

Теорія і практика сучасної психології



2020 р., № 1, Т. 3

Збірник наукових праць

Головний редактор:

Зарицька В.В. – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри практичної психології Інституту журналістики і масової комунікації Класичного приватного університету

Редакційна колегія:

Євдокимова Н.О. – доктор психологічних наук, професор, проректор з наукової та міжнародної діяльності ПЗВО «Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика»

Кононенко О.І. – доктор психологічних наук, професор кафедри диференціальної і спеціальної психології Одеського національного університету імені І.І. Мечникова

Кузнецов О.І. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

Фалько Н.М. – кандидат психологічних наук, доцент, завідувач кафедри психології Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького

Шандрук С.К. – доктор психологічних наук, професор, заступник начальника навчально-методичного відділу, професор кафедри психології та соціальної роботи Тернопільського національного економічного університету, голова підкомісії з соціальної роботи Науково-методичної комісії з охорони здоров'я та соціального забезпечення сектору вищої освіти Науково-методичної ради МОН України

Іноземні члени редакційної колегії

Ендріулайтіене Ауксе – доктор психологічних наук, професор, професор кафедри психології Університету імені Вітовта Великого (м. Каунас, Литва)

Конрад Яновський – доктор філософії, заступник декана факультету психології Університету економіки та гуманітарних наук у Варшаві (м. Варшава, Польща)

Технічний редактор: Н. Ковальчук

Дизайнер обкладинки: А. Юдашкіна

виходить шість разів на рік

Сайт видання:

www.tpsp-journal.kpu.zp.ua

Засновник:

Класичний приватний університет Свідоцтво Міністерства юстиції України про державну реєстрацію друкованого засобу масової інформації Серія КВ № 17198-59688 від 27.10.2010 р.



Видавництво та друк – Видавничий дім «Гельветика»

73034, м. Херсон, вул. Паровозна, 46-а
Телефони +38 (0552) 39 95 80, +38 (095) 934 48 28,
+38 (097) 723 06 08
E-mail: mailbox@helvetica.com.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 6424 від 04.10.2018 р.

Журнал включено до переліку фахових видань з психологічних наук згідно наказу Міністерства освіти і науки України від 24.10.2017 № 1413.

Журнал індексується в міжнародних наукометричних базах даних Index Copernicus International (Республіка Польща), Google Scholar.

Видання рекомендовано до друку та поширення через мережу Internet Вченою радою Класичного приватного університету (протокол № 5 від 26.02.2020 р.)

Усі права захищені.

Повний або частковий передрук і переклади дозволено лише за згодою автора і редакції.
При передрукуванні посилання на збірник наукових праць «Теорія і практика сучасної психології» обов'язкове.

Редакція не обов'язково поділяє думку автора не відповідає за фактичні помилки, яких він припустився.

Адреса редакції:

Класичний приватний університет 69002, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 70б.
Телефони/факс: +38 098 24 61 364.

Здано до набору 10.02.2020.

Підписано до друку 27.02.2020.

Формат 60×84/8. Цифровий друк. Наклад 150 пр.

ISSN 2663-6026 (Print)
ISSN 2663-6034 (Online)

Класичний приватний університет, 2020

ЗМІСТ

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ; ІНЖЕНЕРНА ПСИХОЛОГІЯ

Т. О. Мотрук, Н. М. Сема

МОТИВАЦІЯ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ ВІЙСЬКОВОГО СПРЯМУВАННЯ В ЖІНОК _____ 8

О. М. Шемчук

ОБҐРУНТУВАННЯ ПСИХОДІАГНОСТИЧНОГО ІНСТРУМЕНТАРІЮ
ДІАГНОСТУВАННЯ СФОРМОВАНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО МИСЛЕННЯ
В МАЙБУТНІХ МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ – ЖІНОК-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ
ДЕРЖАВНОЇ ПРИКОРДОННОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ _____ 15

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ; ПСИХОЛОГІЯ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ

I. Ye. Borovynska

COACHING AS A MEAN OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL STRATEGIES
FOR LIFE SUCCESSFULNESS ACTIVATION AMONG INTERNALLY
DISPLACED PERSONS WITH LOW LEVEL OF LIFE SUCCESSFULNESS:
POSSIBILITIES AND LIMITATIONS _____ 21

О. І. Донець

ВІК ОСОБИСТОСТІ В СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОМУ ВИМІРІ _____ 28

О. Ю. Дроздов

ДОВІРА МОЛОДІ ДО ПРЕДСТАВНИКІВ ПРОФЕСІЙНИХ ГРУП
У КОНТЕКСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ БЕЗПЕКИ _____ 34

Е. А. Ерліш

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЗАХИСТ МОЛОДІ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД _____ 40

Н. Б. Іванцова

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК РЕГУЛЯТОРИ ЕМОЦІЙНОГО КЛІМАТУ СІМ'Ї _____ 46

Г. М. Казарова, З. Р. Шайхлісламов

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТОПМЕНЕДЖЕРІВ _____ 50

Н. М. Капталан

ЗАЛЕЖНІСТЬ ВІД ЇЖИ ЯК ОСНОВНА СТРАТЕГІЯ ДОЛАННЯ СТРЕСУ _____ 54

Ю. М. Красілова

ТИПОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ НЕПОВНОЛІТНІХ ЗАСУДЖЕНИХ
ЯК ПІДҐРУНТЯ РЕАБІЛІТАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ _____ 57

