УДК 159.92
DOI https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.1/08

Заушнікова М. Ю.
Державний податковий університет

Ткачук Т. А.
Державний податковий університет

Коваль А. А.
Державний податковий університет

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОГО КОМАНДОУТВОРЕННЯ

Стаття присвячена проблемі командоутворення, який є багатогранним процесом і значною мірою залежить від низки психологічних чинників, що забезпечують гармонійне функціонування команди та сприяють досягненню її спільних цілей.

Визначено психологічні чинники командоутворення, серед яких варто виділити: мотивацію, довіру, сумісність, комунікацію, емоційний інтелект, лідерство, психологічну атмосферу та спільну мету. Зазначено, що мотивацію учасників, яка повинна узгоджувати індивідуальні інтереси з цілями команди, створюючи баланс між особистими прагненнями та загальними завданнями. Міжособистісна довіра як психологічна умова є основою ефективної співпраці, оскільки вона забезпечує відкритість у спілкуванні, стимулює обмін ідеями, сприяє взаємній підтримці та створює здоровий мікроклімат. Психологічна сумісність членів команди допомагає уникнути конфліктів, підвищуючи загальну стабільність та толерантність у взаємодії. З'ясовано, що чітке визначення ролей у команді запобігає плутанині у функціях, дозволяє кожному учаснику зрозуміти свій внесок і зону відповідальності, а також сприяє узгодженій роботі. Емоційний інтелект є важливим фактором у здатності членів команди управляти власними емоціями, розуміти емоції інших і підтримувати конструктивну взаємодію навіть у стресових ситуаціях. Лідерство є критично важливим для об'єднання зусиль команди, підтримання її мотивації та організації роботи. З'ясовано, що значний вплив на продуктивність команди має психологічна атмосфера, яка формується у процесі її роботи та базується на підтримці, дружелюбності, взаємоповазі й сприяє залученості, підвищує рівень взаєморозуміння і зменшує емоційне напруження. Спільна мета є тим психологічним чинником, який забезпечує команді орієнтир у її діяльності. Формулювання мети за принципом SMART сприяє її чіткості, досяжності та зрозумілості для кожного учасника, дозволяючи синхронізувати індивідуальні зусилля задля досягнення колективного результату. Зазначено, що важливу роль у процесі командоутворення відіграє регулярна оцінка результатів, яка дає змогу виявляти сильні й слабкі сторони діяльності команди, коригувати стратегії та підходи до роботи, а також сприяє розвитку учасників через надання конструктивного зворотного зв'язку.

З'ясовано, що врахування вищезазначених психологічних чинників: мотивація, довіра, сумісність, комунікація, емоційний інтелект, лідерство, психологічна атмосфера та спільна мета, дозволяє створювати команди, які не лише досягають високих результатів, але й демонструють здатність до ефективного вирішення проблем, адаптації до змін та створення позитивного робочого середовища.

Ключові слова: *психологічні чинники, командоутворення, мотивація, довіра, психологічна сумісність, ролі, комунікація, емоційний інтелект, лідерство, психологічна атмосфера, спільна мета, зворотний зв'язок.*

Постановка проблеми. Командоутворення в сучасній організації є процесом створення ефективної групи працівників, які спільно працюють над досягненням стратегічних цілей компанії. У сучасній науковій літературі цей феномен розглядається як ключовий чинник успішного функціонування організацій, що діють у динамічних умовах ринку.

Команда, як організаційна структура, відрізняється від простої групи працівників завдяки взаємозалежності її учасників, синергії зусиль та орієнтації на колективний результат. У дослідженнях

М. Белбіна (Belbin, 2010) зазначено, що основою командоутворення є гармонійне поєднання ролей, які виконують її учасники, що сприяє збалансованості функцій і досягненню цілей [3].

Процес командоутворення є динамічним і проходить кілька етапів, кожен із яких має свої характерні риси та виклики. У науковій літературі найчастіше використовується модель Брюса Такмана (Tuckman, 1965), яка виділяє п'ять основних стадій розвитку команди: формування, штормінг (з'ясування), нормування, виконання та завершення [6].

