

КИЇВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти
Кафедра психології особистості та соціальних практик

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня
«бакалавр»

**ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО
РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ**

Студент(ка): **Клименко Віталіна
Сергіївна**

Курс (група): ПБУб-1-21-4.0д

Науковий керівник:

Рева Олена Миколаївна

доцент кафедри психології
особистості та соціальних практик,

кандидат психологічних наук,
доцент

Київ – 2025

АНОТАЦІЯ

Кваліфікаційна робота присвячена вивченню психологічних чинників адаптивності працівників до роботи в іноземних компаніях. У сучасних умовах глобалізації та мобільності ринку праці адаптація працівника до нових професійних викликів є необхідною передумовою його ефективної діяльності. У роботі адаптивність розглядається як складна інтегративна властивість особистості, що виявляється у здатності зберігати продуктивність, емоційний баланс та внутрішню стабільність при зміні організаційних умов, середовища або стилю роботи.

У теоретичному розділі проаналізовано ключові підходи до розуміння феномена адаптивності, розкрито її когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові складові. Значну увагу приділено впливу таких факторів, як рівень емоційного інтелекту, когнітивна гнучкість, стресостійкість, мотивація до успіху та здатність до саморегуляції. Сформульовано уявлення про адаптивність як результат взаємодії внутрішніх психологічних ресурсів особистості з новими умовами професійної діяльності.

Емпіричне дослідження базується на аналізі даних, отриманих від працівників з досвідом роботи в іноземних компаніях. Використано низку психодіагностичних методик: тест емоційного інтелекту Н. Холла, шкалу сприйняття стресу Ш. Коена, опитувальник когнітивної гнучкості та методику мотивації професійної діяльності К. Замфіра. Вибірка охоплює представників різних професій - IT, маркетинг, фінанси, HR тощо - з урахуванням тривалості досвіду роботи та рівня мовної підготовки.

Результати дослідження підтверджують, що високий рівень емоційного інтелекту, адаптивної мотивації, здатність до гнучкого мислення та управління емоційним станом позитивно впливають на рівень адаптивності працівників. Встановлено наявність значущих взаємозв'язків між цими чинниками, а також виявлено специфіку прояву адаптивності в умовах професійної діяльності в міжнародних структурах.

Робота має практичне значення для фахівців, що працюють з персоналом, зокрема у сфері підбору кадрів, корпоративного навчання та розвитку, а також для самих працівників, які прагнуть підвищити власну готовність до змін і зростання у професійному середовищі.

Ключові слова: адаптивність, емоційна регуляція, когнітивна гнучкість, стресостійкість, мотивація досягнення, тренінг, професійна діяльність.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ.....	2
ВСТУП	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ.....	9
1.1 Поняття та складові адаптивності.....	9
1.2 Чинники адаптивності у професійній діяльності.....	17
1.3. Особливості психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях.....	24
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	29
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ	31
Розділ 2.1 Організація та методи дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях.....	31
2.2. Інтерпретація результатів психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях	38
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 2.....	46
РОЗДІЛ 3. ПРИКЛАДНА ЧАСТИНА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ.....	48
3.1. Обґрунтування тренінгової програми розвитку адаптивності співробітників в умовах діяльності в іноземних компаніях	Помилка!
Закладку не визначено.	
3.2. Результати апробації тренінгової програми розвитку психологічної адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях	52
ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3	Помилка! Закладку не визначено.
ВИСНОВОК.....	58
Список використаних джерел	60
ДОДАТКИ.....	62

ВСТУП

Сучасні трансформації ринку праці та зростання кількості українських працівників, залучених до діяльності в іноземних компаніях, актуалізують потребу в глибшому дослідженні психологічної адаптивності як ключової особистісної якості. Ефективна адаптація до змін у робочому середовищі потребує не лише професійних навичок, а й наявності певних психологічних ресурсів, що забезпечують стабільність, гнучкість і продуктивність працівника в нових умовах.

Методологічну основу дослідження становлять сучасні уявлення про адаптивність як інтегральну властивість особистості, що охоплює когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові компоненти. Вона визначає здатність людини до регуляції власного емоційного стану, прийняття рішень у змінних умовах, збереження внутрішньої рівноваги та орієнтації на цілі в умовах невизначеності.

У центрі уваги дослідження — працівник як особистість, здатна до усвідомленої саморегуляції, саморозвитку, критичної оцінки власних можливостей та формування ефективної поведінки в умовах змін. Особливу увагу приділено аналізу тих психологічних чинників, які сприяють підвищенню адаптивності, а також оцінці ефективності психологічного впливу на розвиток адаптивних можливостей працівників.

Теоретичні положення про значення емоційної регуляції (С. Холл), когнітивної гнучкості (CFI), стресостійкості (Ш. Коен) і мотивації до досягнення (Т. Елерс) були покладені в основу як емпіричного аналізу, так і тренінгової програми, спрямованої на розвиток адаптивного потенціалу особистості. Усе це створює логічне підґрунтя для формування авторської моделі розвитку адаптивності як практичного інструменту підвищення ефективності персоналу в умовах мультикультурного професійного середовища.

Викладені вище положення визначили тему дослідження -

“Психологічні чинники адаптивності співробітників до роботи у іноземних компаніях”

Об’єкт дослідження – адаптивність особистості до роботи в іноземних компаніях.

