відчувають у роботі.

4. На основі обговорення формуються індивідуальні стратегії зменшення негативного впливу стресових чинників.

Характеристика методики: поєднує самоспостереження та групову рефлексію; дає змогу усвідомити конкретні тригери стресу та їхній вплив на продуктивність.

Тривалість: 15–20 хвилин.

## 2. Ігрова вправа «Розвантажувальний ланцюг»

Мета: навчити учасників спільними діями знімати емоційну напругу та підтримувати психологічний баланс у команді.

Методика проведення:

1. Учасники стають у коло. Кожен називає один стресовий фактор, який пережив цього тижня.
2. Наступний учасник повторює попередній фактор і додає свій.
3. Тренер заохочує обговорення способів розвантаження та коротких практичних рішень, які можна застосувати у реальному житті.
4. Вправа продовжується, поки всі учасники не поділяться своїми факторами та способами їх зменшення.

Характеристика методики: інтерактивна групова вправа, що формує взаємну підтримку та колективні навички подолання стресу; розвиває емпатію та командну взаємодію.

Тривалість: 10–15 хвилин.

## 3. Вправа «Симуляція робочих ситуацій»

Мета: навчитися реагувати на стресові ситуації на роботі та тренувати адаптивні стратегії.

Методика проведення:

1. Тренер пропонує сценарії типових робочих стресових ситуацій (наприклад, термінове завдання, конфлікт із колегою, несподівана перевірка).
2. Учасники об'єднуються в пари або трійки, виконують рольові ігри, відпрацьовуючи можливі реакції та варіанти виходу зі стресових ситуацій.
3. Після кожного сценарію проводиться обговорення: що спрацювало, що можна покращити, як емоційний стан вплинув на вибір дій.
4. Формуються рекомендації щодо адаптивних стратегій для подібних ситуацій у реальному житті.

Характеристика методики: поєднує рольові ігри та аналітичне обговорення; розвиває навички контролю емоцій та швидкого прийняття рішень у стресі.

Тривалість: 20–25 хвилин.

#### 4. Вправа «Дихальні техніки»

Мета: навчитися регулювати фізіологічні прояви стресу через контроль дихання.

Методика проведення:

1. Тренер демонструє техніку глибокого діафрагмального дихання з паузами (вдох – 4 секунди, затримка – 4 секунди, видих – 6 секунд).

2. Учасники практикують техніку 5–7 хвилин, фокусуючись на відчутті розслаблення.

3. Далі проводиться коротка рефлексія: учасники оцінюють, як змінився стан тіла та психіки, наскільки зменшилась напруга.

Характеристика методики: проста фізіологічна техніка, що знижує стрес та напруження, швидко відновлює ресурси для продуктивної роботи.

Тривалість: 7–10 хвилин.

#### 5. Ігровий метод «Мікроперерви»

Мета: продемонструвати користь коротких пауз у робочий час для підтримки продуктивності та зменшення стресу.

Методика проведення:

1. Тренер пояснює концепцію мікроперерв (1–3 хвилини кожні 45–60 хвилин роботи).

2. Учасники практикують короткі вправи на розслаблення, розтягування або легку рухливість.

3. Обговорюється ефект таких перерв на концентрацію та енергію, а також способи інтеграції їх у щоденний робочий графік.

Характеристика методики: поєднує теорію і практику; формує усвідомлення важливості регулярного відновлення енергії для збереження продуктивності.

Тривалість: 10 хвилин.

### 3. Рефлексія та підсумок

Обговорення результатів вправ: учасники діляться відчуттями після симуляцій, дихальних технік та мікроперерв.

Визначення індивідуальних тригерів стресу та способів їх подолання.

Формулювання практичних рекомендацій для інтеграції методів контролю стресу у щоденну роботу.

Тренер підкреслює зв'язок між свідомим управлінням стресом і підвищенням продуктивності, закріплюючи матеріал.