Окрім моделі Б. Такмана, сучасні дослідники пропонують адаптовані підходи, які враховують специфіку командної роботи в умовах цифровізації, гібридних форматів праці та багатонаціональних колективів. Наприклад, модель GRPI (Goals, Roles, Processes, Interpersonal relationships) Річарда Бека (Richard Beck) акцентує увагу на цільовій орієнтації, чіткій розподіленості ролей і підтримці міжособистісних зв'язків.

Таким чином, розуміння етапів командоутворення дозволяє ефективніше керувати розвитком команди, запобігати потенційним проблемам та сприяти досягненню високих результатів у спільній діяльності [7].

Сучасні підходи до командоутворення передбачають інтеграцію психологічних, соціальних і організаційних аспектів. Психологічна складова включає розвиток міжособистісних відносин, емпатії та довіри між членами команди. Згідно з дослідженнями Дж. Гекмана (Hackman, 2002), важливою умовою успішного функціонування команди є її автономність у прийнятті рішень та наявність чітко визначених спільних цілей.

Таким чином, командоутворення виступає багатогранним процесом, що має стратегічне значення для організації. Воно дозволяє не лише підвищувати ефективність діяльності, але й сприяє створенню інноваційного середовища, яке забезпечує адаптивність до змін і конкурентоспроможність у сучасних умовах, але при цьому залежить від багатьох чинників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Результати теоретичного аналізу досліджуваної проблеми показали, що особливості діяльності команди, чинники, які впливають на ефективність командоутворення, та інші аспекти цієї теми широко висвітлені в наукових роботах. У зарубіжній літературі увага приділяється питанням командної динаміки, розподілу ролей, мотивації, довіри та лідерства, зокрема у працях М. Белбіна, Р. Блейка, А. Хайнекена, Дж. Гекмана, Е. Десі та Р. Райана. Ці дослідження акцентують на важливості гармонійної взаємодії учасників команди, формування спільних цілей і розвитку ключових навичок комунікації для досягнення високої продуктивності. У вітчизняній психології дослідження командоутворення базуються на аналізі соціально-психологічних чинників, таких як згуртованість, психологічний клімат, емоційний інтелект та вирішення конфліктів. Ці аспекти знайшли відображення в роботах Т. Г. Горбунова [1], Л. М. Карамушки [2], О. П. Максименка [4], Ж. О. Ремпель, В. В. Романенка [7], О. Ю. Сорочан, О. А. Філя та інших. Їхні дослідження підкреслюють важливість психологічної підтримки команди, чіткого розподілу ролей та впливу лідерства на ефективність групової взаємодії.

Постановка завдання. Метою дослідження є визначення ключових психологічних чинників, які впливають на ефективність процесу командоутворення, та розробка практичних рекомендацій і програм тренінгової роботи для оптимізації командної взаємодії. Дослідження спрямоване на вдосконалення міжособистісних відносин, підвищення рівня довіри, формування згуртованості та розвиток навичок комунікації й управління емоціями, що сприятиме створенню гармонійного та продуктивного середовища в команді.

Організація та методи дослідження. Дослідження проведено у кілька етапів. На першому етапі здійснено теоретичний аналіз наукової літератури для визначення ключових психологічних чинників, які впливають на процес командоутворення. На другому етапі проводилася емпірична робота з використанням анкетування, тестування та спостереження, спрямованих на діагностику стану команди, рівня її згуртованості, довіри та комунікативних навичок. У межах дослідження була розроблена програма психологічного тренінгу, яка включала інтерактивні вправи, рольові ігри та методи активного соціально-психологічного навчання. На третьому етапі здійснювався аналіз результатів впровадження тренінгу за допомогою кількісних і якісних методів. Повторна діагностика дозволила оцінити динаміку змін у психологічному кліматі команди, рівні її продуктивності та задоволеності учасників. Використані методи дослідження дали змогу отримати об'єктивні дані про ефективність тренінгового підходу, а також сформувати практичні рекомендації для оптимізації процесів командоутворення в організаціях.