Предмет дослідження – психологічні чинники адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях.

Мета дослідження – визначити та дослідити психологічні чинники, які впливають на адаптивність працівників у контексті діяльності в іноземних компаніях.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що працівники з вищим рівнем емоційної регуляції, когнітивної гнучкості, стресостійкості та внутрішньої мотивації краще адаптуються до умов іноземного корпоративного середовища.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми психологічної адаптивності особистості.
2. Емпірично дослідити взаємозв’язок між рівнем емоційного інтелекту, когнітивної гнучкості, мотивації до досягнення та рівнем адаптивності співробітників.
3. Розробити та апробувати психологічну тренінгову програму розвитку адаптивності для працівників іноземних компаній.

Експериментальна база дослідження представлена співробітниками міжнародних компаній, що працюють у мультикультурному середовищі. Загальна вибірка склала 50 осіб віком від 25 до 45 років. До складу вибірки

увійшли фахівці з IT-сфери, фінансового, маркетингового, сервісного та HR-секторів.

Теоретична значущість проведеного дослідження полягає у розкритті структури психологічної адаптивності як багатокомпонентного утворення, що включає когнітивну гнучкість, емоційну регуляцію, стресостійкість і мотивацію досягнення.

Практичне значення дипломної роботи визначається розробкою авторської тренінгової програми розвитку адаптивності «Soft Landing», спрямованої на формування психологічних ресурсів, необхідних для ефективної професійної діяльності. Програму можна використовувати у HR-практиках, при супроводі адаптації нових співробітників, у консалтингових і навчальних проєктах.

Важливою передумовою формування адаптивної поведінки є досвід подолання труднощів, здатність діяти в умовах невизначеності, обмеженого часу та стресу. Працівники, які успішно справляються з новими викликами, зазвичай мають розвинену когнітивну гнучкість, вміння регулювати емоційні стани та зберігати психологічну стабільність навіть у складних обставинах. Саме ці характеристики забезпечують їхню здатність швидко орієнтуватися в нових умовах праці та ефективно виконувати професійні завдання.

Наукові дослідження у галузі психології праці свідчать про те, що високий рівень адаптивності особистості пов'язаний із підвищеною продуктивністю, більшою задоволеністю трудовою діяльністю, емоційним благополуччям та зниженим ризиком професійного вигорання. Працівники з вираженою адаптивністю краще справляються з нестандартними ситуаціями, проявляють ініціативу та відповідальність, зберігаючи при цьому емоційний баланс.

Адаптивність не є фіксованою особистісною рисою — це динамічна здатність, яка може розвиватися під впливом зовнішніх обставин і внутрішніх зусиль особистості. Саме тому актуальним стає впровадження психологічних

програм, спрямованих на розвиток особистісного потенціалу, зміцнення резильєнтності, підвищення емоційної саморегуляції, мотивації до досягнення та здатності зберігати ефективність в умовах постійних змін.

Структура роботи: дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (56 найменувань, з них 5 – іноземними мовами) та додатків. Робота містить таблиці, рисунки, додатки з методиками та прикладами тренінгових вправ.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ

1.1. Поняття та складові адаптивності

Адаптивність часто характеризується як соціально-психологічний процес, який при вдалому перебігу приводить людину до стану адаптованості.

Слід зазначити, що адаптивність особистості – поняття, схоже з поняттям «життєвий успіх», але означають вони різні речі. Неправильно пов'язувати будь-яку невдачу з відсутністю адаптивності. Важливо враховувати, що кожна потреба людини сприятливо впливає на правильне функціонування та соціально-психологічну адаптацію [7, с. 59].

Адаптивність або дезадаптивність особистості залежить від її ціннісних орієнтацій та характеру об'єкта чи мети, на які спрямовані ці потреби. Дезадаптивність проявляється у неспроможності узгодити зовнішні вимоги з власними внутрішніми потребами. Особистість, яка перебуває у стані дезадаптації, не здатна ефективно реалізовувати соціальні функції й відповідати очікуванням суспільства. Стійка внутрішня напруга та конфлікти з оточенням свідчать про порушення адаптаційного процесу. Водночас критичним чинником виступає не сам конфлікт, а його суб'єктивне сприйняття як значущої проблеми, що порушує психічну рівновагу. [12, с. 237].

Процес адаптації – взаємодія особистості та групи, – протікає без тривалих зовнішніх та внутрішніх протиріч, особистість виконує свою основну діяльність, вільно відповідає тим рольовим очікуванням, які висуває до неї група [8, с. 65].

Зміст адаптаційного процесу зазвичай розкривається через такі поняття, як реалізація особистісного потенціалу, активна взаємодія з оточенням,

прийняття цінностей і норм соціального колективу, а також формування сприятливого ставлення до встановлених суспільних правил.

Представники таких напрямів як біхевіоризм, соціальний біхевіоризм, когнітивізм та біологічна теорія Ч. Дарвіна мають схожу концепцію до розуміння феномену адаптивності, оскільки особлива увага в даних підходах приділяється процесу соціально-психологічної адаптації, а саме механізмам його роботи.

У межах соціального біхевіористичного підходу соціально-психологічна адаптація трактується як процес досягнення узгодженості між особистісними потребами та соціальними вимогами, що реалізується через їхню взаємодію, опосередковану когнітивною діяльністю.

