

## РОЗРОБКА Й АПРОБАЦІЯ АВТОРСЬКОЇ МЕТОДИКИ «ОСОБИСТІСНІ АКТИВИ»

### DEVELOPMENT AND APPROBATION OF THE AUTHOR'S METHOD «PERSONAL ASSETS»

У статті наведено результати розробки й апробації авторської методики діагностики особистісних активів персоналу установи. За результатами теоретичного аналізу було схарактеризовано погляди науковців на проблему сутності особистісних активів людини, з'ясовано, що особистісні активи являють собою діючу властивість особистості, яка у процесі цілеспрямованого застосування забезпечує конкретний результат. Представлено та проаналізовано процес розробки, апробації діагностичної методики «Особистісні активи». Досліджуваною вибіркою стали 213 науково-педагогічних, педагогічних працівників закладу вищої освіти. Визначено, що методика має задовільні психометричні показники (валідність, надійність), може бути використана в якості психодіагностичного інструмента у процесі дослідження наявності і здатності застосовувати особистісні активи персоналу установи в різних умовах життєдіяльності: індивідуально-особистісних (професійна компетентність, критичне мислення, мотивація до успіху, осмисленість життя; діяльнісна сфера: здатність до лідерства, творчі здібності, підприємницька компетентність, здатність до адаптації; емоційно-вольова сфера: стресостійкість, емоційний інтелект, вольові якості, впевненість у собі); соціально-середовищних (матеріальна сфера: наявність житла, фінансова стабільність, прийнятність доходу, привабливий зовнішній вигляд; сфера інформаційного простору: доступ до інформації, наявність Інтернет ресурсів, особиста інформаційна безпека, самореклама; сфера соціально-професійного середовища: соціальний статус, підтримка близьких, корпоративна культура, підтримка ініціативи). За допомогою факторного аналізу складових методики обґрунтовано структуру сфер шкал опитувальника. Доведено, що опитувальник «Особистісні активи» відповідає вимогам до конструювання тестів, може застосовуватися в якості інструмента для вимірювання особистісних активів фахівців. Перспективою подальшого дослідження є ґрунтовне вивчення особистісних активів персоналу організації в умовах кризи, впливу особистісних активів на розвиток особистості.

**Ключові слова:** актив, особистісний актив, методика, індивідуально-особистісні, соціально-середовищні активи.

The article presents the results of the development and testing of the author's methodology for diagnosing the personal assets of the institution's staff. According to the results of the theoretical analysis, the views of scientists on the problem of the essence of a person's personal assets were characterized, it was established that personal assets are an active property of a person, which in the process of purposeful application provides a specific result. The process of development, approbation of the diagnostic methodology «Personal Assets» is presented and analyzed. The study sample was 213 scientific and pedagogical, pedagogical workers of a higher education institution. It has been determined that the methodology has satisfactory psychometric indicators (validity, reliability), can be used as a psychodiagnostic tool in the process of studying the presence and ability to apply the personal assets of the institution's staff in various conditions of life: individual-personal (professional competence, critical thinking, motivation for success, meaningfulness of life; activity sphere: leadership ability, creativity, entrepreneurial competence, adaptability; emotional-volitional sphere: stress resistance, emotional intelligence, strong-willed qualities, self-confidence); social and environmental (material sphere: availability of housing, financial stability, income acceptability, attractive appearance; sphere of information space: access to information, availability of Internet resources, personal information security, self-promotion; sphere of social and professional environment: social status, support of relatives, corporate culture, initiative support). With the help of factor analysis of the components of the methodology, the structure of the spheres of the scales of the questionnaire was substantiated. It has been proved that the «Personal Assets» questionnaire meets the requirements of test design and can be used as a tool for measuring the personal assets of specialists. The prospect of further research is a thorough study of the personal assets of the organization's personnel in a crisis, the influence of personal assets on personality development.