Виклад основного матеріалу. Ефективне командоутворення в організаціях значною мірою залежить від психологічних чинників, які забез-

печують гармонійне та продуктивне функціонування команди. Психологічні чинники впливають на те, як члени групи взаємодіють між собою, приймають рішення, вирішують конфлікти та досягають спільних цілей [1; 5; 6; 11]. Ці аспекти мають фундаментальне значення для створення ефективної, згуртованої команди, здатної адаптуватися до змін і продуктивно працювати в умовах сучасного динамічного середовища. Узагальнюючи отримані результати нижче розглянемо основні психологічні чинники, що впливають на процес командоутворення:

1. Мотивація є рушійною силою, яка визначає рівень залученості членів команди до виконання завдань. Висока внутрішня мотивація сприяє тому, що учасники відчувають себе частиною загальної мети та працюють із більшим ентузіазмом. За моделлю самодетермінації Десі та Райана (Deci & Ryan, 1985), мотивація включає три основні елементи: автономію (можливість самостійно ухвалювати рішення), компетентність (усвідомлення своїх навичок і здатності досягати результатів) та відчуття належності (усвідомлення себе частиною команди). Організація, яка підтримує розвиток цих аспектів, створює умови для підвищення мотивації співробітників. Наприклад, чітке формулювання спільної мети та забезпечення можливості кар'єрного зростання допомагають учасникам відчувати свою значущість у досягненні командних результатів. Індивідуальні мотиви, такі як самореалізація чи визнання, мають бути синхронізовані з цілями команди, щоб уникнути конфлікту інтересів [3; 5; 9].

2. Міжособистісна довіра є одним із базових елементів успішної команди. Вона визначає, наскільки відкрито учасники взаємодіють, обмінюються ідеями та підтримують одне одного. Дослідження Майєра та Девіса (Mayer & Davis, 1995) підтверджують, що високий рівень довіри позитивно впливає на продуктивність, знижує рівень тривожності та створює умови для творчої співпраці. Коли члени команди цінують різноманітність досвіду та думок, це сприяє побудові здорового мікроклімату. Наприклад, відкритість у спілкуванні під час обговорення нових ідей допомагає швидше знаходити ефективні рішення. Натомість відсутність довіри може призвести до приховування проблем або конфліктів, що впливає на результативність [2].

Без довіри неможливо побудувати ефективну співпрацю. Члени команди повинні цінувати різноманітність думок і досвіду. Відкритість у спілкуванні сприяє побудові довірливих стосунків.

3. Сумісність членів команди залежить від багатьох факторів, таких як емоційна стабільність, здатність до співпереживання та толерантність. Баланс між інтровертами та екстравертами в колективі сприяє гармонійній роботі. Наприклад, інтроверти часто забезпечують глибокий аналіз ситуацій, тоді як екстраверти стимулюють динаміку групових обговорень. Водночас сумісність визначається і здатністю членів команди адаптуватися до стилів роботи один одного. Толерантність до індивідуальних відмінностей є критичною для запобігання конфліктам [11].

4. Чітке визначення ролей допомагає уникнути плутанини, підвищує відповідальність кожного учасника та забезпечує ефективність виконання завдань. Згідно з методикою М. Белбіна, у кожній команді мають бути представлені різні ролі: лідери, генератори ідей, виконавці, аналітики та ті, хто підтримує атмосферу взаємодопомоги. Коли ролі відповідають особистим якостям і професійним компетенціям учасників, це сприяє більш злагодженій роботі. Наприклад, лідер може делегувати завдання, залишаючи більше часу для стратегічного планування, тоді як виконавець забезпечує оперативну реалізацію проекту [5].

5. Комунікація та розвинений емоційний інтелект. Відкрите та регулярне спілкування є основою для взаєморозуміння. Активне слухання та конструктивний зворотний зв'язок допомагають вирішувати проблеми.

Ефективна комунікація є фундаментальною основою, на якій базується успішна взаємодія в команді. Саме завдяки чіткому обміну інформацією, ідеями та зворотним зв'язком члени команди можуть узгоджувати свої дії, вирішувати проблеми та досягати спільних цілей. Відсутність належного рівня комунікації здатна призвести до нерозуміння, конфліктів та зниження продуктивності. Основними характеристиками ефективної комунікації є її чіткість і точність. Передана інформація повинна бути зрозумілою для всіх учасників команди, що передбачає використання однозначних формулювань, уникнення надмірної складності та спеціалізованих термінів, якщо це не є необхідним. Крім того, важливою є навичка активного слухання, яка забезпечує зосередженість на співрозмовникові, демонстрацію зацікавленості та уточнення почутого для уникнення помилкових інтерпретацій. Активне слухання сприяє зміцненню довіри та зменшенню емоційної напруги.