На думку Е. Толмена, адаптація до нових умов середовища відбувається шляхом формування так званих «когнітивних карт». Проте надмірне повторення вже засвоєної інформації, а також надто інтенсивні мотивувальні стимули або вплив зовнішніх обставин можуть звужити ці когнітивні структури, що, у свою чергу, підвищує ризик розвитку фрустраційних станів.[18, с. 68].

Д. Б. Роттер увів у науковий обіг термін «очікування», який відображає суб'єктивну впевненість особистості в тому, що певні дії в конкретній ситуації сприятимуть досягненню бажаного результату чи підкріплення. Тих, хто вважає себе відповідальним за отримання результатів і здатним на них впливати, він відніс до осіб із внутрішнім (інтернальним) локусом контролю. Особи, які переконані, що отримання підкріплення залежить не від них, а зумовлене зовнішніми обставинами, випадковістю чи долею, Роттер відніс до тих, хто має екстернальний локус контролю. У ході його досліджень було встановлено, що індивіди з внутрішнім локусом контролю демонструють не лише вищі досягнення, а й кращий психоемоційний і фізичний стан. Відповідно, їхній рівень соціально-психологічної адаптації є суттєво вищим порівняно з тими, хто приписує результати зовнішнім чинникам.[9, с. 24].

А. Бандура у своїх дослідженнях довів, що навчання людини може відбуватися не лише шляхом власного досвіду, а й через спостереження за поведінкою інших та наслідками їхніх дій. Цей феномен він описав як процес непрямого підкріплення, який формує поведінкові реакції без безпосереднього впливу. Крім того, Бандура досліджував самопідкріплення — механізм, що ґрунтується на здатності особистості оцінювати власну ефективність і вирішувати складні завдання. Він підкреслював, що поведінка людини визначається не лише внутрішніми установками, а й рівнем переживання власної спроможності або неспроможності діяти ефективно.[9, с. 25].

Інтеракціоністське розуміння адаптивності в окремих аспектах перегукується з позицією необіхевіористів. У межах цього підходу адаптивність тлумачиться як процес активної взаємодії особистості із соціальним оточенням, що реалізується через взаємне задоволення потреб — як власних, так і потреб середовища, у форматі своєрідного соціального обміну.

Поняття адаптивності особистості включає уявлення про її активну, цілеспрямовану та творчо орієнтовану взаємодію з соціальним середовищем. Людина, яка реалізує саме такий тип адаптації, не уникає труднощів, а навпаки — розглядає проблемні ситуації як ресурс для досягнення особистісних цілей і самореалізації. Таку особистість можна охарактеризувати як проактивну: вона самостійно формує бачення свого майбутнього, приймає рішення і не покладається на зовнішню підтримку чи вказівки.

Цей підхід у своїй основі розмежовує поняття «пристосування» та «адаптація». Поведінкова психологія тяжіє до використання терміна «пристосування», що відображає її біологізаторський характер і фокус на зовнішній поведінковій реакції на вплив середовища, без акценту на внутрішні психічні процеси.[18, с. 69].

Згідно з концепцією Дж. Келлі, головним чинником розвитку особистості виступає її соціальне оточення. Центральним поняттям цієї теорії

є «конструкт» — як ментальний механізм, за допомогою якого людина осмислює навколишній світ і формує міжособистісні стосунки. Сукупність таких ментальних структур, що формують індивідуальне бачення дійсності, отримала назву особистісних конструктів. З погляду Келлі, особистісний конструкт є суб'єктивним уявленням або інтерпретацією, через яку людина усвідомлює власний досвід, намагається його пояснити або передбачити майбутні події.

На переконання Дж. Келлі, людина в процесі пізнання світу формує та перевіряє власні гіпотези, використовуючи для цього систему особистісних конструктів. Кожен із конструктів має біполярну природу, тобто існує у вигляді дихотомічної пари протилежних значень. У процесі інтерпретації подій індивід, як правило, орієнтується на той полюс конструкта, який найбільш адекватно відображає конкретну ситуацію та дозволяє точніше передбачити її розвиток.

Дж. Г. Келлі також підкреслював, що люди відрізняються не лише кількістю сформованих конструктів, а й структурою їх організації. Деякі конструкти мають домінантне положення в когнітивній системі особистості й легко актуалізуються у свідомості — їх називають суперординатними. Натомість конструкти, які мають нижчий рівень значущості та активізуються повільніше, належать до субординатних. Така ієрархія визначає індивідуальний стиль сприйняття, оцінки ситуацій та прогнозування подій.[20, с. 183].

Система особистісних конструктів не є сталою, вона зазнає постійних змін під впливом індивідуального життєвого досвіду. Формування особистості триває упродовж усього життя, і з накопиченням досвіду змінюється спосіб осмислення дійсності. Уявлення про навколишній світ формується на основі індивідуального набору когнітивних структур, які забезпечують внутрішню логічну цілісність і послідовність сприйняття.