П. М. Ларионов, А. А. Бунис

ОЦЕНКА ВАЛИДНОСТИ АНКЕТЫ
«НАПРАВЛЕННОСТЬ АГРЕССИИ У ПОДРОСТКОВ» _____ 63

О. М. Лисенко, Н. О. Кримова

ЕМОЦІЙНЕ ЛІДЕРСТВО В ГРУПІ: РЕСУРСИ І РИЗИКИ _____ 68

О. О. Малецька

ОСОБЛИВОСТІ СОЦІАЛІЗАЦІЇ ТА КІБЕРСОЦІАЛІЗАЦІЇ ПІДЛІТКІВ
У СУЧАСНИХ УМОВАХ _____ 74

<i>В. В. Назаревич</i> ПЕРЕДУМОВИ ОСТРАКІЗМУ ЯК ПЕРШОДЖЕРЕЛА СОЦІАЛЬНОЇ ІЗОЛЯЦІЇ	79
<i>О. М. Паламарчук, В. Г. Подорожний</i> ТВОРЧА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ЗАСІБ ПОДОЛАННЯ ОСОБИСТІСНОГО ВІДЧУЖЕННЯ ЛЮДЬМИ ПОХИЛОГО ВІКУ	88
<i>М. С. Панов</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ РЕАДАПТАЦІЇ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ	93
<i>Я. М. Раєвська</i> КОНЦЕПТ ОСОБИСТІСНОЇ ТРАЄКТОРІЇ ГОТОВНОСТІ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ ДО МІЖПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ	98
<i>О. О. Резніченко</i> СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СТРАХІВ У ЖІНОК СЕРЕДНЬОГО ВІКУ	104
<i>С. В. Ситнік</i> РОЗРОБКА МЕТОДИКИ ОЦІНКИ ОСОБИСТІСНИХ КОМПОНЕНТІВ МІЖОСОБИСТІСНОЇ ВЗАЄМОДІЇ	111
<i>О. Р. Ткачишина</i> КРИЗОВІ СИТУАЦІЇ: АДАПТАЦІЙНІ РЕСУРСИ ОСОБИСТОСТІ ТА СОЦІАЛЬНІ СТЕРЕОТИПИ	116
<i>Н. І. Челелева</i> ТРАНСФОРМАЦІЯ УЯВЛЕНЬ ЖІНОК ПІД ЧАС ОЧІКУВАННЯ ДИТИНИ ЯК ЧИННИК АДАПТАЦІЇ ДО МАТЕРИНСТВА	121

ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

<i>М. Л. Міхеєва</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА КРИМІНАЛЬНО-ПРОЦЕСУАЛЬНІ ПІДСТАВИ СУДОВОЇ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ЕКСПЕРТИЗИ ОСІБ, ПОСТРАЖДАЛИХ ВНАСЛІДОК ДОМАШНЬОГО НАСИЛЬСТВА	127
<i>Д. В. Сафіян</i> ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНЕ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО СУДОВОГО ЕКСПЕРТА	132

СПЕЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ

<i>Г. Б. Варіна, О. В. Царькова</i> ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ СУПРОВОДУ СІМЕЙ, ЯКІ ВИХОВУЮТЬ ДІТЕЙ З ІНВАЛІДИЗУЮЧИМИ ЗАХВОРЮВАННЯМИ	137
<i>О. А. Вовченко</i> ДЕТЕРМІНАНТИ СУЧАСНОГО ПСИХОЛОГІЧНОГО СУПРОВОДУ ОСІБ З ОСОБЛИВОСТЯМИ ПСИХОФІЗИЧНОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ ОСОБЛИВОСТЕЙ УКРАЇНСЬКОГО МЕНТАЛІТЕТУ	143
<i>Л. В. Дрозд</i> КОРЕКЦІЙНА ПРОГРАМА З ФОРМУВАННЯ ЖИТТЄВОГО ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ У ПІДЛІТКІВ З ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИМИ ПОРУШЕННЯМИ	148

В. М. Мицько, М. М. Безп'ята

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ УПРОВАДЖЕННЯ

ІНКЛЮЗИВНОГО НАВЧАННЯ В ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАКЛАДУ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ — 153

І. В. Чухрій

ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ МЕХАНІЗМІВ СОЦІАЛЬНОЇ АДАПТАЦІЇ

МОЛОДІ З ВРОДЖЕНИМИ ПОРУШЕННЯМИ ОПОРНО-РУХОВОГО АПАРАТУ — 157

ПСИХОЛОГІЯ ДІЯЛЬНОСТІ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

С. В. Василенко

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПСИХОЛОГІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДГОТОВКИ
ТА ЗАСТОСУВАННЯ ВІЙСЬК (СИЛ) ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

У СУЧАСНИХ УМОВАХ — 161

Т. О. Кучерява

ЧИННИКИ НАДІЙНОСТІ СУМІСНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

ЧЛЕНІВ ТАНКОВИХ ЕКІПАЖІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ — 165