Емоційний інтелект, як здатність усвідомлювати, розуміти та управляти емоціями, також відіграє важливу роль у процесі командоутворення.

Згідно з дослідженнями Д. Гоулмана (Goleman, 1995), високий рівень емоційного інтелекту у членів команди допомагає уникати конфліктів, ефективніше реагувати на стресові ситуації та підтримувати конструктивну взаємодію.

6. Конфліктологічна компетентність. Уміння вирішувати конфлікти мирним шляхом є важливим аспектом командної роботи. Конфлікти можуть бути конструктивними, якщо їх використовувати для покращення роботи.

7. Лідерство. Наявність ефективного лідера, який може об'єднати команду, забезпечити підтримку та мотивувати членів, є критично важливим. Лідер повинен вміти делегувати завдання, вирішувати проблеми та підтримувати позитивний клімат.

8. Психологічна атмосфера. Атмосфера підтримки, взаєморозуміння та дружелюбності сприяє більшій залученості та продуктивності. Негативна атмосфера (токсичність, недовіра) може руйнувати команду [1; 11].

9. Спільні цілі. Спільна мета об'єднує членів команди, надаючи їм орієнтири для діяльності. Чітке формулювання мети, відповідно до моделі SMART, забезпечує розуміння кожним учасником своїх ролей і завдань у процесі досягнення колективного результату. У цьому контексті важливою є роль лідера, який виступає посередником у процесі узгодження індивідуальних цілей з цілями команди [6].

Отже, члени команди повинні мати чітке розуміння спільної мети. Досягнення індивідуальних цілей має бути узгоджене із загальною метою.

10. Зворотний зв'язок і оцінка результатів. Регулярна оцінка результатів роботи команди сприяє її вдосконаленню. Позитивний зворотний зв'язок мотивує учасників, а конструктивна критика допомагає усувати слабкі місця [8].

Отже, ефективне командоутворення вимагає постійної роботи над цими чинниками, а також врахування індивідуальних особливостей кожного учасника. Сильна команда здатна досягати високих результатів і створювати позитивне робоче середовище. Ефективне командоутворення – це складний процес, який вимагає врахування низки психологічних чинників. Розуміння мотивації, розвиток довіри, вдосконалення комунікаційних навичок і емоційного інтелекту сприяють створенню гармонійної атмосфери, яка забезпечує досягнення спільних цілей.

Висновки. Командоутворення є важливою складовою ефективної роботи сучасних організацій, оскільки воно спрямоване на максимальне розкриття потенціалу кожного члена команди задля досягнення спільних цілей. Формування команди виходить за межі простого зібрання професіоналів, адже цей процес включає створення умов для згуртованої взаємодії, довіри та взаємної підтримки. Це дозволяє команді не тільки виконувати поставлені завдання, а й ефективно вирішувати проблеми, адаптуватися до змін і підтримувати високий рівень мотивації в умовах сучасного динамічного середовища.

Психологічні чинники відіграють провідну роль у формуванні успішної команди. Ефективна комунікація, емоційна чутливість, здатність до вирішення конфліктів, довіра між членами команди, емпатія та взаємопідтримка є ключовими елементами, що впливають на згуртованість і продуктивність команди. Знання цих аспектів дає змогу розробляти стратегії підтримки команди, спрямовані на зменшення стресу, зміцнення мотивації та покращення загальної атмосфери взаємодії.

Процес командоутворення зазвичай проходить кілька етапів, починаючи від ознайомлення членів команди з цілями та очікуваннями, вирішення конфліктів, що виникають на початкових етапах, до встановлення чітких норм поведінки і, зрештою, досягнення максимального рівня ефективності. Використання спеціалізованих підходів, таких як тренінги, тімбілдинг та психологічні методи, дозволяє прискорити цей процес та забезпечити оптимальні умови для роботи.