Отже, аналіз основних підходів до розуміння феномену адаптивності дозволяє зробити низку узагальнень. У більшості розглянутих концепцій адаптація трактується як динамічний процес взаємодії особистості із соціальним середовищем, що забезпечує її ефективне функціонування. Ці підходи можна умовно згрупувати у два напрями. До першої групи належать необіхевіоризм, когнітивізм та інтеракціонізм, у межах яких адаптивність розглядається крізь призму соціального навчання, когнітивних процесів і здатності індивіда взаємодіяти з соціумом, реалізуючи власні цілі без порушення балансу з середовищем. Друга група включає біхевіоризм і дарвінізм, які тлумачать адаптивність переважно як біологічне пристосування. Тут акцент робиться на реакціях організму на умови середовища, а в контексті людської поведінки — на психофізіологічні механізми, що підтримують життєздатність і сприяють розвитку пізнавальних функцій у процесі адаптації. Таким чином, адаптивність у сучасному науковому розумінні поєднує як біологічну основу, так і складні соціально-психологічні механізми.

Механізм адаптації активізується в момент виникнення так званої адаптаційної ситуації. Така ситуація може бути спричинена як зовнішніми змінами — наприклад, переходом до нового соціального або професійного середовища, — так і внутрішніми трансформаціями особистості, які унеможливають досягнення нових цілей за старих умов. Усвідомлення цієї невідповідності породжує внутрішню напругу, що, у свою чергу, стимулює пошук шляхів виходу з психологічно дискомфортного стану.

Виділяють три види адаптивності:

- внутрішня адаптивність характеризується глибокими змінами у внутрішній організації особистості, що свідчить про цілісну перебудову її системних і функціональних структур. ;
- зовнішня адаптивність. Проявляється у здатності особистості ефективно взаємодіяти з оточенням без істотної трансформації внутрішнього

світу — вона зберігає самодостатність і цілісність, що відображає інструментальний підхід до пристосування.

– змішана адаптивність є видом адаптивності, поєднує елементи обох попередніх типів: індивід частково засвоює норми й цінності середовища, але водночас зберігає власну ідентичність, внутрішню автономність і стабільне «Я».[4, с. 116].

Коли людина засвоює механізми психологічного захисту, це підвищує її адаптивний потенціал, сприяє успішності соціально-психологічної адаптації.

До функцій адаптивності особистості належать:

- 1) досягнення максимальної рівноваги у системі «особистість – соціальне середовище»;
- 2) прояв та розвиток таланту особистості;
- 3) формування емоційно-комфортних позицій особистості;
- 4) самореалізація особистості;
- 5) самопізнання та самокорекція;
- 6)підвищення результативності як самого індивіда, що проходить процес адаптації, так і соціального функціонування колективу, до якого він належить.;
- 7) збереження психічного здоров'я [15, с. 338].

Аналіз наукової літератури щодо адаптивності дає підстави виділити її механізми: прийняття (неприйняття) себе, прийняття (неприйняття) інших, емоційний комфорт, емоційний дискомфорт, внутрішній контроль, зовнішній контроль, домінування, відомість, ескапізм.

Емоційний комфорт визначається як психологічний стан, за якого особистість відчуває внутрішню рівновагу, впевненість, відкритість у вираженні почуттів і загальне задоволення. У такому стані людина поводить себе спокійно, оптимістично сприймає дійсність і не відчуває загроз чи напруги. Натомість емоційний дискомфорт супроводжується емоціями, що заважають повноцінному функціонуванню: страхом, тривожністю, невпевненістю,

пригніченістю, надмірним внутрішнім напруженням або постійними негативними думками.

Люди, схильні до внутрішнього контролю (інтернали), як правило, вірять у те, що доля у їхніх руках і вони їй керують. Навіть після низки невдач вони не знижують рівень своїх очікувань і утримують відчуття контролю над навколишнім середовищем, навіть якщо їхня поведінка кілька разів залишається невинагородженою. Люди, схильні до зовнішнього контролю (екстернали), впевнені, що їхня доля залежить від випадку чи удачі. У разі успіху чи невдачі такі особистості схильні пояснювати результати випадковістю або збігом обставин. Переважання зовнішнього локусу контролю веде до апатичності та втрати надії, адже людина не вірить у власну здатність впливати на хід подій у своєму житті. Натомість високий рівень внутрішнього контролю передбачає усвідомлення особистої відповідальності за все, що з нею відбувається — від професійних і сімейних труднощів до втрат чи поведінки близьких. Прийняття — це здатність сприймати дійсність без спроб заперечення чи осуду. Приймати — означає дозволяти подіям бути, визнаючи їхнє існування як частину реальності.

Стан емоційного комфорту також пов'язаний із внутрішнім прийняттям подій, готовністю дозволити ситуації бути такою, якою вона є, без внутрішнього опору. Внутрішній конфлікт виникає тоді, коли особистість не погоджується з власними переживаннями, діями чи переконаннями. Зовнішній конфлікт, зокрема міжособистісний або міжгруповий, зазвичай ґрунтується на неприйнятті іншого — ідей, норм або поведінки, що сприймаються як неприйнятні, загрозливі чи неправильні.

Домінування – чільне становище над іншими суб'єктами. Людина часто прагне контролювати навколишнє середовище, впливаючи на нього шляхом директивних дій — командування, заборон, нав'язування своєї волі. Протилежною до домінування є позиція підпорядкованості, коли індивід охоче приймає залежність від інших, орієнтується на зовнішні оцінки та

авторитети. У такому стані він уникає прояву ініціативи, залишаючись у тіні й беззаперечно виконуючи вказівки керівництва.

