

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Факультет соціально-гуманітарних технологій,
спорту та реабілітації**

Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін

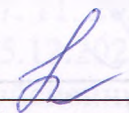
КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**на тему: Вплив цифрового робочого місця на психофізичний стан
працівників сфери дизайну**

Здобувача вищої освіти
другого(магістерського) рівня
ПСМ-22-1 групи,
спеціальності 053 «Психологія»
ОПП «Психологія. Психологія
бізнесу»

 **Б.С. Манільчук**
підпис здобувача вищої освіти

Науковий керівник

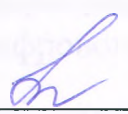
 **М.О. Сова**
підпис наукового керівника д.пед.н., професор

Гарант освітньо-
професійної програми

 **О.О. Нежинська**
підпис керівника ОПП к. психол.н., доцент

Допущено до захисту за рішенням кафедри
психології, педагогіки та суспільних
дисциплін
протокол від «1» грудня 2023 р. № 7

Завідувач кафедри

 **І.О. Пестухова**
підпис

Ірпінь – 2024

Реєстрація № 5 15.01.24 [підпис]
(дата) (підпис відповідальної особи)

Результати перевірки до захисту 01.12.2023 [підпис]
(до захисту, на доопрацювання) (дата) (підпис)

Результат захисту 81 07.02 [підпис]
(оцінка) (дата) (підпис)

Голова комісії: [підпис] С.І. Корсун
(підпис) (ініціали, ПІБ)

Члени комісії: [підпис] О.О. Нежинська
(підпис) (ініціали, ПІБ)
[підпис] Л.В. Романюк
(підпис) (ініціали, ПІБ)
[підпис] М.Ю. Заушнікова
(підпис) (ініціали, ПІБ)

**МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ ПОДАТКОВИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Факультет соціально-гуманітарних технологій, спорту та реабілітації
Кафедра психології, педагогіки та суспільних дисциплін
Спеціальність 053 «Психологія»
Освітньо-професійна програма «Психологія. Психологія бізнесу»

Затверджую:

Завідувач кафедри психології,
педагогіки та суспільних
дисциплін



I.O. Петухова

**Завдання на кваліфікаційну роботу
здобувача вищої освіти
Манільчука Богдана Сергійовича**

Тема кваліфікаційної роботи: **Вплив цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників сфери дизайну**

Затверджена наказом ректора від 17. 11. 2022 № 1216

Термін подачі закінченої роботи: 25.12.2023

Цільова установка: полягає у здійсненні аналізу наукових підходів до організації цифрового робочого місця; виявленні психологічних особливостей впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівника; розробленні програми емпіричного дослідження впливу цифрового робочого місця на психофізіологічний стан працівників сфери дизайну; удосконаленні тренінгової програми з покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця; розробленні практичних рекомендацій щодо покращення психофізичного стану працівників в умовах цифрового робочого місця.

Мета роботи: теоретично обґрунтувати, розробити та емпірично перевірити ефективність програми покращення психофізіологічного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.

Об'єктом дослідження є психофізичні стани працівників сфери дизайну.

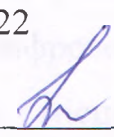
Предметом дослідження є вплив цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників сфери дизайну.

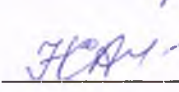
База дослідження: BuzzFeed, Inc.

Календарний план виконання роботи

	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	
		За планом	Фактично
	2	3	4
	Вибір теми, вивчення літературних джерел та складання плану роботи	30.10.2022	30.10.2022
	Підготовка першого розділу роботи та подання її керівнику	30.03.2023	30.03.2023
	Підготовка другого розділу роботи та подання її керівнику	30.06.2023	30.06.2023
	Підготовка третього розділу роботи та подання її керівнику	20.09.2023	20.09.2023
	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	20.10.2023	20.10.2023
	Попередній захист роботи	01.12.2023	01.12.2023
	Отримання відгуку керівника роботи	20.12.2023	20.12.2023
	Публікація тез у збірнику наукових матеріалів	до 20.12.2023	19.12.2023
	Отримання зовнішньої рецензії	до 15.01.2024	13.01.2024
	Допуск роботи зав. кафедри до захисту	до 15.01.2024	01.12.2024
1.	Захист роботи	28.01.2024	28.01.2024

1. Дата видачі завдання «19 » грудня 2022

2. Керівник кваліфікаційної роботи  / М.О. Сова

3. Керівник освітньо-професійної програми  О.О. Нежинська

4. Завдання до виконання отримав
здобувач вищої освіти  Б.С. Манільчук

АНОТАЦІЯ

Систематизовано теоретичні основи впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників. Визначено теоретичні засади проблеми цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників у науково-психологічній літературі. Обґрунтовано психологічні особливості впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників.

З'ясовано перелік можливих позитивних змін для компанії залежить від специфіки роботи організації, сфери її функціонування, наявності фінансових коштів для організації роботи за принципом функціонування цифрових робочих місць. На жаль, в Україні є певні складнощі щодо запровадження концепції цифрових робочих місць на практиці. Це пов'язано з різними чинниками, як зовнішніми, що обумовлені глобальним розвитком людства, так і внутрішніми, що визначаються особливостями економічного розвитку України.

Проведено емпіричне дослідження впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників сфери дизайну.

Здійснено експериментальне дослідження психофізичного стану співробітників сфери дизайну, які працюють в умовах цифрового робочого місця. Розроблено психологічне забезпечення покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця. Визначено сучасні підходи до покращення психофізичного стану працівників. Розроблено тренінгову програму з покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.

Ключові слова: цифрове робоче місце, психофізичний стан, дистанційна робота, психокорекція

ABSTRACT

The theoretical foundations of the impact of a digital workplace on the psychophysical state of employees have been systematized. The theoretical principles of the problem of a digital workplace affecting the psychophysical state of workers are defined in scientific-psychological literature. The psychological features of the influence of a digital workplace on the psychophysical state of employees are substantiated.

A list of possible positive changes for a company depends on the specifics of the organization's work, the sphere of its functioning, and the availability of financial resources for organizing work based on the functioning principle of digital workplaces. Unfortunately, in Ukraine, there are certain difficulties in implementing the concept of digital workplaces in practice. This is associated with various factors, both external, related to the global development of humanity, and internal, determined by the peculiarities of Ukraine's economic development.

An empirical study of the impact of a digital workplace on the psychophysical state of employees in the design industry has been conducted. An experimental study of the psychophysical state of employees in the design industry working in conditions of a digital workplace has been carried out. Psychological support for improving the psychophysical state of employees in the design industry in conditions of a digital workplace has been developed. Modern approaches to improving the psychophysical state of employees have been identified. A training program for improving the psychophysical state of employees in the design industry in conditions of a digital workplace has been developed.

Keywords: digital workplace, psychophysical state, remote work, psychocorrection.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ НА ПСИХОФІЗИЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ.....	10
1.1. Проблема впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників у науково-психологічній літературі.....	10
1.2. Психологічні особливості впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників.....	20
Висновки до 1 розділу.....	24
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ НА ПСИХОФІЗИЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ДИЗАЙНУ.....	26
2.1. Методологія та організація дослідження.....	26
2.2. Аналіз емпіричних даних дослідження психофізичного стану співробітників сфери дизайну, які працюють в умовах цифрового робочого місця.....	29
Висновки до 2 розділу.....	45
РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОФІЗИЧНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ДИЗАЙНУ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ.....	47
3.1. Сучасні підходи до покращення психофізичного стану працівників	47
3.2. Тренінгова програма з покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.....	49
3.3. Результати дослідження.....	59
Висновки до 3 розділу.....	59
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	64
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Актуальність теми. Протягом останнього часу людство живе в ситуації стрімких змін умов своєї життєдіяльності. Внаслідок глобалізаційних процесів в економічних системах на передній план виходять цифрові технології, автоматизовані системи управління, віддалена (дистанційна) праця, розвиток економіки знань та інформаційного суспільства. Всі ці процеси є характерними для більшості країн світу, зокрема України.

Водночас варто зазначити, що наприкінці 2019 року розпочалася загальносвітова пандемія COVID-19, яка привела до абсолютно неочікуваних змін та наслідків для людства загалом. Так, 2020 рік приніс значні зміни у сфері організації праці, в системі реалізації професійної діяльності людини, в підходах до розуміння особистісного розвитку, наслідком чого став пошук шляхів адаптації людей до так званої нової реальності.

Проте, розвиток цифрового робочого місця може призводити до змін у психофізіологічному стані працівників, що і зумовлює актуальність проблеми дослідження

Аналіз останніх публікацій та досліджень. Вітчизняні та зарубіжні науковці займаються дослідженням різних аспектів формування цифрового робочого простору як складової частини ринку праці. Зокрема, Дубяга Я.І., Ічанська О. М., Ковальчук О.С. розглядають сутність, особливості формування та запровадження концепцій цифрового робочого простору, питання розвитку цифрових робочих місць, ідеї віртуального та кіберпростору.

Психічні стани, виступаючи як один з компонентів психіки, є порівняно новою і маловивченою категорією. Дослідженню проблеми психічних станів присвячені роботи Семиченко, Л. Г. Дикої, Л.П. Журавльової, Н.І. Буркало, І.М. Візнюк.

Проте психофізичні стани працівників сфери дизайну недостатньою мірою досліджені в психологічній науці.

Об’єкт дослідження – психофізичні стани працівників сфери дизайну.

Предмет дослідження – вплив цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників сфери дизайну.

Мета – теоретично обґрунтувати, розробити та емпірично перевірити ефективність програми покращення психофізіологічного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.

Для досягнення поставленої мети поставлені такі **завдання дослідження**:

- здійснити аналіз наукових підходів до організації цифрового робочого місця;
- виявити психологічні особливості впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівника;
- розробити програму емпіричного дослідження впливу цифрового робочого місця на психофізіологічний стан працівників сфери дизайну;
- удосконалити тренінгову програму з покращення психофізіологічного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця;
- розробити практичні рекомендації щодо покращення психофізіологічного стану працівників в умовах цифрового робочого місця.

Методи дослідження:

- *теоретичні*: аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури джерел з проблеми дослідження, систематизація наукового матеріалу та класифікація досліджуваних феноменів; узагальнення та конкретизація теоретичних положень, індукція та дедукція, схематизація;
- *емпіричні*: анкетування, тестування, спостереження, експеримент з використанням методик «Оцінка нервово-психічного напруження»,

опитувальника копінг-стратегій Р. Лазаруса, методики «Соціально-психологічна адаптація» К. Роджерса-Р. Даймонда;

- *математико-статистичні*: методи статистичного аналізу, математичної та комп'ютерної обробки даних в програмному забезпеченні Statistical Package for the Social Sciences.

Методики: методика оцінки нервово-психічного напруження; визначення копінг-стратегій Р. Лазаруса; методика дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса-Р. Даймонд.

Наукова новизна дослідження полягає в тому, що вперше:

- виявлено психологічні особливості впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівника сфери дизайну ;
- розроблено програму емпіричного дослідження впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників сфери дизайну;
- створено тренінгову програму та практичні рекомендації щодо покращення психофізичного стану працівників в умовах цифрового робочого місця.

Практична значущість дослідження полягає в тому, що отримані результати можуть бути використані у роботі приватних підприємств, організацій та державних служб, що провадять свою діяльність у режимі цифрового робочого простору.

База дослідження. Для проведення дослідження було обрано відділ креативного менеджменту та дизайну приватного підприємства BuzzFeed, Inc.