С. М. Мотика, К. О. Кравченко

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ПОЗИТИВНОГО ІМІДЖУ ОФІЦЕРІВ,
ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ У ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

З УРАХУВАННЯМ ВІКОВИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ КУРСАНТІВ — 174

О. М. Сорока, М. П. Коротченко, С. Г. Сошніков

АНАЛІЗ АВАРІЙНОСТІ СВІТОВОГО ФЛОТУ

ТА РОЛЬ У НЬОМУ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ — 182

М. І. Товма

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ АДАПТАЦІЇ ОФІЦЕРІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ГВАРДІЇ

УКРАЇНИ В ПРОЦЕСІ СЛУЖБОВО-БОЙОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ — 186

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

Н. Д. Вінник, Т. П. Кутішенко

БІЗНЕС-КОУЧІНГ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРАКТИКА

САМОПІЗНАННЯ ТА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ — 190

Н. В. Ортікова

ОСОБЛИВОСТІ МОТИВАЦІЇ ДО КАР'ЄРНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ

ІЗ РІЗНИМ СТАЖЕМ РОБОТИ В СЛУЖБІ ЗАЙНЯТОСТІ: ПРАКТИЧНИЙ АСПЕКТ — 195

CONTENTS

OCCUPATIONAL PSYCHOLOGY; ENGINEERING PSYCHOLOGY

T. O. Motruk, N. M. Sema

WOMEN MOTIVATION OF THE CHOICE OF MILITARY PROFESSION _____ 8

O. M. Shemchuk

SUBSTANTIATION OF PSYCHODIAGNOSTIC TOOLS FOR DIAGNOSING
THE FORMATION OF PROFESSIONAL THINKING IN FUTURE JUNIOR
SPECIALISTS – WOMEN SERVICEMEN OF THE STATE BORDER GUARD
SERVICE OF UKRAINE _____ 15

SOCIAL PSYCHOLOGY; PSYCHOLOGY OF SOCIAL WORK

I. Ye. Borovynska

COACHING AS A MEAN OF SOCIAL-PSYCHOLOGICAL STRATEGIES
FOR LIFE SUCCESSFULNESS ACTIVATION AMONG INTERNALLY
DISPLACED PERSONS WITH LOW LEVEL OF LIFE SUCCESSFULNESS:
POSSIBILITIES AND LIMITATIONS _____ 21

O. I. Donets

PERSON'S AGE IN SOCIAL-PSYCHOLOGICAL DIMENSION _____ 28

O. Yu. Drozdov

YOUTH'S TRUST IN THE REPRESENTATIVES OF DIFFERENT PROFESSIONAL
GROUPS IN THE CONTEXTS OF PSYCHOLOGICAL SAFETY _____ 34

E. A. Erlish

PSYCHOLOGICAL PROTECTION OF YOUTH WITH DISABILITIES:
FOREIGN EXPERIENCE _____ 40

N. B. Ivantsova

VALUE ORIENTATIONS AS REGULATORS OF THE EMOTIONAL CLIMATE
OF THE FAMILY _____ 46

H. M. Kazarova, Z. R. Shaikhlismanov

SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL BURNING OUT
OF TOP MANAGERS _____ 50

N. M. Kaptalan

FOOD DEPENDENCE AS THE MAIN STRATEGY OF STRESS _____ 54

Yu. M. Krasilova

TYPOLOGY OF PERSONALITY OF JUVENILE CONVICTED
AS A BASIS FOR REHABILITATION MEASURES _____ 57

P. M. Larionov, A. A. Bunis

VALIDITY OF THE QUESTIONNAIRE «DIRECTION OF AGGRESSION
IN ADOLESCENTS» _____ 63

O. M. Lysenko, N. A. Krymova

EMOTIONAL LEADERSHIP IN THE GROUP: RESOURCES AND RISKS _____ 68

<i>O. O. Maletska</i> SPECIFIC FEATURES OF SOCIALIZATION AND CYBER SOCIALIZATION OF ADOLESCENTS IN CURRENT CONDITIONS _____	74
<i>V. V. Nazarevych</i> THE PREREQUISITES OF OSTRACISM AS THE PRIORITY OF OSTRACISM AS THE PRIORITY OF SOCIAL EXCLUSION _____	79
<i>O. M. Palamarchuk, V. O. Podorozhniy</i> CREATIVE ACTIVITY AS A MEANS OF OVERCOMING OF PERSONAL ALIENATION OF THE ELDERLY _____	88
<i>M. S. Panov</i> PROFESSIONAL READAPTATION OF THE INTERNALLY DISPLACED PERSONS: METHODOLOGICAL PRINCIPLES _____	93
<i>Ya. M. Raievska</i> CONCEPT PERSONAL TRAJECTORY READY TO EXPERTS SOCIAL SPHERE TO INTERPROFESSIONAL INTERACTION _____	98
<i>O. O. Reznichenko</i> SOCIO-PSYCHOLOGICAL FEATURES OF FEAR MANIFESTATION OF MIDDLE-AGED WOMEN _____	104
<i>S. V. Sytnik</i> DEVELOPMENT OF THE METHODS OF THE PERSONAL COMPONENTS OF THE INTER-PERSONAL INTERACTION EVALUATION _____	111
<i>O. R. Tkachyshyna</i> CRISES: PERSONALITY ADAPTATION RESOURCES AND SOCIAL STEREOTYPES _____	116
<i>N. I. Chepelieva</i> TRANSFORMATION OF WOMEN'S PERCEPTIONS IN EXPECTING CHILDREN AS A FACTOR OF ADAPTATION TO MOTHER _____	121