### **Заняття 3**

#### **Тема. Фокус на ефективність**

**Мета:** розвиток концентрації уваги та оптимізація робочих процесів за рахунок управління емоційними станами; формування навичок фокусування на важливих завданнях та підвищення продуктивності через усвідомлення емоційного впливу.

#### **Хід заняття**

##### **1. Організаційна частина**

Тренер вітає учасників, пояснює мету заняття і зв'язок між емоційним станом та продуктивністю.

Коротка розминка «Дихальний старт» для зняття напруження та налаштування на активну роботу.

Вправа «Визначення емоційного фону»: учасники протягом 2–3 хвилин усвідомлюють свій емоційний стан на початку заняття та відмічають його на індивідуальній картці. Це дає змогу оцінити вплив поточного настрою на концентрацію та продуктивність.

##### **2. Основна частина**

###### **1. Вправа «Ментальний щит»**

Мета: навчити учасників фокусуватися на пріоритетних завданнях, ігноруючи відволікаючі фактори.

Методика проведення:

1. Кожен учасник отримує аркуш із завданнями, серед яких є основні (пріоритетні) та другорядні.

2. Тренер пропонує уявити, що все другорядне відсікається «ментальним щитом».

3. Учасники виконують основні завдання, і після кожного раунду оцінюють, наскільки успішно їм вдалося зосередитися.

4. Обговорюються труднощі концентрації та шляхи подолання відволікаючих факторів.

Характеристика методики: тренує когнітивний контроль і розвиток внутрішньої концентрації; дає змогу усвідомити взаємозв'язок між емоційним станом і ефективністю виконання завдань.

Тривалість: 15 хвилин.

## 2. Гра «Цільове полювання»

Мета: тренування швидкого визначення пріоритетів та планування дій.

Методика проведення:

1. Учасники отримують набір карток із завданнями різної важливості та складності.

2. Визначають, які завдання необхідно виконати першочергово, а які можуть бути відкладені.

3. Обговорюється вплив емоційного стану на прийняття рішень і визначення пріоритетів.

4. Тренер пропонує варіанти стратегії оптимального розподілу часу з урахуванням власних емоційних ресурсів.

Характеристика методики: інтерактивна гра, що розвиває навички стратегічного мислення та управління емоційним впливом на продуктивність.

Тривалість: 10–12 хвилин.

## 3. Вправа «Робочий тайм-менеджмент»

Мета: оптимізація робочих процесів через планування завдань з урахуванням емоційного стану.

Методика проведення:

1. Учасники складають власний розклад на день із зазначенням часу для важливих завдань та перерв для відновлення енергії.

2. Тренер демонструє, як емоційний стан змінюється протягом дня та як це впливає на продуктивність.

3. Проводиться аналіз ефективності розкладу та корекція з урахуванням власних емоційних циклів.

4. Обговорюється, як баланс між активністю та відпочинком підвищує концентрацію та результативність.

Характеристика методики: поєднує практичне планування з усвідомленням емоційних впливів; сприяє формуванню стійких робочих звичок.

Тривалість: 15–20 хвилин.

#### 4. Гра «Емоційний барометр»

Мета: оцінка впливу настрою на продуктивність та розвиток навички самоконтролю.

Методика проведення:

1. Учасники відмічають на шкалі свій емоційний стан та оцінюють його вплив на концентрацію.

2. Обговорюються фактори, що погіршують або покращують ефективність.

3. Тренер пропонує способи регулювання емоцій для підвищення продуктивності.

Характеристика методики: стимулює усвідомлення власних емоційних реакцій; формує навички саморегуляції.

Тривалість: 10 хвилин.

#### 5. Вправа «Сфокусоване слухання»

Мета: розвиток уважності та концентрації під час командної взаємодії.

Методика проведення:

1. Учасники у парах слухають одне одного протягом 2 хвилин, не перериваючи, потім переказують основну думку.

2. Обговорюється, як емоційні стани впливають на сприйняття та засвоєння інформації.

3. Тренер пропонує прийоми підвищення концентрації в комунікації.