Апробація роботи:

Структура кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційну роботу викладено на 76 сторінках (66 сторінок основного тексту). Робота складається з 3 розділів та 7 підрозділів, 15 таблиць, 2 додатків та 63 джерел.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ВПЛИВУ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ НА ПСИХОФІЗИЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ

1.1. Проблема впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників у науково-психологічній літературі

Використовуючи одну з основних своїх категорій - діяльність, вітчизняна психологія розглядає працю людини саме як діяльність, включену в систему громадських стосунків і не існуючу поза ними, сама суть якої, на думку В.П. Зинченко, «визначається тими формами і засобами матеріального і духовного спілкування, які породжуються розвитком виробництва і які не можуть реалізуватися інакше, як в діяльності конкретних людей» [13, с. 83].

Особливим видом людської діяльності є праця, головні характеристики якої також визнаються характеристиками професійної (предметною) діяльності. Психологічні ознаки праці виділені В.А. Толочеком: «1) свідоме передбачення соціально цінного результату, щоб діяльність можна було назвати трудовий результат, що передбачається діячем, повинен мислитися як позитивно цінний для ширшої групи людей, тобто, як соціально цінний; 2) свідомість обов'язковості і цілеспрямованості досягнення соціально фіксованої мети; 3) свідомий вибір, застосування, вдосконалення або створення знарядь, засобів діяльності; 4) усвідомлення міжособистісних виробничих залежностей і стосунків («живих» і матеріалізованих)» [37].

Під предметно-дієвим аспектом розуміється "процес, в якому людина за допомогою засобів праці викликає заздалегідь намічену зміну предмета праці" [37]. Під фізіологічним аспектом діяльності розуміється здійснення в діяльності "функції людського організму" [37]. Психологічний аспект - це "здійснення свідомої мети, прояв волі, уваги, інтелектуальних властивостей працівника і т. д".

Засадничою характеристикою професійної діяльності є її соціальний характер. В ході професійної діяльності суб'єкт задовольняє не лише власні, але і соціальні потреби, відбувається інтеграція особистого (особового) і соціального значень діяльності.

Професія як соціально фіксована область можливого виконання трудових функцій існує у формі розподілених в суспільстві безлічі трудових постів, кожен з яких представлений конкретними робочими місцями з їх специфічними особливостями. Професія як спільність людей відносно незалежна від існуючої системи трудових постів - люди не перестають бути членами цієї спільності у вільний від роботи час, при зміні місця роботи і ін. Як представники цієї професії, люди характеризуються визначенням соціально і професійно- типовим складом свідомості, особи.

Важливою характеристикою діяльності (у тому числі професійною) є її процесуальність. Процес діяльності припускає постійне одночасне здійснення декількох дій, їх взаємопереходи і "зростання" один з одного. Формою процесу є час. У професійній діяльності можна виділити два тимчасові масштаби: локальний і глобальний. Професійна діяльність в локальному тимчасовому масштабі - це діяльність у рамках трудової ситуації, що протікає "тут і зараз", в глобальному тимчасовому масштабі - це діяльність за рамками безпосередньої трудової взаємодії, що охоплює значний період життя суб'єкта діяльності ("життя в професії").

Професійна діяльність дає людині певний соціально-економічний громадський статус. У діяльності професіонала утілюються різні складові професії, цілі, сенси діяльності людини як суб'єкта, його втілення в продуктах праці як особі, як індивідуальності.

Серед основних структурних компонентів професійної діяльності (предмет, засоби, умови, об'єкт, продукт та ін.). В.Е. Мільман як необхідний елемент виділяє оцінку діяльності [22]. Оцінка є відношенням до соціальних явищ, встановленням відповідності соціальних явищ певним нормам. У професійній діяльності оцінка виступає як багатоаспектний феномен: оцінці

піддається продукт (результат) діяльності, суб'єкт праці, сам процес праці. Усі аспекти оцінки взаємодоповнюють один одного. Комплексна оцінка діяльності професіонала здійснюється на кожному з рівнів соціального контексту професійної діяльності.

Необхідність здійснення оцінки діяльності припускає введення категорії ефективності діяльності, яку часто змішують з іншими, близькими їй по сенсу ("успішність", "продуктивність", "оптимальність", "результативність"). Необхідно уточнити значення цих термінів.

А.К. Маркова в книзі "Психологія професіоналізму" [22] розводить ці поняття. Результативність є орієнтацією діяльності на кінцевий продукт як її підсумок. Продуктивність - кількість випущеної в одиницю часу продукції, що відповідає стандартам. Успішність діяльності є наявністю "вдалих" дій, які можуть і не відбиватися прямо на продуктивності, але або вести до її підвищення в майбутньому, або позитивно відбиватися на діяльності партнерів по взаємодії. Оптимальність - це "досягнення найкращого результату в цих умовах при мінімальних витратах часу і зусиль учасників".

Дослідники розділяють об'єктивну і суб'єктивну сторони професійної діяльності. Об'єктивна припускає доцільну зміну і перетворення навколишнього світу (тут об'єктивність розуміється як наявність об'єкту (-ів)); суб'єктивна відноситься до суб'єкта діяльності, працівника, застосовується відносно перетворення працівником самого себе. Відповідно, оцінка ефективності діяльності повинна припускати оцінку як об'єктивної, так і суб'єктивної складової діяльності.

Предметно-практичний аспект, що проявляється в "наміченій зміні предмета праці", відбиває об'єктивну сторону діяльності - зміна людиною предметів навколишнього світу. Об'єктивні критерії ЕПД є соціально закріпленими професійними стандартами. Вони нормативно задані суб'єктові, зовні оцінюють його працю, на їх основі виплачується матеріальна винагорода. Об'єктивні критерії враховують показники, що

відносяться до результатів діяльності, оцінюються по певних нормах і оцінних шкалах.

Психологічний і фізіологічний аспекти відносяться до суб'єкта діяльності, оскільки відбивають перетворення людиною в діяльності самого себе. Суб'єктивні критерії ЕПД виробляються самими суб'єктами і професійними співтовариствами. Вони неформальні, ґрунтовані на професійній експертній думці і інтуїції. Здійснювана на їх основі оцінка не має жорсткої шкали і чітко встановленої норми.

У тих випадках, коли йдеться про оцінку ЕПД в системі "людина-людина", взаємодія суб'єкта і предмета діяльності ускладнюється. Міра ускладнення, на думку А.В. Карпова, така, що "аналіз найбільш складного класу видів професійної діяльності - "суб'єкт-суб'єктного" дозволив зробити висновок, згідно з яким її психологічна структура включає дуже своєрідний, нередукований до інших рівнів, рівень організації - метадіяльнісний. Сама суть цього класу діяльностей, а особливо таких його видів, як управлінська, організаційна, педагогічна і інші полягає в тому, що з власне змістовного боку вона розгортається як процес взаємодії суб'єкта діяльності не з "об'єктом" в звичному розумінні, а з аналогічною їй за природою мабуть рівнопотужною системою - діяльністю інших членів організації (групи)" [16].

У ХХІ столітті важливу роль у житті кожної людини відіграє інформаційний простір, у якому вона перебуває. Слід звернути увагу на те, що застосування комп'ютерної техніки, інформаційних технологій та мережі Інтернет об'єднує людей із різних країн у єдине світове співтовариство, яке не має жодних обмежень. Роль мережі Інтернет у такому співтоваристві зростає надзвичайно швидко, а розміщена інформація є не тільки найважливішим фактором спілкування, оволодіння новими знаннями, освіти й виховання, але й необхідним засобом супроводження товарів і послуг, укладення угод, працевлаштування, підтвердження подій, фактів тощо [2, с. 22]

Протягом останнього часу словосполучення «цифровий простір» звучить все частіше і майже в усіх сферах життя людей. Сучасні технології, що стали важливою складовою частиною нашого буденного життя, з'явилися не так давно, приблизно 5–10 років тому. Протягом такого короткого часу вони заповнили всі простори, в яких живе і працює людина. Покупки за допомогою телефону, оплата комунальних платежів онлайн, замовлення їжі додому через мобільний додаток, а також розумні лампочки, сигналізації, системи зв'язку в конференц-залах – все це є складовою частиною цифрового простору.

Внаслідок розвитку цифрового простору змінилося уявлення про робоче місце, виробничі процеси стали максимально автоматизованими, люди отримали нові можливості для розвитку, кар'єрного росту і повсякденних справ завдяки штучному інтелекту, технологіям доповненої і віртуальної реальності.

Сьогодні не існує єдиного визначення поняття «цифровий робочий простір». У 2018 році Кабінет Міністрів України схвалив Концепцію розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердив план заходів щодо її реалізації [3]. У цьому документі наведено визначення понять «цифровізація», «цифрова економіка», «цифрові технології», «цифровий розрив», «блокчейн» тощо. Зокрема, цифровізація визначається як насичення фізичного світу електронно-цифровими пристроями, засобами, системами та налагодження електронно-комунікаційного обміну між ними, що фактично уможливорює інтегральну взаємодію віртуального та фізичного, тобто створює кіберфізичний простір [3]. Отже, процеси цифровізації ведуть до появи нового особливого простору нашої реальності – кіберфізичного. На жаль, вищезазначена Концепція не надає визначення поняття «цифровий робочий простір».

Багато науковців ототожнюють поняття «цифровий робочий простір» та «інтелектуальний робочий простір». Під останнім вона розуміє такий простір, коли людині не потрібно виконувати рутинну працю, «зайві рухи» та

тримати в голові всі можливі алгоритми дій у межах робочих процесів. Замість людини ці операції виконає машина, вона підкаже, що і в якій послідовності зробити, на що звернути увагу [5].

Науковці, що досліджують глобальний цифровий простір, наголошують на тому, що він чинить вплив на більшість секторів економіки, а також змінює технологічний уклад і виробничі ланцюжки в них [6].

У такому ж аспекті, а саме з точки зору впливу на економічний розвиток країн та організацій, О. Маковоз досліджує управління персоналом в умовах цифрової економіки та зазначає, що «цифровий простір – надзвичайно ефективна система соціально-економічних відносин, а цифрові технології прямо впливають на її ключовий елемент – додану вартість» [7].

Крім того, цифровий простір часто називають кіберпростором, віртуальним простором, онлайн-простором, інтернет-простором тощо. На думку багатьох науковців, всі ці поняття не є синонімами. Зокрема, кіберпростір включає всю сукупність інформації та комунікацій, що є складовими частинами мережі Інтернет, схожий сенс вкладають у поняття «інтернет-простір» та «онлайн-простір». Для розуміння сутності цих понять характерним є існування спеціальних програм для мобільних приладів, за допомогою яких люди між собою комунікують. Такі програми можуть працювати без мережі Інтернет та мобільного зв'язку.

«Віртуальний простір» – це ширше поняття, яке включає названі програми, однак не повністю охоплює явища, пов'язані з цифровими технологіями. Сюди відносять технології, які створюють так звану доповнену реальність, що, з одного боку, роблять світ більш реалістичним, а з іншого боку, виключають можливість повної заміни реального світу віртуальним. На думку Х. Гаджієва, всі наведені простори є складовими частинами цифрового простору, все, що є характерним для них, характерне для цифрового простору [8, с. 151–152]. Також із функціонуванням

цифрового простору пов'язані цифрові технології, а обов'язковою його ознакою є наявність мережі Інтернет.