LEGAL PSYCHOLOGY

<i>M. L. Mikheieva</i> THEORETICAL AND METHODOLOGICAL AND CRIMINAL PROCEDURAL GROUNDS FOR FORENSIC PSYCHOLOGICAL EXAMINATION OF VICTIMS OF DOMESTIC VIOLENCE _____	127
<i>D. V. Safiian</i> PERSONAL AND PROFESSIONAL ESTABLISHMENT OF A FUTURE LEGAL EXPERT _____	132

SPECIAL PSYCHOLOGY

<i>H. B. Varina, O. B. Tsarkova</i> PSYCHOLOGICAL PRINCIPLES OF SUPPORT OF FAMILIES EDUCATING CHILDREN WITH DISABLING ILLNESSES _____	137
<i>O. A. Vovchenko</i> DETERMINANTS OF MODERN PSYCHOLOGICAL SUPPORT OF PERSONS WITH PECULIARITIES OF PSYCHOPHYSICAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF PECULIARITIES OF UKRAINIAN MENTALITY _____	143

<i>L. V. Drozd</i>	
CORRECTION FOR DEVELOPING SKILLS OF SETTING LIFE GOALS IN TEENAGERS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES GIVEN _____	148
<i>V. M. Mytsko, M. M. Bezpiata</i>	
PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF IMPLEMENTATION OF INCLUSIVE LEARNING IN ACTIVITIES OF PRESCHOOL EDUCATION _____	153
<i>I. V. Chukhrrii</i>	
THE RESEARCH OF THE PSYCHOLOGICAL MECHANISMS OF SOCIAL ADAPTATION OF YOUNG PEOPLE WITH MOTOR DISORDERS _____	157

PSYCHOLOGY OF ACTION IN SPECIAL CONDITIONS

<i>S. V. Vasylenko</i>	
FEATURE OF ORGANIZATION OF PSYCHOLOGICAL PROVIDING OF PREPARATION AND APPLICATION OF TROOPS (FORCES) OF ARMED FORCES OF UKRAINE IN MODERN TERMS _____	161
<i>T. O. Kucheriava</i>	
FACTORS OF RELIABILITY OF JOIN ACTIVITIES OF TANK CREW MEMBERS OF THE ARMED FORCES OF UKRAINE _____	165
<i>S. M. Motyka, K. O. Kravchenko</i>	
RECOMMENDATIONS FOR A POSITIVE IMAGE-BUILDING OF OFFICERS WORKING IN HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS IN VIEW OF THE CADETS' AGE _____	174
<i>O. M. Soroka, M. P. Korotchenkov, S. H. Soshnikov</i>	
ANALYSIS OF THE ACCIDENT OF THE WORLD FLEET AND ITS ROLE IN THE HUMAN FACTOR _____	182
<i>M. I. Tovma</i>	
IMPROVEMENT OF THE PROCESS OF ADAPTATION OF OFFICIALS OF THE NATIONAL GUARD OF UKRAINE IN THE PROCESS OF OFFICIAL-MILITARY ACTIVITIES _____	186

ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY; ECONOMIC PSYCHOLOGY

<i>N. D. Vinnyk, V. P. Kutishenko</i>	
BUSINESS COACHING AS SOCIAL-PSYCHOLOGICAL PRACTICE OF HUMAN RESOURCES SELF-KNOWING AND SELF-IMPROVEMENT _____	190
<i>N. V. Ortikova</i>	
CHARACTERISTICS OF CAREER GROWTH MOTIVATION FOR PROFESSIONALS WITH DIFFERENT LENGTH OF WORK IN EMPLOYMENT SERVICE: PRACTICAL ASPECT _____	195

ОРГАНІЗАЦІЙНА ПСИХОЛОГІЯ; ЕКОНОМІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9.07

DOI <https://doi.org/10.32840/2663-6026.2020.1-3.34>

Н. Д. Вінник

кандидат психологічних наук,
старший викладач кафедри психології особистості та соціальних практик
Київський університет імені Бориса Грінченка

Т. П. Кутішенко

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології особистості та соціальних практик
Київський університет імені Бориса Грінченка

БІЗНЕС-КОУЧИНГ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНА ПРАКТИКА САМОПІЗНАННЯ ТА САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