Ескапізм розглядається як психологічний механізм, що полягає в ухилянні особистості від реального життя шляхом занурення у світ фантазій, ілюзій або альтернативних форм реальності. Найчастіше такий стан виникає як реакція на тривалий стрес, спричинений кризовими подіями, перевантаженням, емоційним виснаженням або пережитими психотравмуючими ситуаціями.[3, с. 11].

Таким чином, адаптивність – це здатність людини пристосовуватися до змін у навколишньому середовищі та ефективно функціонувати в нових умовах. Ця здатність є важливою для успішної професійної діяльності та загального благополуччя.

Складові адаптивності включають:

1. Фізіологічна адаптивність. Здатність організму підтримувати гомеостаз та ефективно реагувати на фізичні зміни в навколишньому середовищі, такі як зміни температури, вологості, рівня освітлення тощо.

2. Психологічна адаптивність. Здатність людини управляти своїми емоціями, стресом та психологічними реакціями на зміни. Це включає розвиток емоційного інтелекту, стресостійкості та здатності до саморегуляції.

3. Соціальна адаптивність. Здатність людини ефективно взаємодіяти з іншими людьми, інтегруватися в нові соціальні групи та підтримувати позитивні міжособистісні відносини. Це включає комунікативні навички, емпатію та здатність до співпраці.

4. Когнітивна адаптивність. Здатність людини швидко засвоювати нову інформацію, розвивати нові навички та застосовувати їх у нових ситуаціях. Це включає гнучкість мислення, здатність до навчання та вирішення проблем.

5. Професійна адаптивність. Здатність людини пристосовуватися до змін у професійному середовищі, таких як нові технології, методи роботи, вимоги

та стандарти. Це включає готовність до навчання, професійного розвитку та змін у кар'єрі.

1.2. Чинники адаптивності у професійній діяльності

У 1960-х роках американські психологи З. Шехтер і Дж. Сінгер обґрунтували концепцію, згідно з якою когнітивний компонент є невід'ємною частиною емоційного процесу. Вони розглядали емоції як результат інтеграції фізіологічного збудження та когнітивної інтерпретації ситуації. Згодом, у 1980-х роках, Р. Кліннерт розвинув цю ідею, підкресливши, що осмислення подій відбувається не лише через раціональні схеми, а й за допомогою емоційного контексту, який формується під впливом інформації, отриманої від інших людей.

У 1990-х роках Р. Бак, аналізуючи висловлювання Г. Гегеля про раціональність дійсності, запропонував уточнення, відповідно до якого усе реальне є не лише раціональним, а й емоційно забарвленим. У межах психологічної науки це стало поштовхом до активного обговорення проблеми подолання розриву між когнітивною та емоційною сферами, зокрема в контексті цілісного розуміння психічної діяльності особистості.

Таким чином, сучасне трактування емоцій як інтегрованого компонента психіки створює підґрунтя для формування поняття «емоційний інтелект» як окремого об'єкта наукового аналізу. Ідеї, що лежать в основі цього поняття, мають філософські витоки, які сягають античності. Так, Платон наголошував на нерозривному зв'язку між емоціями та розумом, вважаючи, що раціональність є обов'язковим елементом емоційного життя людини. Аристотель, у свою чергу, акцентував на необхідності розумного контролю над емоційними імпульсами — зокрема гнівом і страхом — з метою збереження внутрішньої рівноваги та етичної поведінки.

У період Середньовіччя представники схоластики визнавали нерозривний зв'язок між розумовими процесами та емоційною сферою. Ідеї античних філософів значною мірою вплинули на формування філософських

уявлень епохи Просвітництва. Зокрема, Р. Декарт, засновник раціоналізму, розглядав емоції як специфічну форму пристрастей, що мають своє джерело в душевному житті людини. Д. Юм наголошував на тому, що емоції можуть впливати на мислення, особливо в тій його частині, яка стосується самосвідомості. Б. Спіноза розглядав афекти як рушійні сили вчинків особистості. У свою чергу, Ж.-Ж. Руссо підкреслював важливу роль емоцій у процесі навчання, вважаючи, що пізнання стає глибшим і повноціннішим тоді, коли ґрунтується не лише на логіці, а й на емоційній залученості.[21, с. 103].

У ХІХ столітті взаємозв'язок між емоціями та мисленням розглядався, зокрема, Чарльзом Дарвіном, який у своїх працях акцентував увагу на біологічних основах емоцій та їх впливі на поведінку. На початку ХХ століття німецький психолог Г. Майер у книзі «Психологія емоційного мислення» запропонував типологію мислення, виділивши окрім логічного також емоційне, яке він поділив на афективне (релігійне й естетичне) та вольове. У 1940-х роках американський дослідник Д. Векслер у праці «Неінтелектуальні фактори у загальному інтелекті» звернув увагу на емоційні здібності як невід'ємну складову інтелектуальної діяльності.