Відсутність нормативно-правового трактування поняття «цифровий робочий простір» негативно впливає на розвиток сфери цифрових технологій. Водночас окремі компанії та організації, що працюють у цій сфері, пристосовуються до реального стану речей та пропонують свої визначення цього поняття. Зокрема, на сайті “Hewlett Packard Enterprise” зазначено, що цифровий робочий простір – це сучасна віртуальна версія традиційного робочого простору. Це простір, який швидко, безпечно і надійно надає зручні у використанні персоналізовані послуги на основі ролей, а також усі додатки, дані та інструменти спільної роботи, необхідні співробітникам на будь-якому пристрої, в будь-який час і в будь-якому місці. У цифровому робочому просторі використовуються новітні послуги із забезпечення мобільності та цифрові технології, які роблять роботу фахівців більш зручною і сприяють підвищенню їх продуктивності та задоволеності [9]. Зазначається, що робочий простір – це шлях до формування талановитого і ефективного робочого колективу, середовище з високим ступенем персоналізації, що дає змогу співробітникам компаній легко і ефективно виконувати свою роботу, перебуваючи в будь-якому місці.

Загалом зазначимо, що поняття цифрового робочого простору є досить новим у науковому обігу і водночас досить уживаним. Не існує єдиного визначення цього терміна, однак це не заважає компаніям та організаціям використовувати його для побудови стратегій розвитку та функціонування. Вважаємо, що під цифровим робочим простором можна розуміти певне інтегральне утворення, що охоплює цифрові процеси, засоби цифрової взаємодії, інформаційні ресурси, цифрову інфраструктуру та інші поняття, що є характерними для цифровізації загалом. Роль цифрового робочого простору для робітників та ринку праці загалом досить важлива. В межах цього простору співробітнику простіше збирати необхідні аналітичні дані та відстежувати статус поточних проєктів, а також з'являється

можливість використовувати зручні інструменти для обговорення та узгодження завдань із колегами.

Одним із ключових компонентів розвитку цифрового робочого простору є цифрове робоче місце. В Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України цифрове робоче місце визначається як віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці [3].

В умовах цифрової економіки робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць. Вони стають цифровими, віртуальними, мобільними, тобто такими, що не потребують постійного перебування працівника на робочому місці. Концепція цифрових робочих місць поширюється надзвичайно швидко у бізнес-середовищі та позитивно сприймається більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи, можливість працювати вдома, віддалено з будь-якого місця тощо.

На думку О. Нагорної, «найчастіше під цифровим робочим місцем розуміється віртуальний еквівалент фізичного робочого місця. Видимі частини цифрового робочого місця – це технології і методи роботи, які дають змогу людям об'єднатися, спілкуватися і взаємодіяти, не перебуваючи обличчям до обличчя» [10].

Концепція цифрового робочого місця передбачає не тільки можливість продовжувати роботу поза стінами офісу, але й здатність робочого середовища адаптуватися під завдання співробітника

У концепції цифрового робочого місця можна виділити такі суттєві аспекти:

- люди мають найвищий пріоритет (саме вплив на працівників є найважливішим фактором цифрового робочого місця);

– технологічний рівень (досягнення в галузі технологій обумовлюють зміни в цифровому робочому місці, тому саме технології є незмінно актуальним питанням);

– управління та структура (розроблення цифрового робочого місця, спрямована на випередження вимог сучасності, означає ставлення до нього як до єдиного цілого, в якому органічно враховано аспекти технологій, процесів і працівників) [11].

За інформацією компанії “Digital Design”, основними ознаками цифрового робочого місця є [12] управління та спільна робота з документами; засоби комунікації: чати, відеозв’язок, командні «дошки» і дашборди; елементи корпоративної соціальної мережі (соціальний інтранет), такі як профілі співробітників, рейтинги, групи за інтересами; корпоративні сервіси, такі як заявки в службу IT, оформлення відряджень, планування відпусток; засоби для спільної роботи із зовнішніми партнерами; інформаційні сервіси, зокрема база знань компанії, пошук, база співробітників, блоги, стрічка новин та подій, розклад переговорних кімнат; календар, планувальник завдань; корпоративні програми, такі як CRM, ERP, СЕД, Microsoft Office (Word, Excel тощо), хмарні сховища; об’єднання всіх необхідних для роботи інструментів.

Видимі зміни сучасного робочого місця включають такі елементи:

– перехід від рутинних і повторюваних шаблонів роботи до змінної та динамічної роботи;

– приділення більшої уваги посиленню залучення співробітників (часто за допомогою програм залучення, які реалізуються спеціалістами з кадрових ресурсів);

– нові форми внутрішньої (працівник) і зовнішньої (клієнт) взаємодії, яка відбувається в соціальних мережах, наприклад у “Twitter” чи “Facebook”;

– нові способи роботи, такі як краудсорсинг, розподіл роботи між виконавцями та мікроробота (виконання через Інтернет невеликих завдань у межах проєкту) [11, с. 27].

Водночас наявність цифрового робочого місця сприяє гнучкості в методах виконання посадових обов'язків державними службовцями, стимулює їх спільну роботу та взаємодію, підтримує децентралізовані та мобільні робочі середовища, передбачає вибір технологій для роботи. В Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України зазначено, що «перевагами цифрових робочих місць є зменшення витрат на апаратне забезпечення, офісні приміщення, відрядження тощо» [4].

Загалом організація віддаленого доступу до цифрового робочого місця і перехід частини співробітників на роботу з дому дає змогу досягти таких результатів для компанії:

- забезпечується суттєва економія коштів компанії, отже, зростають потенційні доходи;
- загалом підвищується лояльність співробітників до організації;
- співробітники отримують можливість працювати з будь-якого місця, де є доступ до мережі Інтернет;
- зменшуються витрати на організацію відряджень співробітників, адже не потрібно вживати спеціальних заходів для організації їх роботи у відрядженні;
- загалом зростають продуктивність у компанії, ефективність її співробітників та управління;
- відбувається зміна в іміджі компанії, адже з активним використанням цифрових технологій компанія набуває статусу передової;
- загалом відбувається підвищення безпеки інформаційних технологій компанії.

Загалом для компанії цифрові робочі місця стимулюють розвиток інновацій та збільшення продуктивності співробітників, допомагають у

залученні та утриманні кадрів, а також є важливим етапом цифрової трансформації бізнесу, створюють для нього суттєві конкурентні переваги.

Однак наведений перелік можливих позитивних змін для компанії залежить від специфіки роботи організації, сфери її функціонування, наявності фінансових коштів для організації роботи за принципом функціонування цифрових робочих місць. На жаль, в Україні є певні складнощі щодо запровадження концепції цифрових робочих місць на практиці. Це пов'язано з різними чинниками, як зовнішніми, що обумовлені глобальним розвитком людства, так і внутрішніми, що визначаються особливостями економічного розвитку України.

1.2. Психологічні особливості впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівника сфери дизайну

Виявлення різноманітних психофізичних функціональних станів (ПФС) особистості передбачає не тільки знаходження адекватних способів їх оцінки, але й має безпосередньо практичну значимість. В прикладному аспекті це означає знаходження шляхів попередження (профілактики) та корекції несприятливих ПФС з метою збереження фізичного та психічного здоров'я особистості [13].

Існують різноманітні способи покращення чи нормалізації ПФС. До їх числа відносяться такі, як розробка оптимальних режимів праці та відпочинку, тренування та професійна підготовка, нормалізація санітарно-гігієнічних умов, а також специфічні способи, наприклад, методи групової психотерапії, самонавіювання. Важливим питанням стосовно зазначених підходів, на нашу думку, є вироблення конкретних профілактичних напрямків роботи та опису конкретних способів їх реалізації. Так в літературних джерелах можна знайти багато праць, присвячених тому чи іншому способу оптимізації ПФС і які трактуються в різних модифікаціях. Розробка різних профілактичних заходів велась в

руслі багатьох наукових дисциплін, перш за все медицини, фізіології, гігієни праці.

Для здійснення коригуючих впливів на ПФС необхідно визначитися з їх класифікацією. Встановлено, що найбільш часто основу такої класифікації складає два основних і відносно незалежних класи методів, які відрізняються характером впливу на ПФС [12]:

- опосередковані, тобто спрямовані на усунення об'єктивних причин формування несприятливих ПФС та комплексу супутніх їм факторів;
- безпосередні, що здійснюють вплив на саму людину через систему міжособистісних комунікацій чи прямого впливу на ті чи інші психофізіологічні функції. В середині останнього класу можуть бути виділені дві самостійні групи методів, що відрізняються ступенем активності суб'єкта впливу. В даній класифікації вони умовно названі зовнішні та внутрішні способи оптимізації ПФС.

Очевидно, що для профілактики несприятливих ПФС, радикальним шляхом служить усунення причин їх виникнення.

Тому, практично вся оптимізаційна робота щодо зміни змісту та умов праці може розглядатися як профілактичний засіб, так як вона веде до усунення потенційних джерел розвитку несприятливих ПФС. Корекція станів втоми та перевтоми, в першу чергу, пов'язується з нормалізацією характеру та тривалості робочих навантажень, розробкою оптимальних режимів праці та відпочинку. Боротьба зі станами монотонії проводиться за рахунок збагачення змістовної сторони праці, внесення різноманітності в умови та засоби її реалізації. Зменшення ступеню екстремальності факторів за допомогою зниження їх інтенсивності, несподіваності появи, переведення в зону звичних умов сприяють попередженню станів емоційної напруженості та різних видів стресу. В усіх зазначених випадках оптимізація ПФС будується на базі реорганізації об'єктивного змісту трудового процесу [11].

Такий підхід до проблеми оптимізації ПФС традиційний і найбільш поширений в розробках з психології соціальної роботи. Його основними напрямками є:

- раціоналізація процесу праці з точки зору складання оптимальних алгоритмів діяльності, типологізація схем рішення професійних завдань, раціональний розподіл часових лімітів тощо;
- вдосконалення предметів та засобів праці у відповідності з психофізіологічними особливостями людини;
- раціональна організація місць (робочих зон) та формування оптимальної робочої пози;
- розробка оптимальних режимів праці та відпочинку для компенсації своєчасним та повноцінним відпочинком, виснаження внутрішніх ресурсів людини впродовж робочої зміни;
- використання раціональних форм зміни трудових задач і збагачення змісту праці для усунення одноманітності в роботі та перевантаження окремих психофізіологічних систем;
- нормалізація умов праці у відповідності з природними для людини умовами життєдіяльності;
- створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, підвищення матеріальної та моральної зацікавленості в результатах праці.

Дієвість такого підходу, опосередкованого впливом на ПФС через вдосконалення структури праці, доведена численними науково-прикладними розробками в різних сферах практичної діяльності [12].

У літературі зустрічаються різні класифікації способів безпосереднього управління та саморегуляції ПФС. В їх основі є спрямованість впливів на визначений рівень функціонування психофізіологічних систем. В цьому випадку всі способи та прийоми

диференціюються за тим, якими активуючими та регулюючими системами організму вони реалізуються: неспецифічними, специфічними, когнітивно-мотиваційними, – тобто за механізмом здійснення впливу. Багато уваги приділяється також методичним особливостям різних способів. Так, виділяються вербальні й невербальні методи управління ПФС, апаратурні та неапаратурні.

На нашу думку, при створенні узагальненої класифікації, в першу чергу, потрібно врахувати, яку позицію займає сам суб'єкт праці по відношенню до впливу, що здійснюється на нього. Він може відчувати управляючі впливи, що здійснюються на нього зі сторони, або активно брати участь в процесі зміни свого стану сам. В останньому випадку мова йде про методи самоуправління чи саморегуляції [14].