**Key words:** asset, personal asset, methodology, individually personal, social and environmental assets.

УДК 316.6:005.322  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2022.41.30>

**Саврасова-В'юн Т.О.**  
к. психол. н.,  
заступник директора  
з науково-педагогічної  
та соціально-гуманітарної роботи  
Інституту філології  
Київський університет  
імені Бориса Грінченка

**Постановка проблеми.** Сучасні кризові умови соціально-економічної, політичної, демографічної сфер життя соціуму накладають відбиток на кожну окрему людину, її розвиток, життєвий шлях. Особистість зіштовхується з низкою протиріч між цілями і засобами їх досягнення, потребами і можливостями, цінностями і вчинками, що призводить до психологічної, емоційної нестабільності суспільства в цілому. Перед людиною постає нагальне завдання збалансувати сфери власного життя, гармонізуючи в собі особистісні активи. Зав-

дяки особистісним активам людина здатна приймати конструктивні рішення у складних непередбачуваних обставинах, мобілізувати механізми адаптації, бути життєстійкою, активною та продуктивною. Однак на сьогодні проблема особистісних активів людини, у тому числі працівника організації, має чимало перешкод до реалізації, зокрема: недостатність наукової інформації щодо сутності особистісних активів; відсутність досліджень із проблем гармонізації особистісних активів співробітників установи; нестача психодіа-

гностичних інструментів із оцінки рівня розвитку особистісних активів фахівців. Тому важливим аспектом у процесі усунення перешкод є узгодження сутності змістових характеристик особистісних активів людини, працівника організації, розробка діагностичного інструментарію для вивчення особливостей досліджуваного явища.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання активів широко розглянуто науковцями сфери економіки, підприємництва, управління, зокрема: Г. Павловою [14], І. Перезовою [14], В. Ясишеною [7] та ін. Дослідниками визначено сутність, аспекти функціонування, види, методологію, організацію оцінки й обліку активів.

У психологічній науці, зокрема у галузі психології особистості, проблему активу науковці окреслюють крізь призму поняття «ресурс» (І. Ващенко [2], Б. Іваненко [2], О. Штепа [6] та ін.), акцентуючи увагу на особливостях явища як чинника подолання складних життєвих ситуацій, саморозвитку людини; дефініції «капітал» (В. Аволіо [12], Ф. Лутханс [12], Е. Ілдіз [17], Ц. Йоуссеф [12] та ін.), зосереджуючись на позитивних аспектах можливостей особистості тощо. Особливу зацікавленість викликають дослідження вчених (П. Бенсон [9], Н. Бір [8], Й. Лі [11], А. Мастен [13], З. Рупінг [15], Л. Квінган [15] та ін.), які вивчають особистісні активи як властивості людини, що обумовлюють ефективну життєдіяльність і благополуччя [8].

Цінними для нашого дослідження також є результати наукових пошуків учених (Ф. Чартієр [10], Ф. Салві [16] та ін.), які демонструють діагностичний інструментарій вивчення особливостей особистісних активів людини, фахівця.

Водночас, аналіз результатів досліджень учених щодо питань змісту, оцінки особливостей особистісних активів людини свідчить про недостатнє опрацювання зазначеної проблеми. Тому вважаємо за необхідне більш детально їх розглянути.

**Мета дослідження:** визначити сутність і особливості особистісних активів; описати процедуру апробації методики вивчення особистісних активів персоналу організації.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ґрунтовний теоретичний аналіз різнопланової літератури надав можливість виокремити низку характеристик дефініції «актив».

Словник іншомовних слів поняття «актив» тлумачить як діяльну, ініціативну частину соціальної групи, колективу; баланс, що відображає наявні матеріальні цінності підприємства, установи; сукупність майнових прав фізичної чи юридичної особи; досягнення, надбання [4].

У науковій психологічній літературі термін «актив» ототожнено з поняттями «ресурс»

(особистісні якості, що актуалізуються у ситуаціях самовизначення [6]), «капітал» (позитивний стан особистості, обумовлений самоєфективністю у процесі досягнення успіху [12]). Однак між визначеними поняттями і активом існує різниця. Як зауважує Н. Зарецька, ресурс – це запас, який застосовується у разі необхідності, або не використовується через непотрібність і внаслідок знецінюється; актив – це те, що породжує дохід, створює нову вартість, гарантує результат [5]. Людський капітал, у дослідженнях В. Лисака, – накопичений запас властивостей людини, які сприяють продуктивній діяльності; у свою чергу активи – це сформовані, застосовувані у діяльності здібності людини, спрямовані на отримання прибутку [3].