Перспективи подальших досліджень у цій галузі спрямовані на розробку та впровадження тренінгових програм психологічної підтримки, які сприятимуть вдосконаленню процесу командоутворення. Такі програми можуть включати розвиток емоційного інтелекту, лідерських якостей, ефективної комунікації та навичок вирішення конфліктів. Це дозволить створювати команди, які здатні не лише досягати високих результатів, а й забезпечувати стабільний розвиток організацій у довгостроковій перспективі.

Список літератури:

1. Горбунова В. Психологія командотворення: Ціннісно-рольовий підхід до формування та розвитку команд : монографія. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. 380 с

2. Карамушка Л. М., Філь. О. А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій) : монографія. Київ : Фірма «ІНКОС», 2007. 268 с.

3. Литвиненко В. Г. Ефективність командної роботи: сучасні підходи. *Вісник психологічних досліджень*. 2022. № 5. С. 43–46.

4. Максименко О. П. Розвиток емоційного інтелекту у команди. *Український журнал соціальної психології*. 2022. № 4. С. 58–62.

5. Маринич І. А. Мотивація як фактор підвищення ефективності праці працівників. Науковий вісник НЛТУ України. 2011. No 15.5. С. 376–380.

6. Петрова О. Л. Командна ефективність у сучасних організаціях. *Український журнал психології*. 2020. № 3. С. 76–80.

7. Романенко Т. Г. Інтеграційні тренінги в корпоративному середовищі. *Актуальні питання управління*. 2020. № 5. – С. 91–95.

8. Ткач Л. П. Роль зворотного зв'язку у командній роботі. *Український психологічний журнал*. 2022. № 2. С. 38–42.

9. Хоменко М. І., Заушнікова М. Ю. Вплив теорії поколінь на формування мотивації як елементу бізнес процесів. *International scientific-practical conference "Current issues of science, education and technology in Ukraine and the world": conference proceedings*. Materials of the international scientific-practical conference, December 29, 2023, Tampere, Finland С. 44–45. http://surl.li/pzjkk

10. Dyer G. Beyond Team Building: How to Build High Performing Teams and the Culture to Support Them: a book. London: Five C, 2019. 256 p.

11. Ramesh Kumar M., Ivanytska S. B., Halaida T. O. The features for formation of favorable socio-psychological climate in the labor collective. Економіка і регіон. 2020. No 1 (76). С. 92–98.

Zaushnikova M. Yu., Tkachuk T. A., Koval A. A. **PSYCHOLOGICAL FACTORS OF EFFECTIVE TEAM BUILDING**

The article is devoted to the problem of team building, which is a multifaceted process and largely depends on a number of psychological factors that ensure the harmonious functioning of the team and contribute to the achievement of its common goals.

The psychological factors of team building are determined, among which it is worth highlighting: motivation, trust, compatibility, communication, emotional intelligence, leadership, psychological atmosphere and common goal. It is noted that the motivation of participants, which should coordinate individual interests with the goals of the team, creating a balance between personal aspirations and common tasks. Interpersonal trust as a psychological condition is the basis of effective cooperation, since it ensures openness in communication, stimulates the exchange of ideas, promotes mutual support and creates a healthy microclimate. Psychological compatibility of team members helps to avoid conflicts, increasing overall stability and tolerance in interaction. It has been found that a clear definition of roles in a team prevents confusion in functions, allows each participant to understand their contribution and area of responsibility, and also promotes coordinated work. Emotional intelligence is an important factor in the ability of team members to manage their own emotions, understand the emotions of others and maintain constructive interaction even in stressful situations. Leadership is critically important for uniting the team's efforts, maintaining its motivation and organizing work. It has been found that a significant impact on the team's performance is the psychological atmosphere that is formed in the process of its work and is based on support, friendliness, mutual respect and promotes involvement, increases the level of mutual understanding and reduces emotional tension. A common goal is the psychological factor that provides the team with a guide in its activities. Formulating a goal according to the SMART principle contributes to its clarity, accessibility and comprehensibility for each participant, allowing individual efforts to be synchronized to achieve a collective result. It is noted that an important role in the team building process is played by regular assessment of results, which allows to identify the strengths and weaknesses of the team's activities, adjust strategies and approaches to work, and also promotes the development of participants by providing constructive feedback.