Зовнішні по відношенню до суб'єкта впливи на ПФС здійснюються за допомогою рефлексогенних зон та біологічно активних точок, нормалізації режиму харчування, використання тонізуючих чи, навпаки, заспокоюючих фармакологічних препаратів, організації сеансів функціональної музики. До цієї групи входять різні форми активного впливу однієї людини на іншу: переконання, наказ, гіпноз, навіювання.

Зазначені способи достатньо широко використовуються в практиці оптимізації ПФС і є докази їх ефективності. Однак, при їх використанні суб'єкту праці відводиться швидше пасивна роль - він виступає в якості реципієнта, який потребує сторонньої підтримки. Тому в психологічному плані спеціальний інтерес складають методи саморегуляції станів.

Поряд зі способами, що розвиваються в рамках формування професійних навичок та вмінь, тренування фізичної витривалості та загальнооздоровчих заходів, використання прийомів поведінкової психотерапії та групового тренінгу, методи саморегуляції орієнтовані на організацію спеціальної діяльності людини для подолання несприятливого ПФС. При цьому методи психологічної саморегуляції, які розуміються у вузькому смислі слова, прямо пов'язані зі впливом на стан людини.

Головною особливістю методів саморегуляції станів є їх спрямованість на формування адекватних внутрішніх засобів, які дозволяють здійснювати спеціальну діяльність щодо зміни свого стану. Оволодіння навичками саморегуляції стає особливо актуальним з розвитком сучасних професій в металургії, які диктують необхідність «володіти собою» і діяти відповідно до особливостей ситуації. Відповідно до цього особливої ваги набувають питання підготовки конкретних методик з урахуванням цілей психопрофілактичної роботи, можливості їх використання спеціалістами даної професії та оцінки оптимізуючого ефекту [14].

Отже, впливи можна класифікувати за природою - фізичні, психологічні, соціальні та організаційні. Фактори ризику, такі як стрес, перевантаження, недостатня підтримка, можуть впливати на психофізичний стан негативно.

Загальний підхід до покращення психофізичного стану працівників має бути комплексним і враховувати різноманітність факторів, що впливають на робоче середовище. Ефективні заходи повинні бути спрямовані на створення підтримуючого, стимулюючого та здорового робочого оточення.

Висновки до 1 розділу

Наведений перелік можливих позитивних змін для компанії залежить від специфіки роботи організації, сфери її функціонування, наявності фінансових коштів для організації роботи за принципом функціонування цифрових робочих місць. На жаль, в Україні є певні складнощі щодо запровадження концепції цифрових робочих місць на практиці. Це пов'язано з різними чинниками, як зовнішніми, що обумовлені глобальним розвитком людства, так і внутрішніми, що визначаються особливостями економічного розвитку України.

У літературі зустрічаються різні класифікації способів безпосереднього управління та саморегуляції ПФС. В їх основі є спрямованість впливів на визначений рівень функціонування

психофізіологічних систем. В цьому випадку всі способи та прийоми диференціюються за тим, якими активуючими та регулюючими системами організму вони реалізуються: неспецифічними, специфічними, когнітивно-мотиваційними, – тобто за механізмом здійснення впливу. Багато уваги приділяється також методичним особливостям різних способів. Так, виділяються вербальні й невербальні методи управління ПФС, апаратурні та неапаратурні.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ НА ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИЙ СТАН ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ДИЗАЙНУ

2.1. Методологія та організація дослідження

Мета дослідження - емпірично дослідити вплив цифрового робочого місця на психофізіологічний стан працівників сфери дизайну.

Завдання дослідження: підібрати психодіагностичний інструментарій та емпірично дослідити вплив цифрового робочого місця на психофізіологічний стан працівників сфери дизайну.

База дослідження: для проведення дослідження було обрано відділ креативного менеджменту та дизайну приватного підприємства BuzzFeed, Inc.

Етапи емпіричного дослідження:

1. Підібрати психодіагностичний інструментарій для дослідження впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівників сфери дизайну;
2. Провести дослідження та статистично перевірити отримані результати;
3. Розробити програму психокорекції згідно з отриманими результатами емпіричного дослідження.

Дослідження проводилось віддалено, за допомогою мережевих технологій. Комунікація з учасниками весь час відбувалась через електронні додатки Telegram, Viber, Instagram, Facebook Messenger, та електронну пошту Gmail. На платформі Google-forms була розроблена форма з трьома опитувальниками за методиками оцінки нервово-психічного напруження (Додаток А), визначення копінг-стратегій Р. Лазаруса та методикою дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонд

(Додаток Б). Учасникам пропонувалось відповісти на усі питання за цими трьома методиками.

З метою забезпечення гомогенності вибірки для участі в дослідженні запрошувались жінки віком від 25 до 40 років, що працюють у сфері дизайну.

Одна з методик, що використовується в даній роботі, а саме методика «Оцінка нервово-психічного напруження» є чутливою до гендерного фактора. Згідно епігенетичної теорії Е. Еріксона, 25 років – це кінець ранньої та початок середньої зрілості [58], а близько 40 років в багатьох починається криза середини життя. В опитуванні прийняли участь особи, чий вік починається від 27 років і не перевищує 38 років, тобто знаходиться навіть у більш вузькому діапазоні.

Статистична обробка отриманих результатів виконувалась за допомогою методів математично-статистичного аналізу в програмному забезпеченні SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) версії 27, розробленому компанією IBM [43].

Для визначення рівня нервово-психічного напруження використовувалась методика «Оцінка нервово-психічного напруження».

Опитувальник «Оцінка нервово-психічного напруження» є переліком ознак нервово-психічного напруження, що складений за даними клініко-психологічного спостереження, й містить 30 основних характеристик цього стану, розділених на три ступені вираженості. Дослідження проводиться індивідуально. Методика чутлива до гендерного фактору.

Питання опитувальника наведені у Додатку А. Опитуваним потрібно прочитати опис кожної характеристики та обрати варіант відповіді А, Б чи В, зміст якого відповідає особливостям стану опитуваного в теперішній час.

Обробка результатів. Після заповнення бланка проводиться підрахунок балів, набраних особою, що опитувалась, шляхом їх підсумовування. За вибір пункту "а" нараховується 1 бал, пункту "б" - 2 бали, пункту "в" - 3 бали. Мінімальна кількість балів, яку можна набрати, дорівнює 30, максимальна - 90. Діапазон слабкої (детензивної) нервово-психічної напруги відповідає

проміжку від 30 до 42,5 балів; помірної ("інтенсивної") напруги - від 42,6 до 75 балів, надмірної ("екстенсивної") напруги - від 76 до 90 балів.

Методика визначення копінг-стратегій, що застосовується у дослідженні, є опитувальником копінг-стратегій. Опитувальник містить вісім шкал: конфронтація, дистанціювання, самоконтроль, пошук соціальної підтримки, прийняття відповідальності, втеча-уникнення, планування вирішення проблеми, позитивна переоцінка. Питання опитувальника наведені у Додатку Б. При обробці результатів за допомогою «ключа» підраховується бал за кожною шкалою (сума відповідей): «ніколи» - 0 балів; «інколи» - 1 бал; «рідко» - 2 бали; «часто» - 3 бали. Підсумкова оцінка за шкалою розраховується як відсоток від максимально можливої. Далі аналізується профіль копінг-стратегій за всіма шкалами. Позитивним вважається переважання середнього значення за субшкалами: 3—5, 7, 8 над субшкалами 1, 2, 6.

Методика дослідження соціально-психологічної адаптації розроблена К. Роджерсом та Р. Даймонд у 1954 році [66]. У 2004 році опитувальник був значно модифікований А.К. Осницьким [39]. Опитувальник містить 101 твердження. 37 із них відповідають чинникам адаптованості особистості, 37 – дезадаптованості, 26 – нейтральні. У висловлюваннях останньої категорії міститься також так звана «шкала брехні». Усі твердження мають знеособлений характер, і усі займенники використовуються в третій особі однини. Мета цього полягає в тому, щоб той, хто проходить тестування, не перебував під впливом прямого ототожнення, та для того, щоб він більш об'єктивно співвідносив твердження зі своїми здібностями, здатностями, особливостями та психологічним станом. До того ж той, хто проходить тестування, уникає впливу «соціально-бажаних відповідей». Виділяється 6 інтегральних показників, що дозволяють аналізувати результати опитування: адаптація, прийняття інших, інтернальність (рівень суб'єктивного контролю), самоприйняття, емоційний комфорт, прагнення до домінування.

Для аналізу отриманих результатів використовувались методи математичної статистики. Статистична обробка отриманих результатів виконувалась за допомогою методів математично-статистичного аналізу в програмному забезпеченні SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) версії 27, розроблений компанією IBM [43].

Аналіз отриманих даних проводився за непараметричними критеріями для незалежних виборок, а саме, за U-критерієм Манна-Уїтні. Також був використаний факторний аналіз, як метод зниження розмірності.

2.2. Аналіз емпіричних даних дослідження психофізичного стану співробітників сфери дизайну, які працюють в умовах цифрового робочого місця

Результати статистичної обробки за непараметричними критеріями для двох незалежних груп віддаленого режиму роботи (ВДР) та офісному режимі роботи (ОФР) показали наступне. Нульова гіпотеза про однаковість розподілу за кожною шкалою трьох методик для двох груп ВДР та ОФР за U-критерієм Манна-Уїтні (рівень статистичної значущості дорівнює 0,050) була прийнята для всіх шкал крім шкали «дистанціювання» методики копінг-стратегій.

Це означає, що для двох груп ВДР та ОФР у межах статистичної значущості не виявлено суттєвої відмінності за шкалами «НПН», «конфронтація», «самоконтроль», «пошук соціальної підтримки», «прийняття відповідальності», «втеча-уникнення», «планування вирішення проблеми», «позитивна переоцінка», отримані за методикою копінг-стратегій, та за шкалами «адаптація», «прийняття інших», «інтернальність», «самоприйняття», «емоційний комфорт», «прагнення до домінування» за методикою СПА. Суттєва відмінність за U-критерієм Манна-Уїтні для цих двох груп виявлена лише за шкалою «дистанціювання» методики копінг-стратегій.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «нервовопсихічне напруження» для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «нервовопсихічне напруження» для груп працюючих віддалено та в офісі

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	104,500
W Уїлкоксона	195,500
Статистика критерія	104,500
Стандартна помилка	21,676
Стандартизована статистика критерія	0,323
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,747
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,751

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «нервово-психічне напруження» для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 104,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 14,03, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 15,04. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,747, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у нервово-психічному напруженні не виявлено. Потрібно досліджувати інші фактори, за якими значущі статистичні відмінності покажуть суттєву різницю у НПН. Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «конфронтація» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «конфронтація»
методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	96,500
W Уїлкоксона	187,500
Статистика критерія	96,500
Стандартна помилка	21,451
Стандартизована статистика критерія	-0,047
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,963
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,964

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «конфронтація» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 96,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 14,57, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 15,42. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,963, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінг-стратегії «конфронтація» не виявлено. Конфронтативний копінг, тобто агресивні зусилля щодо зміни ситуації, які передбачають певну міру ворожості, мало придатні у подоланні загальносвітової загрози.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «дистанціювання» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «дистанціювання»
методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	144,000
W Уїлкоксона	235,000
Статистика критерія	144,000
Стандартна помилка	21,385
Стандартизована статистика критерія	2,174
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,030
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,033