Теоретичний аналіз досліджень науковців надав можливість окреслити низку характерних ознак особистісного активу і виокремити його види.

Так, із позиції Р. Бенсон, Д. Лернер, Р. Лернер, Р. Скейлс, С. Хамілтон, А. Сесма, Й. Лі, особистісні активи – це сильні риси, навички, стосунки, можливості, зобов'язання, необхідні людині для процвітання. На думку авторів, особистість, яка володіє більшою кількістю активів, здатна демонструвати позитивні результати власного розвитку, ніж та, яка має менше активів. Серед основних особистісних активів дослідники визначили: екологічні (батьківський моніторинг, участь батьків, материнська теплота, підтримка однолітків, шкільний клімат), особисті активи (саморегуляція, освітні очікування, орієнтація на майбутнє) [9; 11].

У дослідженнях З. Рупінг, Л. Квінган, активи належать до категорії адаптивних властивостей людини. З позиції конфуціанського світогляду вчені зазначають, що індивіди, які володіють активами, ефективно керують собою або особистісними характеристиками інших. До основних активів людини належать: повага, праця, лояльність, прощення, відданість, служіння іншим, любов, навчання [15].

Для Н. Бір, А. Мастен, М. Рід активи виступають у якості вимірюваних особистісних характеристик, які передбачають позитивні майбутні результати у визначені терміни. Ці результати мають ієрархічну структуру: психологічне благополуччя, стабільність, досягнення, стійкість. Саме стійкість, на думку авторів, є найвищим активом, який вказує на позитивні моделі адаптації особистості в ситуаціях ризику. Дослідники описують види особистісних активів, а саме: оптимізм, самоєфективність, самовизначення, позитивний вплив, свобода волі, соціальна підтримка, повага, здоров'я, оптимізм тощо [8; 13].

Узагальнюючи надбання вищезазначених учених, ґрунтуючись на особистісно-діяльностному підході [1], особистісний актив розуміємо

як діючу властивість особистості, яка у процесі цілеспрямованого застосування забезпечує конкретний результат. Серед основних особистісних активів персоналу організації варто виокремити: індивідуально-особистісні (інтелектуально-мотиваційна сфера: професійна компетентність, критичне мислення, мотивація до успіху, осмисленість життя; діяльнісна сфера: здатність до лідерства, творчі здібності, підприємницька компетентність, здатність до адаптації; емоційно-вольова сфера: стресостійкість, емоційний інтелект, вольові якості, впевненість у собі); соціально-середовищні (матеріальна сфера: наявність житла, фінансова стабільність, прийнятність доходу, привабливий зовнішній вигляд; сфера інформаційного простору: доступ до інформації, наявність Інтернет ресурсів, особиста інформаційна безпека, самореклама; соціально-професійна сфера: соціальний статус, підтримка близьких, корпоративна культура, підтримка ініціативи).

Теоретичні припущення щодо дослідження особливостей особистісних активів фахівців, які були визначені на підставі аналізу наукової літератури, потребують ретельної емпіричної перевірки.

У просторі діагностичного інструментарію виявлено лише незначну частину опитувальників, спрямованих на дослідження активів фахівця.

Так, наприклад, Ф. Салві пропонує тест «Який Ваш головний актив?» [16], за допомогою якого через виявлення активів можливо вивчити профілі особистості задля професійного відбору.

Згідно матеріалів тренінгової компанії Ф. Чартієр для дослідження особистісних активів працівника установи запропоновано опитувальник «Atout Recrutement». Методика визначає домінуючі риси особистості, сфери для вдосконалення за 14 оцінювальними параметрами, які об'єднано у три групи: навички у роботі (організованість, продуктивність, адаптація, рефлексія, наполегливість); соціальні, емоційні якості (ентузіазм, лідерство, красномовство, дипломатичність, емоційна майстерність); прагнення та цінності (повага до зобов'язань, амбіції, альтруїзм, автономія). За результатами методики можливо визначити 5 професійних профілів: Харизматичний, Експерт, Новатор, Наполегливий, Директор [10].