Поглиблення розуміння природи емоційного мислення відбулося наприкінці 1940-х років завдяки роботам Р. Ліпера, який обґрунтував ідею існування емоційної форми пізнання. У 1950-х роках А. Елліс, засновник когнітивної терапії, запропонував використовувати мислення як засіб впливу на емоції, що стало основою для подальшого розвитку технік емоційної регуляції. Вже в 1960-х роках у психіатричній літературі з'являється поняття «емоційного інтелекту». У 1970–1980-х роках дослідження зосереджувалися на ролі емоцій у творчих процесах, впливі депресивних станів на пізнання та розвитку методів свідомої емоційної саморегуляції. Така наукова еволюція засвідчила стабільний інтерес до інтеграції емоційного та когнітивного в межах сучасної психології.

У 1985 році дослідник із ізраїльсько-американським походженням Р. Бар-Он у своїй дисертаційній роботі вперше використав поняття «емоційний коефіцієнт» як характеристику здатності особистості до емоційної адаптації. Уже в 1986 році В. Л. Пейн опублікував матеріали, присвячені різновидам інтелекту, серед яких виокремив також емоційний. Власне термін «емоційний інтелект» увійшов до наукового обігу у 1990 році завдяки американським психологам Дж. Мейєру та П. Селовею. Вони визначили емоційний інтелект як здатність особистості розпізнавати власні емоції й емоції інших людей, розуміти їхній вплив на поведінку та ефективно використовувати ці знання у процесі прийняття рішень і міжособистісної взаємодії. Крім того, Мейєр і Селовей розробили методичні підходи до вимірювання рівня емоційного інтелекту, що стало основою для подальших емпіричних досліджень у цій сфері.

Починаючи з середини 1990-х років, поняття емоційного інтелекту виходить за межі суто академічного дискурсу й поступово набуває широкого суспільного розголосу. Значний внесок у його популяризацію зробила книга «Емоційний інтелект», написана американським психологом і журналістом Деніелом Гоулманом. У своїх працях він пов'язував цей феномен із здатністю особистості усвідомлювати та контролювати власні емоції, формувати внутрішню мотивацію, долати перешкоди й наполегливо досягати поставлених цілей, попри труднощі. Гоулман і його послідовники підкреслювали практичну цінність емоційного інтелекту, вважаючи його однією з ключових умов професійної та особистісної ефективності. На рубежі тисячоліть і в перші десятиліття XXI століття поняття емоційного інтелекту набуває більшої конкретизації. У науковій та прикладній літературі з'являється широкий спектр суміжних термінів, зокрема: «емоційне мислення», «емоційна свідомість», «емоційна компетентність», «емоційна чутливість» і «емоційний потенціал». Їх використання свідчить про розширення уявлень про структуру емоційного інтелекту та прагнення

наукової спільноти до глибшого розуміння його складових і функцій. [21, с. 104].

Адаптивність у професійній діяльності залежить від багатьох чинників, які можна поділити на внутрішні та зовнішні.

Внутрішні чинники включають:

1. Індивідуальні особливості: особистісні якості, рівень адаптаційного потенціалу, мотивація до професійної діяльності.

Особистісні якості включають такі характеристики, як творча ініціатива, професійна мобільність, висока особиста відповідальність, здатність до саморегуляції та емоційна стійкість. Ці якості сприяють ефективному пристосуванню до нових умов праці та забезпечують здатність до швидкого навчання та розвитку нових навичок. Рівень адаптаційного потенціалу визначається здатністю організму та психіки людини пристосовуватися до змін у навколишньому середовищі. Він включає фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти адаптації. Фізіологічний рівень адаптаційного потенціалу оцінюється за показниками серцево-судинної системи, такими як частота серцевих скорочень та артеріальний тиск. Психологічний рівень включає здатність до управління стресом, емоційну стійкість та когнітивну гнучкість. Соціальний рівень визначається здатністю до ефективної взаємодії з іншими людьми та інтеграції в нові соціальні групи.

Мотивація до професійної діяльності є важливим чинником, що впливає на рівень адаптаційного потенціалу та успішність професійної адаптації. Вона включає внутрішні та зовнішні мотиви, що спонукають людину до виконання професійних обов'язків. Внутрішні мотиви включають прагнення до самореалізації, професійного розвитку та досягнення високих результатів. Зовнішні мотиви можуть включати матеріальні винагороди, соціальне визнання та кар'єрне зростання. Високий рівень мотивації сприяє підвищенню адаптаційного потенціалу та забезпечує ефективне виконання професійних завдань. Таким чином, особистісні якості, рівень адаптаційного потенціалу та

мотивація до професійної діяльності є взаємопов'язаними компонентами, що визначають успішність професійної адаптації особистості [10, с. 154].

2. Психологічні аспекти: здатність до саморегуляції, стресостійкість, рівень професійної самооцінки.

Здатність до саморегуляції є важливою складовою професійної діяльності, оскільки вона дозволяє особистості ефективно керувати своєю поведінкою, емоціями та думками в різних ситуаціях [19, с. 92]. Саморегуляція включає в себе такі аспекти, як планування, моніторинг та корекція власних дій, що сприяє досягненню поставлених цілей. Вона є особливо важливою для професій, які вимагають високого рівня відповідальності та самостійності, таких як педагогіка, медицина та правоохоронна діяльність. Дослідження показують, що високий рівень саморегуляції пов'язаний з кращими професійними результатами та задоволенням від роботи.