статті представлено теоретико-методологічне обґрунтування поняття «бізнес-коучинг» як практики, яку застосовують для оптимізації бізнес-процесу. Зазначено, що основними джерелами коучингу як сучасної концепції практичної психології є спортивне (індивідуальне і командне) тре-нерство, мистецькі моделі наставництва та духовно-буттєві практики. Акцентовано увагу на проблему духовності: проникнення у сутнісні горизонти буттєвості людини, у світ значущих пере-живань, цінностей і смислів. Духовно-буттєві практики автори розглядають як складник духовної культури, що проявляється в прагненні до саморозвитку через наближення до ідеалів істини, добра краси. Доказово заявлено, що застосування бізнес-коучингу – це великий внесок у корпоративну культуру, в результаті якого формується позитивне ставлення до людини, віра в те, що кожен – чемпіон. Зауважено силу коучингових інструментів і процесів, які підтримують людей у побудові нових планів, оцінці життєвих цінностей, роз'ясненні виборів розвитку та баченні професійного майбутнього. Звернено увагу на основні принципи коуч-процесу (з усіма все в порядку; людина робить найкращий вибір з доступних їй; зміни не тільки можливі, але і відбуваються завжди; у кожній людини є всі ресурси для того, щоб досягти того, що вона хоче; у кожній дії лежить позитивний намір) та застосування їх у бізнесі. Констатовано, що коучинг як концепція практичної психології, з одного боку, спирається на загальновідомі методи психологічної науки: спостереження, опитування, бесіда, тестування, моделювання тощо, а з іншого боку, має власні стандартизовані та апробовані процедури, моделі та технології самоактуалізації (SMATR, GROW та ін.), коротко ознайомлено з ними. Показано, що коуч-консультування актуальне для всіх сфер бізнесу, адже воно сприяє створенню умов для якісних змін діяльності ділової людини, що неминуче призведе до отримання бажаного результату відповідно до власних вимог та нового витка у розвитку самої компанії.

Ключові слова: коуч, коучинг, духовно-буттєва практика, принципи коучингового процесу, технології коучингу.

У вас немає мети домогтися якогось особливого результату, крім одного – допомогти вийти на поверхню генію всередині людини, у якій вже є всі ресурси для досягнення успіху.

Постановка проблеми. Сучасна ситуація в економіці змушує людей кардинально міняти професію, спосіб життя і ставлення до глобальної екології. Для того щоб рухатися вперед, людям потрібна сильна репрезентація їхніх результатів як особистісних, так і професійних. Бізнес як система вимагає від співробітників старанності, з одного боку, і творчості у встановлених рамках – з іншого. Як підібрати

співробітників, мотивувати їх на корисну для компанії діяльність, щоб завдання бізнесу виконувалися максимально ефективно? Найчастіше під словом «мотивація» розуміється грошова винагорода, яка залежить від результатів роботи, та за численними дослідженнями гроші – хоч і сильний, але короткостроковий мотиватор. І тут на допомогу приходить інноваційний вектор консультування – коучинг.

Коучинговий підхід у роботі з клієнтами, що націлений на результат, полягає, за словами професіоналів, не в зароблянні великих грошей, а в тренуванні особистісного успіху або досягнення цілей вашої бізнес-команди.

Слід також зазначити, що багато залежить від позиції першого керівника. Адже професіонал (талановитий співробітник) може прийти в колектив через харизматичного лідера, великого компенсаційного пакета і високоякісного навчання. Але кількість часу, протягом якого працівник залишається в компанії, і ефективність його роботи залежать від відносин з безпосереднім керівником. Коучинг, на нашу думку, створює не тільки перехід до нової свідомості в управлінні підприємствами, але і розвитку індивідуальних ресурсів особистості фахівця. Тому відзначається велика затребуваність у бізнес-коучингу і командному коучингу, які створюють швидкий і гнучкий процес змін і перехід компанії на більш високий усвідомлений рівень діяльності.

Натепер кваліфіковані коучі успішно працюють у 170 країнах світу. Як зауважують автори першого українського підручника з коучингу, в нашій країні ця ніша майже пуста, адже «в Україні (за даними ICF Global, 2017 р.) всього 32 коучі є членами цього професійного співтовариства, а сертифікованих коучів ICF – лише 9 осіб. Вказані цифри тільки підтверджують те, що професійний коучинг в Україні тільки починає формуватися. Якщо порівняти ці дані на сьогодні, наприклад, з Росією, то там близько 250 коучів є членами ICF, а в Польщі – близько 700 коучів» [6, с. 8]. Таким чином, актуальність запропонованої теми не викликає сумнівів та буде корисною для майбутніх фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Теоретичний аналіз літератури показав, що коучинг має науково-методологічне підґрунтя та є економічним продовженням ідей психологічної практики, властивих для гуманістичної, екзистенційної, пост-модерністської, трансперсональної та інтегральної психологічної парадигми кінця ХХ століття.

Щодо історичних витоків, то слід зазначити, що першим запропонував концепцію цього методу У. Тімоті Голвей (англ. W. Timothy Gallwey), видавши у 1974 році книгу «Внутрішня гра в теніс» [8]. Основна ідея цієї книги полягає в тому, що реалізації нашої цілі заважає «суперник голові», а не інша людина чи обставина. Саме Т. Голвею належить революційна методика гри в теніс, яка вчить через подолання внутрішніх перешкод самостійно досягати своїх цілей.

Пізніше вона стала називатися коучингом. Застосування методу внутрішньої гри у бізнесі полягала у пошуку найкращих способів управління змінами. Серед основних завдань – допомогти всім працівникам компанії навчитися вчитися та самостійно приймати рішення; допомогти менеджерам навчитися бути коучами; допомогти керівникам навчитися створювати «організації, які постійно вдосконалюються у процесі навчання власних працівників» [2].