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «дистанціювання» методики копінг-стратегій для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 144,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 11,40, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 18,08. Асимптотична значимість для показників за шкалою «дистанціювання» дорівнює 0,030, що менше рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі є суттєва різниця у використанні копінг-стратегії «дистанціювання». Для працюючих віддалено середнє значення показника за цією шкалою дорівнює 39, а для працюючих в офісі дорівнює 48 умовних одиниць. Згідно з описом копінг-стратегій у методиці, стратегія «дистанціювання» полягає в когнітивних зусиллях на відокремлення від ситуації та зменшенні її значимості. Це легко зрозуміти. Для того, щоб продовжувати працювати в офісі, їздити на роботу, зустрічатись з колегами попре існуючу загрозу зараження, стратегія дистанціювання від ситуації та зменшення її значимості може виявитись успішною.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «самоконтроль» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «самоконтроль»
методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	81,500
W Уїлкоксона	172,500
Статистика критерія	81,500
Стандартна помилка	21,454
Стандартизована статистика критерія	-0,746
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,456
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,467

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «самоконтроль» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 81,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 15,57, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 13,27. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,456, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінг-стратегії «самоконтроль» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «пошук соціальної підтримки» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «пошук соціальної
підтримки» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	85,000
W Уїлкоксона	176,000

Статистика критерія	85,000
Стандартна помилка	21,571
Стандартизована статистика критерія	-0,579
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,562
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,586

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «пошук соціальної підтримки» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 85,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 15,33, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 13,54. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,562, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінгстратегії «пошук соціальної підтримки» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прийняття відповідальності» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.6)

Таблиця 2.6

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прийняття відповідальності» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	74,500
W Уїлкоксона	165,500
Статистика критерія	74,500
Стандартна помилка	21,466
Стандартизована статистика критерія	-1,071
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,284

Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,294
---	-------

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прийняття відповідальності» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 74,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 16,03, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 12,73. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,284, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінг-стратегії «прийняття відповідальності» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «втеча-уникнення» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «втеча-уникнення»
методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	124,000
W Уїлкоксона	215,000
Статистика критерія	124,000
Стандартна помилка	21,622
Стандартизована статистика критерія	1,226
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,220
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,235

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «втеча-уникнення» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 124,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 12,73, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 16,54. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,220, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінг-стратегії «втеча-уникнення» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «планування вирішення проблеми» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «планування вирішення проблеми» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	111,500
W Уїлкоксона	202,500
Статистика критерія	111,500
Стандартна помилка	21,487
Стандартизована статистика критерія	0,652
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,515
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,525

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «планування вирішення проблеми» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 111,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 13,57, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 15,58. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,515, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінг-стратегії «планування вирішення проблеми» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «позитивна переоцінка» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «позитивна переоцінка» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	130,000
W Уїлкоксона	221,000
Статистика критерія	130,000
Стандартна помилка	21,544
Стандартизована статистика критерія	1,509
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,131
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,142

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «позитивна переоцінка» методики КС для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 130,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 12,33, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 17,00. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,515, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці у використанні копінгстратегії «позитивна переоцінка» не виявлено.

Результати статистичної обробки за непараметричними критеріями для двох незалежних груп ВДР та ОФР за методикою дослідження соціально-психологічної адаптації показали наступне. Нульова гіпотеза про однаковість розподілу за шкалами методики СПА для двох груп ВДР та ОФР за U-критерієм Манна-Уїтні (рівень статистичної значущості дорівнює 0,050) була прийнята для всіх шкал. Це означає, що для двох груп ВДР та ОФР у межах статистичної значущості не виявлено суттєвої відмінності за шкалами «адаптація», «прийняття інших», «інтернальність», «самоприйняття», «емоційний комфорт», «прагнення до домінування» за методикою СПА.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «адаптація» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «адаптація»
методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	126,000
W Уїлкоксона	217,000
Статистика критерія	126,000
Стандартна помилка	21,661
Стандартизована статистика критерія	1,316
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,188
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,201

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «адаптація» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 126,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 12,60, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 16,69. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,188, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці за шкалою «адаптація» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «самоприйняття» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «самоприйняття»
методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	100,500
W Уїлкоксона	191,500
Статистика критерія	100,500
Стандартна помилка	21,670
Стандартизована статистика критерія	0,138
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,890
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,892

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «самоприйняття» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 100,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 14,30, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 14,73. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,890, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці за шкалою «самоприйняття» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прийняття інших» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.12).

Таблиця 2.12

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прийняття інших»
методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	123,000
W Уїлкоксона	214,000
Статистика критерія	123,000
Стандартна помилка	21,687
Стандартизована статистика критерія	1,176
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,240
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,254

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прийняття інших» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 123,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 12,80, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 16,46. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,240, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці за шкалою «прийняття інших» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «емоційний комфорт» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «емоційний
комфорт» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	121,000

W Уїлкоксона	212,000
Статистика критерія	121,000
Стандартна помилка	21,693
Стандартизована статистика критерія	1,083
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,279
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,294

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «емоційний комфорт» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 121,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 12,93, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 16,31. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,279, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці за шкалою «емоційний комфорт» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «інтернальність» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

**U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «інтернальність»
методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі**

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	138,500
W Уїлкоксона	229,500
Статистика критерія	138,500
Стандартна помилка	21,676
Стандартизована статистика критерія	1,892
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,059

Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,058
---	-------

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «інтернальність» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі дорівнює 138,500. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 11,77, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 17,65. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,059, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці за шкалою «інтернальність» не виявлено.

Розглянемо U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прагнення до домінування» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прагнення до домінування» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі

Всього	28
U-критерій Манна-Уїтні	119,000
W Уїлкоксона	210,000
Статистика критерія	119,000
Стандартна помилка	21,652
Стандартизована статистика критерія	0,993
Асимптотична значимість (2-сторонній критерій)	0,321
Точна значимість (2-сторонній критерій)	0,339

U-критерій Манна-Уїтні для показників за шкалою «прагнення до домінування» методики СТА для груп працюючих віддалено та в офісі

дорівнює 119,000. Середній ранг значення в групі ВДР дорівнює 13,07, а середній ранг в групі ОФР дорівнює 17,65. Асимптотична значимість виявилась на рівні 0,321, що вище рівня статистичної значущості 0,050. Тобто для груп працюючих віддалено та в офісі суттєвої різниці за шкалою «прагнення до домінування» не виявлено.

За результатами проведеного дослідження виявлені такі особливості подолання стресу в умовах пандемії у працівників сфери дизайну. Результати оцінювання нервово-психічного напруження (НПН) учасниць виявили в 16 з них перший ступінь НПН, що відповідає відносній збереженості характеристик психічного та соматичного стану. Інші 12 учасниць показали другий ступінь НПН: помірне напруження, підйом та готовність до роботи. Не виявлено учасниць із ступенем надмірного НПН.

Це дало можливість розділити учасниць також за цією ознакою на дві групи для пошуку відповідностей між рівнем НПН та обраними ними копінг-стратегіями й механізмами соціально-психологічної адаптації.

При розподілі досліджуваних на дві незалежні групи за ознакою «працюють віддалено / працюють в офісі» статистично значуща відмінність була виявлена лише для шкали «дистанціювання» методики КС. Ані для рівня НПН, ані для інших шкал за методикам КС та СТА не було виявлено статистично значущих відмінностей.

При розподілі досліджуваних на дві незалежні групи за ступенем НПН у межах статистичної значущості не виявлено суттєвої відмінності за шкалами методик КС окрім шкали «втеча-уникнення».

Особи з високими показниками за шкалою «самоприйняття» одночасно мають нижчий рівень НПН. Відчуття, що з ними все добре, щоб не відбувалось навкруги, виявилось значним чинником у зниженні рівню НПН.

Відчуття, що з оточуючими все нормально (шкала «прийняття інших»), як виявлено, теж призводить до більш низького рівня НПН.

Показники за шкалою «емоційний комфорт», мабуть, найбільш близько пов'язані з рівнем нервово-психічного напруження. При високому рівні

емоційного комфорту спостерігається низький рівень нервово-психічного напруження та навпаки.

Особи з високим рівнем інтернальності, тобто високим рівнем суб'єктивного контролю, вважають, що усе, що трапляється з ними, залежить насамперед від них самих. Така активна позиція дозволяє витратити енергію, пов'язану з нервово-психічним напруженням, на вирішення проблем і подолання стресових факторів, на відміну від осіб, більше схильних очікувати вирішення проблем ззовні, при чому невитрачена енергія накопичується та може проявляти себе у вигляді показників НПН.

Висновки до 2 розділу

Дослідження проводилось віддалено, за допомогою мережевих технологій. Комунікація з учасниками весь час відбувалась через електронні додатки Telegram, Viber, Instagram, Facebook Messenger, та електронну пошту Gmail. На платформі Google-forms була розроблена форма з трьома опитувальниками за методиками оцінки нервово-психічного напруження, визначення копінг-стратегій Р. Лазаруса та методикою дослідження соціально-психологічної адаптації К. Роджерса - Р. Даймонд. Учасникам пропонувалось відповісти на усі питання за цими трьома методиками.

З метою забезпечення гомогенності вибірки для участі в дослідженні запрошувались жінки віком від 25 до 40 років, що працюють у сфері дизайну.

При розподілі досліджуваних на дві незалежні групи за ознакою «працюють віддалено / працюють в офісі» статистично значуща відмінність була виявлена лише для шкали «дистанціювання» методики КС. Ані для рівня НПН, ані для інших шкал за методикам КС та СТА не було виявлено статистично значущих відмінностей.

При розподілі досліджуваних на дві незалежні групи за ступенем НПН у межах статистичної значущості не виявлено суттєвої відмінності за шкалами методик КС окрім шкали «втеча-уникнення».

Особи з високими показниками за шкалою «самоприйняття» одночасно мають нижчий рівень НПН. Відчуття, що з ними все добре, щоб не відбувалось навкруги, виявилось значним чинником у зниженні рівню НПН.

РОЗДІЛ 3. ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОКРАЩЕННЯ ПСИХОФІЗИЧНОГО СТАНУ ПРАЦІВНИКІВ СФЕРИ ДИЗАЙНУ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО РОБОЧОГО МІСЦЯ

3.1. Сучасні підходи до покращення психофізичного стану працівників

Проблема шляхів і засобів підвищення ефективності та безпечної діяльності особистості хвилює багатьох спеціалістів, які працюють в галузі психології і психофізіології діяльності фахівців. В останнє десятиріччя суттєвий внесок в її розробку для професій зробили відомі вчені, які зазначають, що втілення відповідних способів оптимізації ФС фахівців в психології та психофізіології праці має свої особливості [13].

В психології соціальної роботи вчені виділяють дві групи шляхів, які використовуються для збереження працездатності. Перша група шляхів визначається ще до зустрічі фахівця з технікою і найбільше значення із них мають [16]:

- розподіл функцій та прогноз впливу і взаємозв'язків в системі «техніка–людина–середовище», з урахуванням психофізіологічних можливостей людини;
- професійний психологічний відбір з обов'язковим довгостроковим прогнозом психофізіологічних резервів організму та успішності працездатності спеціалістів;
- використання психофізіологічних методів навчання та тренування, спрямованих на розвиток саме тих психологічних кистей та фізіологічних властивостей організму, котрі лежать в основі ефективного використання роботи за конкретним фахом.

Друга група шляхів використовується в процесі обслуговування та експлуатації техніки і, в свою чергу, включає дві підгрупи заходів. Одні з них застосовують постійно, інші ж за необхідності.

Аналіз підходів до покращення психофізіологічного стану працівників включає огляд різних стратегій та ініціатив, спрямованих на підтримку та покращення фізичного та психічного здоров'я працівників. Ось деякі ключові аспекти цього аналізу:

1. Фізичне середовище [4]:

- Ергономіка робочого місця: забезпечення правильного розташування меблів, обладнання та інших робочих елементів для попередження фізичних травм та стресу.