Однак, вивчаючи особистісні активи (саморегуляцію, освітні очікування) у різних контекстах (сім'я, школа, однолітки), Й. Лі, Д. Лернер, Р. Лернер зауважують, що проблеми впливу конкретних активів на інші, особливості функціонування за наявності чи відсутності визначених активів розв'язані не системно [11].

Тому виникла необхідність розробити авторський україномовний опитувальник «Особистісні активи», призначений для вимі-

рювання наявності, застосування особистісних активів персоналу організації.

Методика «Особистісні активи» включає 48 питань, 24 питання з яких стосуються наявності особистісного активу у працівника установи, 24 питання спрямовані на дослідження здатності фахівця застосовувати наявні особистісні активи у процесі життєдіяльності. Варіантів відповідей на кожне питання – чотири: «часто», «іноді», «рідко», «ніколи». Учасникам опитування пропонується обрати один із чотирьох варіантів відповідей на кожне питання. Під час обробки результатів опитування кожна відповідь «часто» оцінюється у 5 балів, відповідь «іноді» – 3 бали, «рідко» – 1 бал, «ніколи» – 0 балів. У результаті підрахунку загальної суми балів (від 0 до 20) за шкалами (наявність активів, здатність застосовувати активи інтелектуально-мотиваційної сфери, діяльнісної сфери, емоційно-вольової сфери, матеріальної сфери, сфери інформаційного простору, соціально-професійної сфери) можливо виявити рівень (високий, середній, низький) наявності особистісних активів і здатності фахівців їх застосовувати. Розшифровуючи бали обраного запитання, можливо визначити рівень наявності і здатності застосовувати конкретний із вищезазначених особистісний актив співробітника організації. Крім того, під час підрахунку загальної суми балів всіх відповідей опитувальника можливо визначити рівень розвитку особистісних активів.

Наукову апробацію опитувальника було здійснено на основі пілотажного дослідження, для реалізації якого сформовано вибірку із 213 науково-педагогічних і педагогічних працівників Київського університету імені Бориса Грінченка віком від 24 до 62 років. Середній вік учасників 43 роки. Процедура апробації передбачає вимір психометричних характеристик (надійність, валідність) опитувальника «Особистісні активи».

З метою перевірки відповідності емпіричних балів питань методики закону нормального розподілу було застосовано критерій Колмогорова-Смірнова та критерії асиметрії, ексцесу. Виявлено, що емпіричний розподіл відповідає теоретичному нормальному, адже за критерієм Колмогорова-Смірнова асимптотична значущість  $p > 0,05$  складає  $p = 0,708$ ; за критеріями асиметрії та ексцесу показники складають  $A_s = -0,214$ ,  $E_x = -0,106$ , які не перевищують критичні значення вибірки.

Здійснюючи перевірку методики на ретестову надійність, опитування учасників було проведено двічі з інтервалом у 3 місяці. Результати повторного опитування за коефіцієнтом Пірсона свідчать про значущий кореляційний зв'язок між показниками загального рівня розвитку особистісних активів фахівців на рівні  $r = 0,921$ ,  $p \leq 0,01$ , шкалами наявності

активів інтелектуально-мотиваційної сфери ( $r=0,929, p \leq 0,01$ ), діяльній сфери ( $r=0,969, p \leq 0,01$ ), емоційно-вольової сфери ( $r=0,923, p \leq 0,01$ ), матеріальної сфери ( $r=0,980, p \leq 0,01$ ), інформаційного простору ( $r=0,627, p \leq 0,01$ ), соціально-професійної сфери ( $r=0,969, p \leq 0,01$ ), шкалами здатності застосовувати активи інтелектуально-мотиваційної сфери ( $r=0,942, p \leq 0,01$ ), діяльній сфери ( $r=0,961, p \leq 0,01$ ), емоційно-вольової сфери ( $r=0,951, p \leq 0,01$ ), матеріальної сфери ( $r=0,966, p \leq 0,01$ ), інформаційного простору ( $r=0,916, p \leq 0,01$ ), соціально-професійної сфери ( $r=0,972, p \leq 0,01$ ).