Надалі Джон Уїтмор у книзі «Коучинг високої ефективності» [7] розвиває ідеї коучингу, застосувавши їх до менеджменту і бізнесу, та виділяє такі переваги застосування коучингу в особистісній професійній діяльності:

- поліпшення продуктивності діяльності – це головне, для чого застосовується коучинг;
- швидке навчання «без відриву від роботи», причому цей процес надає почуття радості та задоволення;
- поліпшення взаємин у колективі;
- покращення якості життя: поліпшення взаємин і пов'язаний з цим успіх змінюють на краще всю атмосферу на роботі;
- краще використання внутрішніх ресурсів людей: коучинг відкриває багато не виявлених раніше талантів серед працівників компанії;
- зростає особиста ефективність клієнта та швидкість його просування до мети;
- висока еластичність і адаптивність до змін [7 с. 20].

Також Джон Уїтмор у своїх працях відзначає, що основоположним принципом коучингу є тверда впевненість у тому, що практично всі мають багато більше здібностей, ніж ті, які вони виявляють у своєму повсякденному житті. Коуч допомагає повірити в те, що всередині кожної людини є відповіді на питання, які її хвилюють [7]. Так, наприклад, віра керівника у підлеглих може помітно підвищити їхню мотивацію, співробітники намагатимуться виправдати довіру, за рахунок чого будуть краще працювати.

Щодо визначення самого поняття «коучинг», то зарубіжні та вітчизняні вчені вказують на такі його сторони. «У загальному сенсі коучинг – це процес, у ході якого окремим людям і цілим колективам допомагають діяти продуктивно і максимально реалізувати свої здібності. Він включає розкриття та використання сильних якостей людей, підтримку їх у подоланні особистих бар'єрів і обмежень у досягненні кращих результатів, а також підвищення результативності їх роботи в команді. Таким чином, ефективний коучинг вимагає акценту як на завданні, так і на стосунках між людьми» (Роберт Ділтс) [3, с. 19].

Ми повністю погоджуємося з визначенням зазначеного терміна Е. Зеєром, який розуміє коучинг як індивідуальне тренування людини для досягнення значимих для неї цілей, підвищення ефективності планування, мобілізації внутрішнього потенціалу, розвитку необхідних здатностей та навичок, опанування передових стратегій досягнення результату [4].

Хотілося б до цього додати, що навіть надраціональна економіка не запрацює, якщо їй не відповідають духовні настанови особистості, що легітимізовані суспільним менталітетом. Проникнення у сутнісні горизонти буттєвості людини, у світ

значущих переживань, цінностей і смислів вказує, що проблему духовності у коучингу не можна не враховувати.

Розвиток наукової думки показує, що духовний світ людини нескінченно різноманітний. Так, соціально-філософський підхід до феномена духовності предметом життєтворчості людини визначає свідомість, зміст, якість та спрямованість людського буття. А духовність як смисложит-теву цінність сходження особистості до власних ідеалів цінностей та реалізації їх у своєму житті та діяльності шляхом самопізнання та самовдо-сконалення світу душі людини, що є фундаментом її існування – буття. Це підкреслює необхідність включення духовно-буттєвих практик до роботи будь-якого коуч-процесу і, зокрема, біз-нес-коучингу.

Духовно-буттєві практики ми пропонуємо розглядати як складник духовної культури, що проявляється в прагненні до саморозвитку через наближення до ідеалів істини, добра та краси.

Отже, бізнес-коучинг – це метод, який мобілізує внутрішній потенціал людських ресурсів, зокрема самопізнання та самовдосконалення, та застосовується для оптимізації бізнес-процесу.

Мета статті. Головна мета нашої роботи – показати, що застосування практики бізнес-коучингу – це великий внесок у корпоративну культуру, в результаті якого формується позитивне ставлення до людини, віра в те, що кожен – чемпіон.

Виклад основного матеріалу. ICF (Міжнародна організація коучів) дає таке визначення: «Професійний коучинг – це безперервні професійні стосунки, які допомагають людям створювати видатні результати у своєму особистому житті, кар'єрі, бізнесі або організації. За допомогою процесу коучингу клієнти поглиблюють свої знання, покращують свій коефіцієнт корисної дії (ККД) та підвищують якість свого життя» [9].

Ми повністю погоджуємося з думкою, що «коучинг здійснює позитивні зміни за рахунок внутрішнього потенціалу людей, команд, організацій» (Мерілін Аткинсон) [1, с. 11].

Найбільшої уваги, на нашу думку, заслуговують основні принципи коучингового процесу, які детально описані в роботах всесвітньо відомої ведучої навчальних програм з коучингу, керівника International Ericson University, доктора психології Мерілін Аткинсон [1].

Саме крізь призму цих пресуппозицій налаштована робота коуча.

Розглянемо їх детальніше.