- Спортивні ініціативи: надання можливостей для фізичної активності в робочому середовищі, таких як фітнес-зали, короткі перерви на зарядку тощо.

2. Психосоціальне середовище [18]:

- Стресове управління: розробка програм та навчань для ефективного управління стресом, включаючи техніки релаксації та медитації.

- Сприяння робочому балансу: заохочення гнучкості у графіку роботи, використання дистанційних робочих можливостей для полегшення взаємодії роботи та особистого життя.

3. Професійний розвиток та підтримка:

- Тренінги та розвиток: забезпечення доступу до навчальних програм, які сприяють розвитку професійних навичок та підвищенню самооцінки.

- Психологічна підтримка: забезпечення конфіденційних психологічних консультацій та ресурсів для допомоги в управлінні емоціями та стресом.

4. Керівництво та організаційна культура [24]:

- Лідерські практики: розвиток навичок лідерства, які підтримують та мотивують працівників, сприяють комунікації та взаємодії.

- Залучення працівників: створення можливостей для участі працівників у прийнятті рішень та формуванні політик, що впливають на їхнє робоче середовище.

5. Технологічні інновації:

- Дистанційна робота та технологічні інструменти: використання інноваційних технологій для полегшення робочого процесу та забезпечення збалансованого використання часу.

6. Оцінка та звітність [22]:

- Моніторинг психофізіологічного стану: здійснення регулярних оцінок та опитувань, щоб виявляти проблеми та моніторити ефективність заходів.

- Звітність та відкритість: забезпечення чіткої інформації щодо ініціатив та політик, спрямованих на поліпшення психофізіологічного стану працівників.

Аналіз показує, що комплексний підхід, який поєднує фізичні, психологічні, соціальні та організаційні виміри, є ефективним для створення здорового та підтримуючого робочого середовища. Реалізація цих стратегій може призвести до покращення якості життя працівників та підвищення їхньої продуктивності.

3.2. Тренінгова програма з покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця

Метою запропонованої нами програми є покращення психофізіологічного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.

Завданнями запропонованого нами тренінгу є:

- розвиток копінг-стратегій;
- розвиток навичок міжособистісної взаємодії;
- зниження рівня стресових переживань.

Запропонований нами тренінг складається з 4-х частин: 1. Включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася. 2. Усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції. 3. Розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і

сприйняття себе іншими. 4.Встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Програма розрахована на 3,5 астрономічні години.

1. Включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася; об'єднання, створення групової довіри і прийняття.

Вправи на знайомство

Вправа «Луна»

Кожен по колу називає своє ім'я, супроводжуючи його жестом або рухом усього тіла, а група, як луна, повторює це усе за ним.

Вправа «Наші очікування»

Мета: виявлення очікувань учасників. Коригування запиту.

Тренер: «Кожен з нас чогось очікує від нової справи. Чого Ви очікуєте від цього тренінгу?» (Кожен учасник записує свої очікування у правій колонці на листку).

Тренер: «Що Ви готові вкласти у тренінг?» (Кожен учасник записує у правій частині аркуша свій внесок у тренінг). Учасники по колу зачитують свої очікування від тренінгу і внесок.

Тренер: «Те, що ми з Вами записали, безумовно, може змінюватися упродовж усього тренінгу. Можливо, ви отримаєте те, на що не сподівалися. Багато що також залежатиме від вашої активності. У кінці тренінгу у нас з Вами буде можливість проаналізувати свої очікування».

Вправа «Карусель спілкування»

Учасники по колу продовжують фразу, задану ведучим.

«Я люблю...».

«Мене радує...».

«Мені сумно коли...».

«Я гніваюся, коли...».

«Я пишаюсь собою, коли...»

Вправи на об'єднання групи, формування довіри

Вправа «Порядковий рахунок»

Ця вправа допомагає встановити зоровий контакт з усіма учасниками. Усі сидять у колі, одна людина говорить «один» і дивиться на будь-якого учасника гри; той, на кого перший учасник подивився, говорить «два» і дивиться на іншого.

Вправа «Єдиний ритм»

Учасники групи один за одним, а потім всі разом в єдиному темпі виконують певний ритм, заданий ведучим.

Вправа «Путанка»

Ведучий ставить поруч 2–3 стільці і пропонує учасникам усім сісти на них за його командою. Коли усі сіли (можна сідати на коліна один одному) пропонується підняти вгору ліву руку і протягнути її будь-якому учаснику. Тепер треба підняти вгору праву руку і протягнути її кому-небудь іншому. Коли всі учасники подали руки один одному, обережно, не розчіпляючи, але і не вивертаючи рук, слід встати зі стільців, відійти трохи убік і розплутатися. В результаті вийде одне або два кола, або ланцюжок.

Вправа «Мисливський азарт»

Ця вправа активізує учасників, надає сил і енергії. Необхідно розділитися на пари. У цій грі треба наздогнати свого партнера і засалити його. Той, кого засалили, розгортається на 360 градусів навколо своєї осі, перш ніж почати полювання на партнера – завчасно відбігши чимдалі. Не можна: 1. бігати, можна тільки швидко ходити; 2. у своєму пориві збивати інших; 3. забувати обернутися навкруги на 360 градусів. Через 3 хвилини можна зупинити гру.

Вправа «Підкреслення спільності»

Вправа проводиться у колі з м'ячем. Учасник, що кидає м'яч іншому, повинен назвати психологічну якість, яка об'єднує його з тією людиною, якій він кидає м'яча. При цьому він починає свою фразу словами: «Я думаю, нас з тобою об'єднує...» і називає цю якість, наприклад: «Ми з тобою однаково товариські»; «Мені здається, ми обоє буваємо дещо прямолінійними». Той, хто отримує м'яча, відповідає: «Я згоден», якщо він дійсно згоден, або: «Я

подумаю», якщо не згоден. Той, до кого потрапив м'яч, продовжує вправу, передаючи м'яч кому-небудь іншому, і так до тих пір, поки кожен не отримає м'яча

Вправа «Шанхайці»

Учасники встають у шеренгу і беруть один одного за руки, потім перший починає закручуватися навколо своєї осі і тягне за собою інших, поки не вийти «спіраль». У цьому положенні учасники мають пройти деяку відстань. Можна запропонувати групі у кінці свого руху обережно сісти навпочіпки.

Вправа «Проміжна рефлексія»

Представте себе яким-небудь предметом залежно від того настрою, в якому ви перебуваєте в даний момент. Зафарбуйте його у будь-який колір. Опишіть настрій цього предмета. Учасники по колу описують свої предмети.

2. Усвідомлення і прийняття своїх почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції.

Вправи на усвідомлення і прийняття своїх почуттів

Вправа «Почуття»

Учасники пишуть на аркушах паперу яке-небудь почуття. Картки збираються і тасуються. Потім кожен учасник обирає будь-яку картку. Йому необхідно зобразити те почуття, яке написано на ній. Показ може бути мімічним або пантомімічним. Інші висловлюються про сприйняття цього показу.

Ведучий мовчить, не розкриваючи секрету відразу після перших висловлених припущень. Мають висловитися усі учасники. Кожен має зобразити декілька почуттів.

Питання для обговорення:

- Чи сприймали вас адекватно?
- Чому виникали ускладнення у визначенні почуття?
- Розкажіть про свої враження.

Вправа «Список емоцій»

Групі пропонується назвати якомога більше слів, що означають емоції. Потім будь-хто з учасників виходить і зображає емоцію мімікою і жестами. Усі відгадують. Той, хто першим відгадав, показує свою емоцію.

Ускладнення: Вправа проводиться у колі. Одна людина називає емоцію – усі її показують.

Питання для обговорення:

- Яке слово було найважче показати?
- Чи в усіх був однаковий вираз обличчя при зображенні емоції? Чому?
- Чи можуть люди відчувати одні й ті самі емоції і мати абсолютно різний вираз обличчя? Коли? (Навести приклад.)

Вправа «Асоціації»

Які асоціації викликає у Вас слово «робота»? Обговорити і проаналізувати у групі.

Освоєння способів саморегуляції емоційного стану

Мозковий штурм «Способи саморегуляції в ситуації стресу»

Мета: з'ясування способів управління своїми емоціями. Учасники поділяються на групи і відповідають на питання:

- Як боретеся з негативними емоціями?

У процесі обговорення складається список способів боротьби з негативними емоціями. Отриманий список коригується і доповнюється тренером групи.

Дихальні вправи із заспокійливим ефектом

Вправа «Відпочинок»

Початкове положення – стоячи випрямитися, поставити ноги на ширину плечей. Вдих. На видиху нахилитися, розслабивши шию і плечі так, щоб голова і руки вільно звисали до підлоги. Дихати глибоко, стежити за своїм диханням. Знаходитися в такому положенні впродовж 1–2 хвилин. Потім повільно випрямитися.

Вправа «Передих»

Зазвичай, коли ми буваємо чимось засмучені, ми починаємо стримувати дихання. Вивільнення дихання – один зі способів розслаблення. Впродовж трьох хвилин дихайте повільно, спокійно і глибоко. Можете навіть закрити очі. Насолоджуйтеся цим глибоким неквапливим диханням, уявіть, що усі ваші неприємності випаровуються.

Вправа «Голосова розрядка»

Зробити видих, потім повільно – глибокий вдих і затримати дихання. Потім на видиху вигукнути будь-які слова, що прийшли в голову, а якщо немає слів – видати різкий звук, наприклад, «Ух»!

«Звукова гімнастика»

Мета: знайомство із звуковою гімнастикою, зміцнення духу і тіла. Перш ніж приступити до звукової гімнастики, ведучий розповідає про правила виконання: спокійний, розслаблений стан, стоячи, з випрямленою спиною. Спочатку робимо глибокий вдих носом, а на видиху голосно й енергійно вимовляємо звук. Приспівуємо наступні звуки:

А – впливає благотворно на увесь організм;

Е – впливає на щитовидну залозу;

І – впливає на мозок, очі, ніс, вуха;

О – впливає на серце, легені;

У – впливає на органи, розташовані в ділянці живота;

Я – впливає на роботу усього організму;

М – впливає на роботу усього організму;

Х – допомагає очищенню організму;

ХА – допомагає підвищити настрій.

Вправа «Вогонь – лід»

Вправа включає чергування напруги і розслаблення усього тіла. Учасники виконують вправу стоячи у колі. За командою того, що веде «Вогонь», учасники починають робити інтенсивні рухи усім тілом. Плавність і міра інтенсивності рухів обираються кожним учасником довільно. За командою «Лід» учасники застигають у положенні, в якому застала їх

команда, напружуючи до межі усе тіло. Ведучий кілька разів чергує обидві команди, довільно міняючи час виконання тієї й іншої.

Вправа «Затиски по колу»

Учасники йдуть по колу. За командою ведучого вони напружують ліву руку, ліву ногу, праву руку, праву ногу, обидві ноги, поперек, усе тіло. Напруга у кожному окремому випадку спочатку має бути слабкою, потім поступово наростати до межі. У такому стані граничної напруги учасники рухаються декілька секунд (15–20), потім – за командою ведучого – скидають напругу – повністю розслабляють напружену ділянку тіла. Після закінчення цієї частини вправи ведучий дає учасникам завдання прислухатися до відчуттів свого тіла, і при цьому продовжувати спокійно йти по колу, згадати звичайну для себе напругу (свій звичайний затиск). Поступово напружуючи тіло в цьому місці, довести затиск до межі, скинути його через 15–20 секунд. Напружити до межі будь-яку іншу ділянку тіла, звертаючи увагу на те, що відбувається зі звичайним затиском. Повторити вправу із власними затисками 3–5 разів. Після закінчення вправи учасникам дається рекомендація повторювати її самостійно хоч би 1–2 рази на день.