Характеристика методики: поєднує тренування уважності, активного слухання та контролю емоційних реакцій.

Тривалість: 12–15 хвилин.

## 6. Ігровий метод «Швидкі рішення»

Мета: розвиток швидкості прийняття рішень під впливом емоційних чинників.

Методика проведення:

1. Тренер пропонує серію коротких задач або ситуацій, на які учасники мають відповісти за 30–60 секунд.

2. Після кожного завдання обговорюється, як емоції впливали на швидкість та правильність рішень.

3. Тренер надає поради щодо оптимізації процесу прийняття рішень за стресових умов.

Характеристика методики: поєднання ігрового формату та когнітивного тренінгу; підвищує здатність до швидкого реагування та концентрації уваги.

Тривалість: 10–12 хвилин.

## 7. Вправа «Міні-планування»

Мета: формування навички планування коротких етапів роботи для підвищення продуктивності.

Методика проведення:

1. Учасники складають план на наступну годину роботи, визначають пріоритети та часові рамки.

2. Після виконання плану аналізується ефективність, вплив емоцій на виконання та можливі корекції.

3. Тренер допомагає виробити стратегії підтримки концентрації та емоційної стабільності.

Характеристика методики: поєднує планування, самостереження та рефлексію; сприяє усвідомленому контролю емоцій під час роботи.

Тривалість: 10–15 хвилин.

## 3. Рефлексія та підсумок

Учасники обговорюють, які методи допомогли краще сконцентруватися та визначити пріоритети.

Формулюють індивідуальні рекомендації щодо підтримки концентрації протягом робочого дня.

Тренер підкреслює зв'язок між емоційним станом, концентрацією та продуктивністю.

Проводиться коротка релаксація для відновлення емоційного балансу після інтенсивної частини заняття.

## **Заняття 4**

### **Тема. Психологічний клімат**

**Мета:** формування здорового психологічного клімату у колективі та підвищення продуктивності через управління емоційними станами; розвиток емпатії, навичок конструктивної взаємодії та підтримки позитивної атмосфери на робочому місці.

### **Хід заняття**

#### **1. Організаційна частина**

Тренер вітає учасників, пояснює мету заняття та зв'язок між психологічним кліматом, емоційними станами і продуктивністю.

Коротка розминка «Емоційний чек» для усвідомлення власного настрою та визначення рівня емоційної готовності до роботи.

Вправа «Індивідуальний емоційний портрет»: кожен учасник протягом 3–4 хвилин записує на картці свої позитивні та негативні емоційні стани на початок заняття. Це допомагає відстежити зміни протягом тренінгу та налаштуватися на роботу в команді.

#### **2. Основна частина**

##### **1. Гра «Емоційні нитки»**

**Мета:** демонстрація взаємопов'язаності емоцій колег та впливу настрою на загальний психологічний клімат.

Методика проведення:

1. Учасники стають у коло та отримують клубок ниток.
2. Кожен називає позитивну емоцію або ситуацію на роботі та передає клубок іншому колезі, тримаючи край нитки.
3. У результаті утворюється «мережа» взаємозв'язків, що наочно показує вплив емоцій одного на інших.

4. Тренер обговорює, як підтримка колег та позитивний настрій впливають на продуктивність.

Характеристика методики: інтерактивна групова вправа, що формує усвідомлення взаємозалежності емоцій у команді.

Тривалість: 15 хвилин.

2. Вправа «Рольова зміна»

Мета: розвиток емпатії та розуміння емоцій інших колег.

Методика проведення:

1. Учасники об'єднуються в пари і міняються ролями (керівник – підлеглий, колега – колега).

2. Відпрацьовують короткі сценарії робочих ситуацій, звертаючи увагу на емоційні реакції іншої сторони.

3. Після виконання проводиться обговорення: що нового учасники відчули та зрозуміли про емоції колег.

Характеристика методики: поєднує навчання через практичний досвід та рефлексію; допомагає розвивати емпатію та ефективну взаємодію.