З усіма все в порядку. Коуч не дає порад, не намагається виправити і скорегувати, він допомагає знайти найкращий для вас спосіб реалізації того, що ви хочете. Для бізнес-коучингу це означає будувати успіх компанії на сильних сторонах співробітників. Цей принцип перевертає з ніг на

голову парадигму зворотного зв'язку, який використовували в ХХ столітті. Раніше вважалося, що керівник має працювати над нівелюванням недоліків співробітників. Однак коучингова культура управління підприємством ґрунтується на тому, що у кожного співробітника є його сильні сторони. Гарного результату можна досягти, користуючись, наприклад, опитувальником сильних сторін Gallup Strengths Finder, колесом компетенцій та іншими інструментами, а також наглядом за тим, що співробітників виходить найкраще.

Людина робить найкращий вибір з доступних їй. Кожен апріорі вибирає для себе найкраще. Ми періодично потрапляємо в «точки вибору», в яких змушені приймати рішення, що визначають наше майбутнє. Будь-яка поведінка – вибір найкращого варіанта з наявних у цей момент.

Зміни не тільки можливі, але і відбуваються завжди. Це про розвиток, про еволюцію, про рух, про перетворення. У нас є вибір спостерігати за змінами або впливати на них, бути серфінгістом на їх хвилі і управляти переходом до бажаного майбутнього.

У кожної людини є всі ресурси для того, щоб досягти того, що вона хоче. У нас є інформація, ідеї, цінності, здібності, навколишній простір – усе, що може допомогти досягненню наших цілей і може стати підтримуючим середовищем, усе, що додає нам можливості для вибору. Коуч допомагає увійти в ресурсний стан – той, в якому ми володіємо найбільшим потенціалом.

І найголовніше, на нашу думку, в бізнесі це означає, що керівник допомагає співробітникам поєднати важливі цілі в особистому житті і кар'єрі і корпоративні цілі, поставлені перед ними керівництвом. Що важливо, ресурси часто перебувають у полі нематеріальних активів. Якщо співробітники розпакують творчий підхід, то вони знаходять нестандартні способи вирішення проблем, приносять компанії користь.

У кожній дії лежить позитивний намір. Зберігаючи позитивний намір, можна змінювати свою поведінку, спосіб дій, оточення і працювати з сенсом.

На кого ж насамперед орієнтована послуга біз-нес-коучингу? Як впливає з назви, на людину, що визначає, що моделює і відслідковує бізнес-процес – власника бізнесу, керуючого, директора, топ-менеджера, керівника підрозділу. Бізнес-коучинг може відбуватися як у форматі індивідуального консультування, так і бути складовою частиною корпоративного коучингу.

Згідно з даними Міжнародної федерації коучингу (ICF), під час роботи коучів з персоналом досягаються такі результати: підвищення усвідомленості на 67%; зниження рівня стресу – на 57%; постановка більш масштабних цілей – на 62%; відкриття в собі більшого потенціалу – на 53%;

більш збалансоване життя – на 60%; велика впевненість у собі – на 52%.

“Metropolitan Life Insurance Company” порадувала, що продуктивність серед продавців, які брали участь у програмі інтенсивного коучингу, зросла в середньому на 35% (Джерело: <http://www.coaching.biz.ua/roi.php>).

Наведемо методiku роботи з організацією:

Крок 1. Коучинг з першою особою компанії. Результат: визначення кола завдань, які стоять перед компанією, стратегічного бачення, постановка цілей, деталізація проєкту змін. Аудит процесів підприємства на предмет сильних/слабких сторін, можливостей і ризиків. Виділення кола учасників, які будуть задіяні в проєкті змін. Затвердження плану і графіка робіт.

Крок 2. Коучинг з ТОП-менеджерами компанії. кожним з топ-менеджерів, від яких залежать результати проєкту змін, проводяться індивідуальні коучингові сесії згідно з планом проєкту і графіком впровадження. Забезпечуються розуміння кожним топ-менеджером поставленого завдання, планування ресурсів, деталізація плану його особистих робіт, наслідки впровадження змін (робота з майбутнім).

Крок 3. Робота з наступним рівнем підпорядкування (підлеглі топ-менеджера; груповий формат). Забезпечуються розуміння кожним учасником групи поставленого завдання, планування ресурсів, деталізація плану його особистих робіт, наслідки. Зворотний зв'язок для функціонального керівника.

Крок 4. Реалізація проєкту та контроль виконання зобов'язань на кожному кроці. Постійний зворотний зв'язок з першою особою про хід проєкту в контрольних листах (документування кожного кроку).

Результати застосування такої системи: реалізація проєктів будь-якої складності; системний підхід, системне бачення одним консультантом усієї компанії; виявлення мотивації співробітників; імплементація стратегічного підходу на всі рівні компанії – від плану розвитку організації до індивідуальних планів розвитку кожного співробітника; побудова чіткої системи владних повноважень, відповідальності і підзвітності; усвідомлення і правильний розподіл ресурсів – особистих і організації; індивідуальний коучинг ключових фігур для реалізації планів і ефективного досягнення поставлених цілей; уміння співробітників правильно планувати, мислити стратегічно, оцінювати майбутнє; знання та використання кожним співробітником організації Концепції правильного рішення (вміння вибирати з безлічі варіантів); оптимізація ризиків; самомотивація співробітників, робота «не з-під палки».