Вправа «Дощик»

Учасники стають у коло один за одним і кладуть руки на плечі тому, хто попереду них стоїть. Легкими дотиками кожен учасник імітує краплі дощу, що починається. Краплі падають частіше, дощ стає сильнішим і перетворюється на зливу. Великі потоки стікають по спині. Потім потоки стають все менше, краплі – рідше і зовсім припиняються.

Вправа «Концентрація на нейтральному предметі»

Впродовж декількох хвилин сконцентрувати свою увагу на якомунебудь нейтральному предметі. Нижче приведені чотири можливості:

- Записати 10 найменувань предметів, речей, подій, які приносять задоволення.
- Повільно порахувати предмети, ніяк емоційно не забарвлені: листя на гілці, букви на віддрукованій сторінці і т.д.

- Потренувати свою пам'ять, згадуючи 20 здійснених учора дій.
- Впродовж двох хвилин запам'ятати ті якості, які вам найбільше в собі подобаються, і навести приклади кожного з них. Рефлексія відчуттів:
- Чи вдалося вам тривало зосередити свою увагу на якому-небудь об'єкті?
- На чому легше утримувати увагу – на предметі або звуці?
- Від чого це залежить?
- Які властивості уваги потрібні для концентрації?

Вправа «Зосередження на емоціях і настрої»

Інструкція ведучого: «Зосередьтеся на внутрішньому мовленні. Зупиніть внутрішнє мовлення. Зосередьтеся на настрої. Оцініть свій настрій. Який він? Добрий, поганий, середній, веселий, сумний, піднесений? А тепер зосередьтеся на ваших емоціях, спробуйте уявити себе у радісному, веселому емоційному стані. Згадайте радісні події вашого життя. Виходимо зі стану релаксації. Рефлексія вашого емоційного стану.

3. Розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

Вправи на розвиток позитивного самосприйняття, на усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими.

Вправа «Кінопроба» (на розвиток почуття власної значущості)

1. Згадайте п'ять моментів свого життя, якими ви пишаєтесь.
2. Оберіть у своєму списку одне досягнення, яким ви пишаєтесь найбільше.

3. Встаньте і вимовіть, звертаючись до всіх: «Я не хочу хвалитися, але...», і доповніть фразу словами про своє досягнення.

Вправа «Достоїнства»

Учасники розташовуються по колу. Кожен за годинниковою стрілкою називає свої достоїнства, а потім повторює достоїнства інших в тому порядку, в якому ті називалися.

Вправа «Валіза»

Один із членів групи виходить з кімнати, а інші починають збирати йому в далеку дорогу «валізу». До цієї «валізи» кладеться те, що, на думку групи, допоможе людині в особистісному і професійному зростанні, усі позитивні характеристики, які група особливо цінує у цьому учасникові. Але обов'язково вказується і те, що заважає людині, її негативні прояви, над чим їй необхідно активно попрацювати.

Обирається «секретар». Він ділить аркуш вертикально навпіл, на одній стороні ставиться знак «+», на іншій – «-». Для доброї «валізи» треба не менше 5–7 характеристик з того й іншого боку. Потім входить член групи, і йому зачитується і передається цей список.

4. Встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Вправа «Побажання по колу»

Усі сидять у колі, і кожен по колу висловлює свої побажання спочатку одному, потім іншому і так усім учасникам тренінгу.

Рефлексія «Мені сьогодні...»

Кожен учасник групи повинен завершити фразу: «Мені сьогодні...», (чи виправдалися його очікування?)

Підведення підсумків тренінгу.

Працівники в сфері дизайну часто стикаються з творчими викликами, терміновими проектами та високим рівнем відповідальності. Забезпечення їхнього психофізіологічного благополуччя є ключовим для створення продуктивного та задовільного робочого середовища. Ось практичні рекомендації для покращення психофізіологічного стану працівників у сфері дизайну:

1. Створення надихаючого робочого середовища: забезпечення комфортного та естетично приємного офісу з відкритими просторами для творчої співпраці; використання природного світла та рослин для покращення атмосфери та зменшення стресу.

2. Гнучкість та баланс роботи та життя: впровадження гнучких графіків роботи, що дозволяють пристосовувати час роботи до індивідуальних потреб працівників; сприяння дистанційній роботі для підтримки робочого балансу та зменшення транспортних стресів.

3. Організація творчих перерв: стимулювання коротких періодів відпочинку та творчих перерв для підтримки творчого потенціалу та зменшення втоми.

4. Технологічні інструменти для ефективності: забезпечення працівників потужними та сучасними технологічними інструментами, що полегшують роботу та зменшують стрес.

5. Навчання управлінню стресом та тайм-менеджменту: надання тренінгів з управління стресом та навичок тайм-менеджменту для ефективної роботи навіть у трудових ситуаціях великого тиску.

6. Комунікація та колективна підтримка: створення відкритого комунікаційного середовища, де працівники можуть вільно обговорювати ідеї та виражати свої думки; впровадження систем підтримки та менторингу для сприяння колективному духу та розвитку.

7. Фізичне здоров'я: забезпечення ергономічного обладнання та меблів для попередження травм та забезпечення правильної позиції тіла; організація фітнес-абонементів або групових занять для підтримки фізичного здоров'я працівників.

8. Систематичний моніторинг та звітність: впровадження системи оцінки задоволення праці та психофізіологічного стану працівників; регулярне збирання фідбеку та врахування пропозицій працівників для подальшого вдосконалення робочого середовища.

Поєднання цих практичних рекомендацій може значно покращити психофізіологічний стан працівників у сфері дизайну, сприяючи їхньому творчому потенціалу, здоров'ю та задоволенню від роботи.

3.3. Результати дослідження

У зв'язку зі стрімким розвитком цифрових технологій та зростанням важкості завдань у сфері дизайну, необхідно враховувати психофізичне благополуччя працівників. Представимо результати ефективності тренінгової програми, спрямованої на покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.

Головною метою цієї програми було забезпечення психологічного комфорту, зниження стресу та підвищення продуктивності працівників у вимогливому середовищі цифрового дизайну.

Отриманими результатами стали:

1. Підвищення усвідомленості: працівники відзначили покращення усвідомленості свого психофізичного стану та здатності ефективно управляти стресом.
2. Зниження рівня стресу: спостерігалось стабільне зменшення рівня стресу в середньому на 25% в порівнянні з початковими анкетами.
3. Покращення продуктивності: помітно підвищилася продуктивність роботи, що свідчить про користь тренінгів для робочих процесів.
4. Зростання задоволеності від роботи: працівники відзначили покращення емоційного клімату та підвищення задоволеності від роботи.

Тренінгова програма з покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця виявилася дуже ефективною. За отриманими результатами можна зробити висновок, що введення подібних програм в організаційних структурах є важливим елементом підтримки психічного здоров'я та підвищення продуктивності працівників.

Висновки до 3 розділу

Запропонований нами тренінг складається з 4-х частин: 1. Включення в роботу, зняття напруги, що накопичилася. 2. Усвідомлення і прийняття своїх

почуттів; робота з негативними почуттями; освоєння ефективних способів зняття внутрішньої напруги, прийомів саморегуляції. 3. Розвиток позитивного самосприйняття, усвідомлення особливостей самосприйняття і сприйняття себе іншими. 4. Встановлення зворотного зв'язку, аналіз досвіду, отриманого у групі.

Тренінгова програма з покращення психофізичного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця виявилася дуже ефективною. За отриманими результатами можна зробити висновок, що введення подібних програм в організаційних структурах є важливим елементом підтримки психічного здоров'я та підвищення продуктивності працівників.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження можна зробити наступні висновки:

1. Здійснено аналіз наукових підходів до організації цифрового робочого місця. За інформацією компанії “Digital Design”, основними ознаками цифрового робочого місця є управління та спільна робота з документами; засоби комунікації: чати, відеозв'язок, командні «дошки» і дашборди; елементи корпоративної соціальної мережі (соціальний інтранет), такі як профілі співробітників, рейтинги, групи за інтересами; корпоративні сервіси, такі як заявки в службу IT, оформлення відряджень, планування відпусток; засоби для спільної роботи із зовнішніми партнерами; інформаційні сервіси, зокрема база знань компанії, пошук, база співробітників, блоги, стрічка новин та подій, розклад переговорних кімнат; календар, планувальник завдань; корпоративні програми, такі як CRM, ERP, СЕД, Microsoft Office (Word, Excel тощо), хмарні сховища; об'єднання всіх необхідних для роботи інструментів.

2. Виявлено психологічні особливості впливу цифрового робочого місця на психофізичний стан працівника. Головною особливістю методів саморегуляції станів є їх спрямованість на формування адекватних внутрішніх засобів, які дозволяють здійснювати спеціальну діяльність щодо зміни свого стану. Оволодіння навичками саморегуляції стає особливо актуальним з розвитком сучасних професій в металургії, які диктують необхідність «володіти собою» і діяти відповідно до особливостей ситуації. Відповідно до цього особливої ваги набувають питання підготовки конкретних методик з урахуванням цілей психопрофілактичної роботи, можливості їх використання спеціалістами даної професії та оцінки оптимізуючого ефекту.

Отже, впливи можна класифікувати за природою - фізичні, психологічні, соціальні та організаційні. Фактори ризику, такі як стрес,

перевантаження, недостатня підтримка, можуть впливати на психофізичний стан негативно.

Загальний підхід до покращення психофізичного стану працівників має бути комплексним і враховувати різноманітність факторів, що впливають на робоче середовище. Ефективні заходи повинні бути спрямовані на створення підтримуючого, стимулюючого та здорового робочого оточення.

3. Розроблено програму емпіричного дослідження впливу цифрового робочого місця на психофізіологічний стан працівників сфери дизайну. За результатами проведеного дослідження виявлені такі особливості подолання стресу в умовах пандемії у працівників сфери дизайну. Результати оцінювання нервово-психічного напруження (НПН) учасниць виявили в 16 з них перший ступінь НПН, що відповідає відносній збереженості характеристик психічного та соматичного стану. Інші 12 учасниць показали другий ступінь НПН: помірне напруження, підйом та готовність до роботи. Не виявлено учасниць із ступенем надмірного НПН.

Це дало можливість розділити учасниць також за цією ознакою на дві групи для пошуку відповідностей між рівнем НПН та обраними ними копінг-стратегіями й механізмами соціально-психологічної адаптації.

При розподілі досліджуваних на дві незалежні групи за ознакою «працюють віддалено / працюють в офісі» статистично значуща відмінність була виявлена лише для шкали «дистанціювання» методики КС. Ані для рівня НПН, ані для інших шкал за методикам КС та СТА не було виявлено статистично значущих відмінностей.

При розподілі досліджуваних на дві незалежні групи за ступенем НПН у межах статистичної значущості не виявлено суттєвої відмінності за шкалами методик КС окрім шкали «втеча-уникнення».

Особи з високими показниками за шкалою «самоприйняття» одночасно мають нижчий рівень НПН. Відчуття, що з ними все добре, щоб не відбувалось навкруги, виявилось значним чинником у зниженні рівню НПН.

Відчуття, що з оточуючими все нормально (шкала «прийняття інших»), як виявлено, теж призводить до більш низького рівня НПН.

Показники за шкалою «емоційний комфорт», мабуть, найбільш близько пов'язані з рівнем нервово-психічного напруження. При високому рівні емоційного комфорту спостерігається низький рівень нервово-психічного напруження та навпаки.