Тривалість: 15–20 хвилин.

3. Вправа «Ситуативне вітання»

Мета: створення позитивної атмосфери в команді через дрібні щоденні дії.

Методика проведення:

1. Кожен учасник обирає спосіб привітання колег, що підвищує настрій (усмішка, комплімент, коротке заохочення).

2. Практикують ситуації взаємодії протягом кількох хвилин у форматі міні-інсценізацій.

3. Обговорюється вплив таких дій на психологічний клімат та продуктивність.

Характеристика методики: формує навички підтримки позитивного емоційного фону та усвідомленого спілкування.

Тривалість: 10 хвилин.

#### 4. Гра «Командний пазл»

Мета: демонстрація важливості спільної роботи та взаємної підтримки для підвищення продуктивності.

Методика проведення:

1. Команда отримує завдання зібрати «пазл» із окремих частин, які символізують завдання чи проєкти на роботі.

2. Учасники мають обговорювати стратегію та координувати дії, враховуючи емоційний стан колег.

3. Після завершення пазлу тренер аналізує ефективність взаємодії та роль підтримки емоційного клімату у результаті.

Характеристика методики: практична групова гра, що показує прямий вплив командної взаємодії на психологічний клімат.

Тривалість: 15–20 хвилин.

#### 5. Вправа «Зворотний зв'язок»

Мета: розвиток навичок конструктивного вираження емоцій і сприйняття емоцій колег.

Методика проведення:

1. Учасники у парах обговорюють виконані завдання або ситуації, даючи один одному зворотний зв'язок.

2. Тренер контролює, щоб оцінка була конструктивною, без критики особистості.

3. Проводиться обговорення того, як конструктивний зворотний зв'язок впливає на психологічний клімат та мотивацію.

Характеристика методики: підвищує усвідомленість власної комунікації, формує позитивну атмосферу і зменшує конфлікти.

Тривалість: 15 хвилин.

#### 6. Вправа «Позитивне підкріплення»

Мета: формування навичок підтримки та мотивації колег.

Методика проведення:

1. Кожен учасник обирає позитивну дію або досягнення колеги та висловлює підтримку.

2. Обговорюється ефект таких дій на командну взаємодію та продуктивність.

Характеристика методики: стимулює позитивну взаємодію та зміцнює емоційний клімат у команді.

Тривалість: 10 хвилин.

### 7. Вправа «Емоційний день»

Мета: фіксація емоційного стану протягом робочого дня та аналіз його впливу на взаємодію і продуктивність.

Методика проведення:

1. Учасники записують основні емоції та ситуації, що їх викликали.

2. Після обговорення тренер допомагає виділити закономірності і визначити способи регулювання емоцій для підвищення продуктивності.

Характеристика методики: поєднує самоспостереження та рефлексію; сприяє усвідомленню емоційного впливу на роботу.

Тривалість: 10 хвилин.

### 8. Вправа «Коллективна історія»

Мета: спільне вирішення проблем та демонстрація важливості командної підтримки.

Методика проведення:

1. Учасники по черзі додають частини історії, що символізує робочий процес чи проєкт.

2. Тренер акцентує увагу на конструктивній взаємодії та ролі емоцій у прийнятті рішень.

3. Після завершення історії проводиться аналіз ефективності комунікації та впливу психологічного клімату.

Характеристика методики: розвиває командні навички, підкреслює важливість взаємної підтримки.

Тривалість: 15 хвилин.

### 3. Рефлексія та підсумок

Учасники обговорюють, які методи найбільше вплинули на розуміння емоційних взаємозв'язків у команді.

Формулюють індивідуальні та колективні правила підтримки позитивного психологічного клімату.

Тренер підкреслює зв'язок між психологічним кліматом, емоційним станом і продуктивністю.

Проводиться коротка релаксація для закріплення позитивного настрою та відновлення емоційного балансу після інтерактивної роботи.

## Апробація результатів дослідження