Стресостійкість є ще одним ключовим фактором успішної професійної діяльності. Вона визначається як здатність особистості ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями, зберігаючи при цьому високу продуктивність та емоційну стабільність [22, с. 175]. Стресостійкість включає в себе такі компоненти, як адаптивність, емоційна регуляція та здатність до відновлення після стресу. Високий рівень стресостійкості дозволяє професіоналам уникати вигорання, знижувати ризик психосоматичних захворювань та підтримувати високу якість життя [13, с. 120].

Рівень професійної самооцінки є важливим показником професійного розвитку та успішності. Професійна самооцінка відображає суб'єктивне сприйняття особистістю своїх професійних здібностей, досягнень та потенціалу. Вона впливає на мотивацію, самовпевненість та здатність до самовдосконалення [14, с. 173]. Адекватна професійна самооцінка сприяє ефективній професійній діяльності, оскільки дозволяє особистості об'єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони, ставити реалістичні цілі та розробляти стратегії для їх досягнення. Низька самооцінка може призводити

до зниження мотивації та професійного вигорання, тоді як завищена самооцінка може викликати проблеми у взаємодії з колегами та керівництвом.

Зовнішні чинники включають:

1. Соціальні умови: інтеграція в соціальні відносини, підтримка з боку колег та керівництва.
2. Організаційні умови: вимоги професійної діяльності, організаційні норми та правила, умови праці.

Ці чинники взаємодіють між собою, впливаючи на успішність професійної адаптації.

Крім того, останнім часом багато наукових досліджень присвячено дослідженню впливу емоційного інтелекту на адаптивність у професійній діяльності.

У психологічній науці дослідження емоційного інтелекту переважно зосереджувалося на прикладному аспекті. Це поняття розглядалося в контексті таких практичних напрямів, як психологічне консультування, освітній процес, виховна робота, а також управління персоналом і розвиток лідерських якостей в організаційному середовищі.

Таким чином, емоційний інтелект можна визначити як сукупність ментальних здібностей, що забезпечують розпізнавання, осмислення та регуляцію емоційних станів — як власних, так і чужих. Це інтегральне утворення в структурі особистості, яке поєднує інтелектуальні, емоційні та вольові компоненти, впливаючи на ефективність поведінки, міжособистісну взаємодію та адаптацію в соціумі. Емоційний інтелект виступає внутрішнім ресурсом, який дає змогу людині усвідомлювати свої емоції, контролювати їх у складних ситуаціях, приймати зважені рішення та будувати конструктивні стосунки. У сучасних умовах саме ця здатність значною мірою визначає не лише психологічне благополуччя особистості, але й успішність її професійної діяльності.

Отже, емоційний інтелект відіграє важливу роль у професійній адаптивності, а саме він впливає на:

1. Покращення комунікації. Люди з високим рівнем емоційного інтелекту краще розуміють емоції інших, що допомагає їм ефективніше спілкуватися та вирішувати конфлікти.

2. Зниження стресу. Високий емоційний інтелект допомагає краще управляти власними емоціями, що знижує рівень стресу та підвищує стійкість до стресових ситуацій.

3. Підвищення мотивації. Люди з високим емоційним інтелектом здатні краще мотивувати себе та інших, що сприяє більшій продуктивності та задоволеності роботою.

4. Покращення командної роботи. Високий емоційний інтелект сприяє кращій співпраці в команді, оскільки такі люди краще розуміють та підтримують своїх колег.

5. Адаптація до змін. Люди з високим емоційним інтелектом легше адаптуються до змін, оскільки вони краще розуміють свої емоції та емоції інших, що допомагає їм швидше знаходити рішення в нових ситуаціях.

Найголовнішими чинниками адаптивності у професійній діяльності, на які доцільно досліджувати, є здатність до навчання та саморозвитку, вміння швидко реагувати на зміни умов роботи, емоційна стійкість, комунікабельність, а також наявність позитивного ставлення до нових викликів. Важливу роль відіграє здатність співпрацювати з колегами і клієнтами, відкритість до нових ідей та технологій, а також готовність до освоєння нових навичок та інструментів. Не менш значущою є гнучкість у мисленні, що дозволяє знаходити неочевидні рішення і застосовувати їх на практиці. Здатність ефективно управляти часом і ресурсами також є ключовим аспектом, що дозволяє адаптуватися до змін і залишатися продуктивним у нових обставинах.

1.3. Особливості психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях

Адаптація співробітників до роботи в іноземних компаніях має свої особливості, які включають кілька ключових психологічних чинників:

1. Культурна адаптація. Співробітники повинні пристосуватися до нової корпоративної культури, яка може значно відрізнятися від їхньої рідної. Це включає розуміння та прийняття нових норм, цінностей та стилю спілкування.

Культурна адаптація включає кілька етапів:

– початкове ознайомлення з новою культурою, поступове прийняття її елементів та інтеграція в повсякденну професійну діяльність. На початковому етапі співробітник стикається з культурним шоком, який може проявлятися у вигляді стресу, розгубленості та невпевненості. Цей етап характеризується високим рівнем емоційного напруження, оскільки співробітник намагається зрозуміти нові культурні коди та адаптувати свою поведінку відповідно до них;

– поступове прийняття нової культури відбувається через взаємодію з колегами, участь у корпоративних заходах та навчання. Важливу роль у цьому процесі відіграє підтримка з боку керівництва та колег, які можуть допомогти співробітнику зрозуміти та прийняти нові культурні норми;

– інтеграція в нову культуру завершується тоді, коли співробітник починає відчувати себе комфортно в новому середовищі, приймає нові цінності та норми як свої власні та ефективно взаємодіє з колегами [2, с. 615].