It was found that taking into account the above-mentioned psychological factors: motivation, trust, compatibility, communication, emotional intelligence, leadership, psychological atmosphere and common goal, allows you to create teams that not only achieve high results, but also demonstrate the ability to effectively solve problems, adapt to changes and create a positive working environment.

Key words: *psychological factors, team building, motivation, trust, psychological compatibility, roles, communication, emotional intelligence, leadership, psychological atmosphere, common goal, feedback.*

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ТАВРІЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.І. ВЕРНАДСЬКОГО

Журнал заснований у 1918 році

ВЧЕНІ ЗАПИСКИ

ТАВРІЙСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ В.І. ВЕРНАДСЬКОГО

Серія: Психологія

Том 36 (75) № 1 2025

Видавничий дім
«Гельветика»
2025

Головний редактор:

Дробот Ольга Вячеславівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, філософії та суспільних наук Таврійського наукового університету імені В.І. Вернадського.

Члени редакційної колегії:

Бегеза Людмила Євгенівна – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології та соціальної роботи Академії праці, соціальних відносин та туризму;
Біла Ірина Миколаївна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології, філософії та суспільних наук Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського;
Виноградова Вікторія Євгенівна – доктор психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін ПВНЗ «Інститут психології і підприємництва»;
Ізидорчик Бернадетта (prof. Bernadetta Izydorczyk) – професор соціальних наук та психології, професор Інституту психології факультету філософії Ягеллонського університету;
Костюченко Олена Вікторівна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Київського національного університету культури і мистецтв;
Мітіна Світлана Володимирівна – кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології, філософії та суспільних наук Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського;
Ронгінська Тетяна Іванівна – доктор психологічних наук, директор Інституту психології Зеленогурського університету (Польща);
Яблонська Тетяна Миколаївна – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології розвитку Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Статті у виданні перевірені на наявність плагіату за допомогою програмного забезпечення StrikePlagiarism.com від польської компанії Plagiat.pl.

Мови видання: українська, англійська, польська, німецька, французька, словацька, румунська.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet
Вченою радою Таврійського національного університету імені В.І. Вернадського
(протокол № 7 від 20.02.2025 року)

Науковий журнал «Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія»
зареєстрований друкованим медіа (рішення Національної ради України
з питань телебачення і радіомовлення № 1136 від 11.04.2024 року)

Журнал внесений до Переліку наукових фахових видань України (категорія «Б»)
у галузі психологічних наук (спеціальність С4. Психологія) на підставі наказу
Міністерства освіти і науки України № 1471 від 26.11.2020 р. (додаток 3)

Журнал включено до міжнародної наукометричної бази
Index Copernicus International (Республіка Польща)

Сторінка журналу: www.psych.vernadskyjournals.in.ua

ISSN 2709-3093 (print)
ISSN 2709-8796 (online)

© Таврійський національний університет ім. В.І. Вернадського, 2025

ЗМІСТ

ЗАГАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ІСТОРІЯ ПСИХОЛОГІЇ

Бикова С. В.
ПСИХОЛОГІЧНІ КРИТЕРІЇ УСПІШНОСТІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ
БУДІВЕЛЬНОГО НАПРЯМУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ..... 1

Кресан О. Д.
ЗАГАЛЬНЕ УЯВЛЕННЯ ПРО СТІЙКІСТЬ ОСОБИСТОСТІ
ДО СТРЕСУ ТА ЇЇ СТРУКТУРА..... 6

Купчишина В. Ч.
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЗМІСТУ ПОНЯТТЯ «ІДЕНТИЧНІСТЬ»
ЯК ПСИХОЛОГІЧНОГО ФЕНОМЕНУ..... 12

Мартинюк Ю. О.
ОСОБЛИВОСТІ ВПЛИВУ ЕМОЦІЙНИХ СТАНІВ
НА ФОРМУВАННЯ ЛІТЕРАТУРНИХ УПОДОБАНЬ..... 18

Пивоваренко О.А.
АНАЛІЗ МЕТОДОЛОГІЧНИХ ПІДХОДІВ ПРИ ДОСЛІДЖЕННЯХ
ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ ФОРМУВАННЯ ГАСТРОНОМІЧНИХ УПОДОБАНЬ..... 23