Задля перевірки внутрішньої надійності методики було застосовано метод альфа-Кронбаха, розраховано коефіцієнт  $\alpha=0,941$ . Отриманий результат свідчить про достатню внутрішню узгодженість питань методики, надійність дослідження особистісних активів фахівців.

Процедура апробації, адаптації опитувальника «Особистісні активи» передбачає перевірку методики на валідність. Очевидна валідність підтверджується розумінням, якісним сприйманням учасниками змісту питань; диференційна валідність характеризується відсутністю повторюваних питань, які могли б дублювати зміст інших питань; змістова валідність визначається питаннями опитувальника, що відображають наявність і здатність застосовувати особистісні активи персоналу організації; конструктивна валідність демонструється описом особистісних активів фахівців, для вимірювання яких створено методику.

Під час апробації опитувальника «Особистісні активи» за допомогою кореляційного аналізу здійснено перевірку на наявність зв'язків між шкалами (табл. 1). Виявлено, що методика має достатню високі показники внутрішніх кореляцій між шкалами, підтверджуючи її валідність.

Крім того, для визначення конструктивної валідності було застосовано факторний аналіз із обертанням осей Varimax. За результатами факторного аналізу виокремлено шість факторних груп, що охоплюють 49,4 % загальної дисперсії. Застосовуючи показники обернених складових, використовуючи найбільші значення факторів (фактор 1 –  $p > 0,5$ ; фактор 2 –  $p > 0,5$ ; фактор 3 –  $p > 0,8$ ; фактор 4 –  $p > 0,6$ ; фактор 5 –  $p > 0,7$ ; фактор 6 –  $p > 0,6$ ), визначено сфери шкал опитувальника, які містять питання, що відповідають найбільшим результатам.

Фактор 1 – соціально-професійний, охоплює 10 % загальної дисперсії та містить такі складові методики: «здатність застосовувати критичне мислення» (0,701), «наявність корпоративної культури» (0,658), «здатність застосовувати корпоративну культуру» (0,698), «здатність застосовувати підтримку ініціативи» (0,593). Перший фактор відображає усвідомлення необхідності, спроможність фахівця дотримуватися норм, правил, підтримувати традиції, цінності соціального, професійного середовища, які є безпосереднім простором для самореалізації.

Фактор 2 – емоційно-вольовий, охоплює 9,6 % загальної дисперсії, включає такі скла-

Таблиця 1

**Кореляційна матриця шкал опитувальника для дослідження особистісних активів**

Шкали	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1	0,62*	0,45*	0,49*	0,56*	0,39*	0,35*	0,52*	0,09	0,27*	0,50*	0,49*
2	0,62*	1	0,31*	0,49*	0,32*	0,30*	0,21*	0,30*	0,15*	0,33*	0,41*	0,45*
3	0,45*	0,31*	1	0,52*	0,58*	0,36*	0,35*	0,48*	0,45*	0,43*	0,39*	0,34*
4	0,49*	0,49*	0,52*	1	0,31*	0,35*	0,19*	0,50*	0,16*	0,36*	0,42*	0,40*
5	0,56*	0,32*	0,58*	0,31*	1	0,43*	0,40*	0,38*	0,32*	0,31*	0,40*	0,42*
6	0,38*	0,30*	0,36*	0,35*	0,43*	1	0,36*	0,37*	0,19*	0,33*	0,35*	0,44*
7	0,35*	0,21*	0,35*	0,19*	0,40*	0,36*	1	0,58*	0,04	0,15*	0,55*	0,44*
8	0,51*	0,30*	0,48*	0,50*	0,38*	0,37*	0,58*	1	0,14*	0,38*	0,59*	0,53*
9	0,09	0,15*	0,45*	0,16*	0,32*	0,19*	0,04	0,14*	1	0,58*	0,12	0,19*
10	0,27*	0,33*	0,43*	0,36*	0,31*	0,33*	0,15*	0,38*	0,58*	1	0,25*	0,23*
11	0,50*	0,41*	0,39*	0,42*	0,40*	0,35*	0,55*	0,59*	0,12	0,25*	1	0,73*
12	0,49*	0,45*	0,34*	0,40*	0,42*	0,44*	0,44*	0,53*	0,19*	0,23*	0,73*	1