Підсумовуючи вищезазначене, можна констатувати: аналіз підходів, методів та технологій

коучингу показує, що коучинг як концепція практичної психології, з одного боку, спирається на загальновідомі методи психологічної науки: спостереження, опитування, бесіда, тестування, моделювання тощо, а з іншого боку, має власні стандартизовані та апробовані процедури, моделі та технології самоактуалізації (SWOT, GROW та ін.). Коротко ознайомимо з ними.

Модель GROW: аббревіатура GROW означає ключові точки, через які варто провести клієнта: Goal – розстановка цілей, визначення цілей на короткий і тривалий термін. Reality – обстеження поточної ситуації на реальність. Options – визначення переліку можливостей і стратегії плану дій. Will – наміри: що, коли, ким і заради чого буде робитися.

Мікромодель SWOT-аналіз: з 60-х років минулого століття й донині SWOT-аналіз широко застосовується у процесі стратегічного планування, що полягає в розділенні чинників і явищ на чотири категорії: сильних (Strengths) і слабких (Weaknesses) сторін проєкту, можливостей (Opportunities), що відкриваються у разі його реалізації, та загроз (Threats), пов'язаних з його здійсненням.

Висновки і пропозиції. Отже, основними джерелами коучингу як сучасної концепції практичної психології є спортивне (індивідуальне і командне) тренерство, мистецькі моделі наставництва та духовно-буттєві практики.

Духовно-буттєві практики ми пропонуємо розглядати як складник духовної культури, що проявляється в прагненні до саморозвитку через наближення до ідеалів істини, добра та краси.

Отже, бізнес-коучинг – це метод, який мобілізує внутрішній потенціал людських ресурсів, зокрема самопізнання та самовдосконалення, та застосовується для оптимізації бізнес-процесу.

Перспективними напрямками цієї проблеми, на нашу думку, залишається всебічний розгляд та публічна поінформованість якнайбільшої аудиторії для зацікавлення та впровадження в Україні цієї інноваційної технології. Наразі поза увагою залишилися інші види коучингу, які є не менш актуальними практиками щодо розвитку індивідуальності, розкриття основних складників, виявлення особливостей її прояву, встановлення психологічних закономірностей, узагальнення практичних рекомендацій щодо реалізації індивідуальності у професійному та соціальному оточенні.

Література:

- Аткинсон М., Чоис Т. Пошаговая система: Наука и искусство коучинга / пер. с англ. Киев : Companion Group, 2010. 256 с.
Голлви Т. Максимальная самореализация: Работа как внутренняя игра / пер. с англ. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2007. 264 с.

3. Дилтс Р., Дириг Э., Рассел Дж. Альфа-лидерство. Санкт-Петербург : ЕВРОЗНАК, 2004. 256 с. (Проект «Магия высшей практической психологии»).
 4. Зеер Э.Ф. Профессиональное становление личности инженера-педагога. Свердловск : Из-во Урал. ун-та, 1988. 120 с.
 5. Коучинг – інструмент особистого і професійного розвитку. URL: <http://www.lifecoach.com.ua/>.
 6. Основы коучингу : навчальний посібник / О.О. Нежинська, В.М. Тименко. Київ; Харків : ТОВ «ДІСА ПЛЮС», 2017. 220 с.
 7. Уитмор Дж. Внутренняя сила лидера: Коучинг как метод управления персоналом. Москва : Альпина Паблишер, 2012. 309 с.
 8. Gallwey W. Timothy. The Inner Game of Tennis. 1st. New York : Random House, 1974.
 9. International Coach Federation (ICF). URL: <http://www.coachfederation.org/ICF>.
-

Vinnyk N. D., Kutishenko V. P. Business coaching as social-psychological practice of human resources self-knowing and self-improvement

This article presents theoretically-methodologic underpinning of business-coaching term as practices, which are used for business process optimization. It is reported that the main coaching sources as modern conception of practical psychology are sportive (individual and team) coaching, creative guidelines models and spiritual-being practices. It is paid attention to spirituality problems: penetration in the essential horizons of human being, in the world of valuable experience. The authors consider spiritual-being practices as spiritual culture content that find expression in self-improvement seeking through approaching to ideals of the truth, goodness and beauty. It is evidence-based established that business coaching using is a major contribution to corporate culture which resulted in generation of positive attitude to human, belief in the fact that everybody is a champion. It is mentioned the force if coaching instruments and processes which support people by new plan construction, life values rate, explanation of choices of development and vision of the professional future. It is paid attention to the main coaching processes principles (everything is all right; people make the best choice available to them; the changes are not only possible but always take place; every person has all resources to reach his own aim; every action has positive purpose) and using them in the business. It is reported that coaching as practical psychology conception, on the one hand, bases on well-known methods of psychological science: observation, interviewing, conservation, testing, modelling and etc., and on the other hand, has its own standardized and tested models and technologies of self-actualization (SMATR, GROW and etc.), it is become short acquainted with them. It is shown that coaching-consultation is actually for all business spheres as it facilitates creation of conditions for qualitative changes of business man activities that unavoidable causes reaching the desired results due to personal requirements and new turn in company development.

Key words: coach, coaching, spiritual-being practices, coaching process principles, coaching technologies.