Чайка Г. В.
ДОВІРА ДО СВІТУ, ЛЮДЕЙ ТА СЕБЕ ЯК ОСОБИСТІСНИЙ РЕСУРС..... 29

ПРИКЛАДНА ПСИХОЛОГІЯ. ПРОФЕСІЙНА Й ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ

Вишньовський В. В., Періг І. М.
ВПЛИВ ПСИХОЛОГІЧНИХ ІНТЕРВЕНЦІЙ
НА ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗДОРОВ'Я ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВІЙНИ..... 35

Заушнікова М. Ю., Ткачук Т. А., Коваль А. А.
ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ЕФЕКТИВНОГО КОМАНДОУТВОРЕННЯ..... 41

Костюченко О. В.
АРТПРАКТИКА В ГЕШТАЛЬТ-ПІДХОДІ ДО АНТИКРИЗОВОЇ ІНТЕРВЕНЦІЇ..... 46

Ляховець Л. О., Низовець-Кропта О. А.
ВТОМА ВІД СПІВЧУТТЯ У КОНТЕКСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ФАХІВЦІВ
ДОПОМАГАЮЧИХ ПРОФЕСІЙ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ..... 53

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

Бєлавіна Т. І., Блінов О. А., Абрамян Н. Д.
ДИНАМІКА РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ІНТЕЛЕКТУ
ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ – МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ..... 60

Videnieiev I. O.
SPECIFIC FEATURES OF LIFE MEANING ORIENTATIONS AND RESILIENCE
AMONG STUDENTS OF HUMANITIES IN HIGHER EDUCATION..... 66

Власенко О. О.
ПСИХОЛОГІЧНИЙ ВПЛИВ СУСПІЛЬСТВА
НА АДАПТАЦІЮ ОСОБИСТОСТІ ПРИ ВТРАТІ..... 73

Губа Н. О., Мосол Н. О.
ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ДОВІРИ
У ВОЛОНТЕРСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....79

Казарова Г. М., Сапєльнікова Т. С.
СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ У СТУДЕНТСЬКОМУ ВІЦІ.....85

Козакова Л. О., Фролова М. Е., Момоток О. М.
ПСИХОЛОГІЧНА АДАПТИВНІСТЬ ЛІДЕРА СТУДЕНТСЬКОЇ ГРУПИ
ЩОДО УМОВ ДИСТАНЦІЙНОГО НАВЧАННЯ.....90

Несправа М. В.
ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ
У ЗВ'ЯЗКУ З РІВНЕМ ЇХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ.....97

Сидоренко О. Б.
ПСИХОЛОГІЧНІ КОРЕЛЯТИ САМОТНОСТІ:
ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТИВНОГО КОНТРОЛЮ
ТА ТИПІВ ПЕРЕЖИВАННЯ САМОТНОСТІ У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....104

ПЕДАГОГІЧНА ТА ВІКОВА ПСИХОЛОГІЯ

Борисенко В. Є.
ДО ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ВИТРИВАЛОСТІ ОСОБИСТОСТІ
В НАУКОВІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....111

Гуртовенко Н. В.
СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВІВ ДЕВІАНТНОЇ ПОВЕДІНКИ
У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ.....116

Мельник В. М.
ЗНАЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ УМОВ У ПРОЦЕСІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ
ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ.....121

Пляка Л. В., Герасимова О. О.
ПСИХОЛОГІЧНИЙ СУПРОВІД ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ
В УМОВАХ ВІЙНИ: ШЛЯХ ДО ЗБЕРЕЖЕННЯ МЕНТАЛЬНОГО ЗДОРОВ`Я.....127

Руденок А. І., Михайлик А. О., Данчук Ю. П.
РОЛЬ СІМЕЙНОГО СЕРЕДОВИЩА
У ФОРМУВАННІ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ ПІДЛІТКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ.....133

Шевченко Н. Ф., Січевська Г. П.
РОЗВИТОК КРЕАТИВНОСТІ ПІДЛІТКІВ АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНИМИ ЗАСОБАМИ
МЕТАФОРИЗАЦІЇ ТА МАЛЮНКУ.....138

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....145