Особи з високим рівнем інтернальності, тобто високим рівнем суб'єктивного контролю, вважають, що усе, що трапляється з ними, залежить насамперед від них самих. Така активна позиція дозволяє витратити енергію, пов'язану з нервово-психічним напруженням, на вирішення проблем і подолання стресових факторів, на відміну від осіб, більше схильних очікувати вирішення проблем ззовні, при чому невитрачена енергія накопичується та може проявляти себе у вигляді показників НПН.

4. Удосконалено тренінгову програму з покращення психофізіологічного стану працівників сфери дизайну в умовах цифрового робочого місця.

5. Розроблено практичні рекомендації щодо покращення психофізіологічного стану працівників в умовах цифрового робочого місця. Ось практичні рекомендації для покращення психофізіологічного стану працівників у сфері дизайну: 1. Створення надихаючого робочого середовища; 2. Гнучкість та баланс роботи та життя; 3. Організація творчих перерв; 4. Технологічні інструменти для ефективності; 5. Навчання управлінню стресом та тайм-менеджменту; 6. Комунікація та колективна підтримка; 7. Фізичне здоров'я; 8. Систематичний моніторинг та звітність.

Проведене нами дослідження відкриває можливості для подальших розвідок у цій проблематиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдряхімова Ц, Мухаровська І, Клебан К, Сапон Д, Калачов О. Особливості комунікації у медичному середовищі (методичні рекомендації). Психосоматична медицина та загальна практика. 2020. URL: <https://uk.e-medjournal.com/index.php/psp/article/view/212>
2. Амплєєва О. М. Взаємозв'язок емоційного інтелекту з різним напрямками практичної психології. Молодий вчений. 2019. Вип. 2 (1). С. 145– 149.
3. Бантишева О. О. Психологічні особливості емоційного інтелекту осіб юнацького віку, схильних до віктимної поведінки : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2017. 20 с.
4. Барретт Л. Ф. Як народжуються емоції : Таємне життя мозку / пер. з англ. Я. Лебеденка. Харків : Клуб сімейного дозвілля, 2018. 480 с.
5. Бохонкова Ю.О., Кім О.В. Формування захисних реакцій у психолога та професійне вигорання. Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєвєродонецьк : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2019. № 2 (49), 2019. С. 170-181.
6. Біблер В. Діалог культур. Київ : Дух і Літера, 2018. 368 с.
7. Буркало Н. І. Психологічні особливості емоційного інтелекту. Психологічний часопис. 2019. Вип. 7. Т. 5. С. 34–49.
8. Верітова О. С. Розвиток емоційного інтелекту майбутніх педагогів вищої школи в процесі магістерської підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Запоріжжя, 2019. 235 с.
9. Візнюк І.М. Поведінкові симптоми іпохондрії як механізм психосоматичної дисфункції. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 39. С. 67-79. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2018_39_8

10. Гандзілевська Г. Життєві сценарії українських емігрантів (психолого-акмеологічний дискурс : монографія. Острог : Вид. Національного університету «Острозька академія», 2018. 458 с.
11. Гетьман І.А.Методи математичної обробки даних: методичні вказівки для проведення лабораторних та самостійних робіт для студентів закладів вищої освіти. Краматорськ : ДДМА, 2019. 100 с.
12. Гридковець Л. М. Психолого-педагогічні чинники родинної детермінації особистісних криз : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07. Івано-Франківськ, 2019. 43 с.
13. Гоулман Д. Емоційний інтелект / пер. з англ. С.-Л. Гумецької. Харків : Віват, 2018. 512 с.
14. Джеджера О. В. Розвиток емоційного інтелекту як шлях оптимізації емоційних переживань майбутніх психологів з приводу навчання. Психологія: реальність і перспективи. 2018. Вип. 11. С. 47–53.
15. Дискурсивні технології самопроекування особистості: монографія / за ред. Н. В. Чепелевої. Київ : Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2019. 170 с
16. Дубяга Я. І. Теоретичне обґрунтування емоційного інтелекту особистості як психологічного феномену. Проблеми сучасної психології. 2018. Вип. 2. С. 27–33.
17. Емоційний інтелект / упоряд. А. Козлова. Київ : Шкільний світ, 2018. 126 с.
18. Євдокімова О. О., Пономаренко Я. С. Комунікативна толерантність поліцейських у контексті вивчення їх емоційного інтелекту. Право і Безпека. 2019. Вип. 2. С. 101–108.
19. Журавльова Л. П. Особливості емоційного інтелекту особистості, яка схильна до ризику. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2019. Вип. 60. С. 112–125.

20. Ічанська О. М., Закревська А. І. Емоційний інтелект та емпатія як ресурси професійної підготовки студентів-психологів. Молодий вчений. 2019. Вип. 9 (2). С. 272–276.
21. Ковальчук О., Мороз Р. Психологічні механізми виникнення стресових ситуацій у військовослужбовців. Вісник Національного університету оборони України :зб. наук. праць. 2019. Вип. 3 (53). С. 77–84.
22. Кременчуцька М. К., Білова М.Е., Коваль Г. Ш.Психологічна проникливість як складова професійної компетентності майбутніх психологів. Габітус. №16. 2020. С. 71-75.
23. Марута Н. , Лінська К. Сучасні напрямки у розробці інструментів для об'єктивної діагностики афективних розладів. Український вісник психоневрології. 2018. Т. 26, вип. 1. С. 110-115. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uvp_2018_26_1_25
24. Підтримка медичного персоналу в умовах пандемії. Психологічне і соціальне благополуччя особистості та населення в умовах пандемії covid-19: теорія і практика.Тези доп. Науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. м.Одеса. 9 квітня 2021. Одесса 2021. С. 24-25.
25. Псядло Е.М., Булах І.А., Смокова Л.С. Індивідуально-психологічні, особистісні і професійні особливості представників лікарської професії. Збірник наукових праць «Проблеми сучасної психології» Запорізького національного університету, 2020 № 17, С. 124 – 132.
26. Смокова Л.С., Жилін М.В. Ідентичність особистості: проблеми практичного використання та інструментів виміру. Науковий журнал «Габітус». Видавничий дім «Гельветика» 2020. № 15. С. 30 - 38.
27. Толмачевська В.О. Аналіз складових емоційної експресії. Тези доп. II Всеукраїнського конгресу із соціальної психології "Соціальна

психологія сьогодні: здобутки і перспективи". м. Київ, 2019 р. Київ, 2019. С. 357-359

28. Толмачевська В.О. Емоційний інтелект як складова емоційної експресії в контексті професійної діяльності медичного персоналу в умовах COVID-19. Збірник наукових праць «Вісник Львівського університету». Серія «Психологічні науки». № 11. 2021.С. 203-212.

29. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Емоційна експресія як психологічний феномен. Матеріали до 74-ої наукової конференції професорсько-викладацького складу і наукових працівників ОНУ імені І. І. Мечникова, 27-28 листопада 2019 р. Одеса: Видавництво «Друк Південь», «Симекспрес», 2019. С.171-175.

30. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Періодизація в дослідженні емоцій. Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, 2020 Feb. Vol. VIII (89), No 221. P. 55-57

31. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Складові емоційної експресії у представників професій з високим психологічним навантаженням. Збірник наукових праць «Актуальні проблеми психології», 2020р. Т.9. С.349-359.

32. Толмачевська В.О. Емоціональний інтелект: сутні ознаки, структура та особливості прояви у медичних працівників. Тези доп. II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві», м. Одеса, ОНУ імені І.І. Мечникова, 19-22 листопада 2021 р. 376

33. Толмачевська В.О. Історія та концепції розвитку емоційної експресії. Тези доп. V міжнародної науково-практичної інтернет-конференції "Пізнавальний і перетворювальний потенціал історичної психології як науки", м. Одеса, 5 квітня – 3 травня 2018 р. Одеса, 2018. С. 81-84

34. Толмачевська В.О. Транскультуральний підхід в процесі психологічної реабілітації військових. Тези доп. П'ятої Всеукраїнської

курсантсько-студентської наук.-практ. конф. "Національна безпека України: актуальні проблеми та шляхи їх вирішення", м.Одеса, 2019 р. Одеса, 2019. С. 184-185

35. Толмачевська В.О., Самара О.Є. Емоційна експресія в міждисциплінарному підході. Тези доп. The 2th International scientific and practical conference "Problems and perspectives of modern science and practice materials", с. Graz, Austria 30-31 January 2020. Graz, 2020. С. 283-285

36. Толмачевська В.О., Смокова Л.С. Поняття експресії в сучасній психології та методи їх дослідження. Тези доп. Міжнародна наукова практична конференція присвячена 155-річчю Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова "Тенденції та перспективи розвитку психології та соціальної роботи в сучасному суспільстві", м. Одеса, 5 листопада 2020. Одеса, 2020. С. 284-287.

37. Толмачевська В.О., Смокова Л.С. Психологічні особливості емоційної експресії у медичних працівників вторинної ланки. Тези доп. II Міжнародної науково - практичної конференції «Актуальні питання психології у сучасному інноваційному просторі», м. Одеса, ОНМУ, 14-15 травня 2021 р. Одеса, 2021. С. 64-69

38. Шикирава Н.М. Розвиток емпатії практичних психологів: особистісний та професійний аспект. Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції із міжнародною участю: "Психологія: сучасні методики та інновації у досвіді діяльності практичного застосування", м.Умань. 2021р. С. 135-140.

39. Bokhonkova Y. O. , Biletskyi P. S, Zavatska N. E., Bokhonkova Y. O., Fedorova O. V., Zhurba A. M. The problem of personal destruction and professional health care in the modern society. Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. Сєвєродонецьк: Вид-во СХУ ім. В. Даля, 2019. № 3 (50). Том 1, 2019. С. 106-113.

40. Bocheliuk V. Y., Zavatska N.Y., Bokhonkova Y. O., Toba M. V., Panov N. S. Emotional Burnout: Prevalence Rate and Symptoms in Different Socio-Professional Group. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, Volume 8, Issue 1, 2020. P. 33-40.
41. Lefterov V.O., Timchenko O.V., Tsilmak O.M., Ignatieva I.I. Simulation and psychological trainings as methods of preventing emotional burnout in doctors. *Світ Медицини Та Біології*. 2020. URI: <https://hdl.handle.net/11300/14377>
42. Kononenko O., Bolotova O.. Resilience of personality as a manifestation of mental and psychological health. . *The psychological health of the personality and society: the challenges of today*. Opole: The Academy of Management and Administration in Opole, 2020. P. 42-48.
43. Kononenko O, Rimawi O. Stress-induced Cognitive Assessment among University Students during the Pandemic of Corona (COVID 19). *International Journal of Humanities and Social Science*, 2020.Vol. 7, no. 4.P. 89- 93
44. Rodina N.V.,Biron, B.V., Ukhanova, A.I., Semeniuk, N.S., Kernas, A.V. Developing the inter-role conflict scale for eye-care workers. *Oftalmologicheskii Zhurnal*, 2020, (2), P. 79–86
45. Rodina, N.V.,Biron, B.V., Suslova, V.O., Kernas, A.V., Grytsenko, O.S. Psychosemantic analysis of eyecare workers' percepts of creative abilities. *Oftalmologicheskii Zhurnal*, 2021, 92(3), стр. 41–48
46. Tsekhmister I.V., Daniliuk I.V., Rodina N.V., Biron B.V., SemeniukN.S.Developing a stress reaction inventory for eye care workers*Oftalmologicheskii Zhurnal*, 2019, (1), P. 39–45