Примітка: \* – рівень статистичної значущості ( $p < 0,01$ )

Умовні позначення: 1 – наявність активів інтелектуально-мотиваційної сфери, 2 – здатність застосовувати активи інтелектуально-мотиваційної сфери, 3 – наявність активів діяльній сфери, 4 – здатність застосовувати активи діяльній сфери, 5 – наявність активів емоційно-вольової сфери, 6 – здатність застосовувати активи емоційно-вольової сфери, 7 – наявність активів матеріальної сфери, 8 – здатність застосовувати активи матеріальної сфери, 9 – наявність активів інформаційного простору, 10 – здатність застосовувати активи інформаційного простору, 11 – наявність соціально-професійних активів, 12 – здатність застосовувати соціально-професійні активи.

дові методики: «наявність мотивації до успіху» (0,779), «наявність емоційного інтелекту» (0,709), «здатність застосовувати емоційний інтелект» (0,700), «наявність стресостійкості» (0,568). Другий фактор характеризує переживання і прагнення працівника установи щодо необхідності розвивати емоційну стійкість, контроль задля досягнення успіху у процесі життєдіяльності.

Фактор 3 – інформаційний, охоплює 8,1 % загальної дисперсії, містить такі складові методики: «здатність застосовувати Інтернет-ресурси» (0,793), «наявність Інтернет-ресурсів» (0,792), «наявність особистої інформаційної безпеки» (0,692), «здатність застосовувати доступ до інформації» (0,601). Третій фактор визначає важливість для фахівця установи мати можливість користуватися інформаційним простором задля прийняття компетентних рішень у процесі виконання професійних завдань.

Фактор 4 – матеріальний, охоплює 8,1 % загальної дисперсії, включає такі складові методики: «наявність фінансової стабільності» (0,824), «наявність прийнятності доходу» (0,784), «здатність застосовувати прийнятність доходу» (0,551), «здатність застосовувати соціальний статус» (0,579). Четвертий фактор відображає значущість для фахівця матеріального достатку задля достойного, впевненого виконання соціальних ролей.

Фактор 5 – інтелектуально-мотиваційний, охоплює 7,2 % загальної дисперсії, містить такі складові методики: «наявність осмисленості життя» (0,707), «наявність критичного мислення» (0,632), «здатність застосовувати фінансову стабільність» (0,612), «здатність застосовувати осмисленість життя» (0,607). П'ятий фактор визначає розуміння працівником організації важливості мати усвідомлену життєву мету, розвинені ключові компетентності задля досягнення матеріального благополуччя.

Фактор 6 – діяльнісний, охоплює 6,4 % загальної дисперсії, включає такі складові методики: «здатність застосовувати підприємницьку компетентність» (0,522), «здатність застосовувати саморекламу» (0,517), «наявність підтримки близький» (0,629), «здатність застосовувати прийнятність доходу» (0,449). Шостий фактор характеризує спроможність фахівця брати на себе ініціативу, відповідальність за успішність професійної діяльності, результативність застосування досвіду.

Отже, теоретично обґрунтовану структуру сфер шкал опитувальника підтверджено отри-маними емпіричними даними.

#### **Висновки з проведеного дослідження.**

Таким чином, на основі теоретичного аналізу наукової літератури, емпіричного дослідження запропоновано особистісні активи розглядати як діючу властивість особистості, яка у процесі цілеспрямованого застосування забезпе-

чує конкретний результат. Виокремлено види особистісних активів працівників установ. Розроблено й апробовано психодіагностичний опитувальник «Особистісні активи», метою якого є вимірювання наявності, застосування особистісних активів персоналу організації. Психометрична перевірка методики свідчить про достатні показники надійності та валідності. У результаті факторного аналізу складових методики теоретично обґрунтовано структуру сфер шкал опитувальника (інтелектуально-мотиваційна сфера, діяльнісна сфера, емоційно-вольова сфера, матеріальна сфера, сфера інформаційного простору, соціально-професійна сфера), що підтверджується емпіричними даними. Визначено внутрішню узгодженість питань методики, що вказує на надійність вимірюваного феномена. Доведено, що опитувальник «Особистісні активи» відповідає вимогам до конструювання тестів і може застосована для вимірювання досліджуваного явища.

**Перспективи подальшого дослідження** вбачаємо у ґрунтовному вивченні особистісних активів персоналу організації в умовах кризи, впливу особистісних активів на становлення і розвиток особистості загалом.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Бігич О. Б., Волошинова М. М., Глазунов М. С. Сучасний студент у контексті особистісно-діяльнісного підходу : за результатами науково-методичних досліджень. Київ, 2014. 148 с.
2. Ващенко І. В., Іваненко Б. Б. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. *Проблеми сучасної психології*. 2018. № 40. С. 33–49.
3. Лисак В. Ю. Актуальні питання щодо формування активів людського капіталу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2014. Вип. 9(2). С. 47–51.
4. Лук'янюк В. Словник іншомовних слів. URL : <https://www.jnsm.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl?Qry=%E0%EA%F2%E8%E2> (дата звернення: 15.08.2022).
5. Тесленко Л. «Не ресурс, а актив» : звільнені з полону знають те, чого не знають інші. URL : <https://novynarnia.com/2020/01/28/ne-resurs-a-aktiv-zvilneni-z-polonu-znayut-te-chogo-ne-znayut-inshi/> (дата звернення: 15.08.2022).
6. Штепа О. С. Аналіз та інтерпретація емпіричної багатофакторної моделі психологічної ресурсності особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2015. Вип. 28. С. 670–682.
7. Ясишена В. В. Проблемні аспекти методології та організації обліку нематеріальних активів : монографія. Тернопіль, 2020. 330 с.
8. Beer N. Effects of positive metacognitions and meta-emotions on coping, stress perception and emotions : doct. of phil. thesis. London, 2011. 278 p.
9. Benson P. L., Scales P. C., Hamilton S. F., Sesma A. J. Positive youth development : Theory, research, and application. *Theoretical models of human development*. New York, 2006. V. 1. P. 894–941.

10. Chartier F. Atout Recrutement. URL : [http://www.frederic-chartier.com/tests/ct/test\\_atout\\_recrutement.htm](http://www.frederic-chartier.com/tests/ct/test_atout_recrutement.htm) (дата звернення: 15.08.2022).
11. Li Y., Lerner J., Lerner R. Personal and ecological assets and academic competence in early adolescence : the mediating role of school engagement. *Journal of Youth and Adolescence*. 2010. № 39(7). P. 801–815.
12. Luthans F., Youssef C., Avolio B. Psychological capital : Developing the human competitive edge. Oxford, 2007. 240 p.
13. Masten A. S., Reed M. G. Resilience in development. *Handbook of Positive Psychology*. S.R. Snyder, S.J. Lopez (Eds.). Oxford, 2002. P. 74–88.
14. Perevozova I., Pavlova H. Management of current assets of enterprises and their types. *Economy and Society*. 2021. № 26. URL : <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-26-12> (дата звернення: 15.08.2022).
15. Ruiping Z., Qingan L. The relationship between personality traits and subjective well-being of college students: the mediating role of Confucian psychological assets. *Psychological Science*, 2017. 40(3). P. 657–663.
16. Salvi F. M. Test «Quel est votre principal atout?». *Psychologies*. 2017. URL : <https://www.pressreader.com/france/psychologies/20170627/282574493079998> (дата звернення: 15.08.2022).
17. Yildiz E. The effect of the psychological capital and personality characteristics of employees on their organizational commitment and contribution to the work : a qualitative research on managers. *Journal of Management and Strategy*. 2017. Vol. 8. No. 4. P. 34–46.