Успішна культурна адаптація сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню рівня стресу та покращенню загального психологічного клімату в колективі.

2. Мовний бар'єр. Володіння мовою країни, де знаходиться компанія, є важливим аспектом, оскільки ефективна комунікація є основою професійної діяльності. Мовний бар'єр може впливати на різні аспекти роботи, включаючи взаємодію з колегами, розуміння завдань та інструкцій, участь у нарадах та

презентаціях, а також загальну ефективність виконання професійних обов'язків. Співробітники, які не володіють мовою на достатньому рівні, можуть відчувати труднощі у спілкуванні, що призводить до непорозумінь, помилок та зниження продуктивності. Крім того, мовний бар'єр може впливати на соціальну інтеграцію співробітника в колектив, оскільки обмежує його можливості для неформального спілкування та встановлення міжособистісних зв'язків. Це, в свою чергу, може призводити до ізоляції та зниження рівня задоволеності роботою. Для подолання мовного бар'єру компанії можуть надавати мовні курси та тренінги, що допомагають співробітникам покращити свої мовні навички. Також важливу роль відіграє підтримка з боку колег та керівництва, які можуть допомогти новим співробітникам адаптуватися до мовного середовища. Успішне подолання мовного бар'єру сприяє підвищенню ефективності комунікації, покращенню взаємодії в колективі та загальному підвищенню продуктивності праці.

3. Емоційний інтелект. Високий рівень емоційного інтелекту значною мірою сприяє успішній адаптації працівників до нових умов діяльності. Здатність усвідомлювати й контролювати власні емоції, а також розуміти емоційний стан інших, дозволяє ефективніше реагувати на зміни, знижувати рівень стресу та зберігати продуктивну взаємодію з колегами. Структура емоційного інтелекту охоплює низку ключових компонентів: самосвідомість (усвідомлення власних емоцій), саморегуляцію (контроль емоційних реакцій), мотивацію (внутрішній стимул до досягнення), емпатію (здатність відчувати емоційний стан іншого) і соціальні навички (ефективна комунікація та міжособистісна поведінка). Самосвідомість дозволяє співробітникам усвідомлювати свої емоції та їх вплив на поведінку, що допомагає краще адаптуватися до нових ситуацій. Саморегуляція включає здатність контролювати свої емоції та поведінку, що є важливим для зниження рівня стресу та підтримання продуктивності в умовах змін.

Мотивація сприяє підтриманню високого рівня залученості та ефективності в роботі, навіть у складних умовах. Емпатія дозволяє співробітникам краще розуміти емоції та потреби колег, що сприяє покращенню взаємодії та співпраці в колективі [23, с. 174].

Соціальні навички включають здатність ефективно спілкуватися, вирішувати конфлікти та будувати позитивні міжособистісні відносини, що є важливим для успішної адаптації до нової корпоративної культури. Високий рівень емоційного інтелекту допомагає співробітникам легше адаптуватися до змін, швидше інтегруватися в новий колектив та ефективніше виконувати свої професійні обов'язки. Успішна адаптація сприяє підвищенню продуктивності праці, зниженню рівня стресу та покращенню загального психологічного клімату в колективі [6, с. 55].

4. Соціальна підтримка. Наявність підтримки з боку колег та керівництва значно полегшує процес адаптації. Соціальна підтримка допомагає зменшити стрес та підвищити почуття приналежності до команди.

Соціальна підтримка є важливим чинником, що впливає на адаптацію співробітників до роботи в іноземних компаніях. Соціальна підтримка може проявлятися у різних формах, включаючи емоційну підтримку, інформаційну підтримку та інструментальну підтримку. Емоційна підтримка включає прояви співчуття, розуміння та заохочення з боку колег та керівництва, що допомагає співробітникам справлятися з емоційними викликами, пов'язаними з адаптацією до нових умов. Інформаційна підтримка включає надання необхідної інформації та порад, що допомагають співробітникам орієнтуватися в новому середовищі, розуміти вимоги та очікування компанії. Інструментальна підтримка включає надання конкретної допомоги у виконанні професійних завдань, що сприяє підвищенню ефективності роботи та зниженню рівня стресу. Підтримка з боку соціального оточення сприяє створенню сприятливого психологічного клімату в команді, що істотно полегшує процес адаптації працівників та підвищує їхню ефективність у

професійному середовищі.. Наявність підтримки з боку колег та керівництва допомагає співробітникам відчувати себе більш впевнено та комфортно в новому середовищі, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності та задоволеності роботою [5, с. 257].

5. Гнучкість та відкритість до змін. Гнучкість та відкритість до змін є важливими психологічними чинниками, що впливають на адаптацію співробітників до роботи в іноземних компаніях. Гнучкість включає здатність співробітника швидко реагувати на зміни в робочому середовищі, адаптувати свої методи роботи та підходи до виконання завдань відповідно до нових вимог та умов. Відкритість до змін передбачає готовність співробітника приймати нові ідеї, технології та методи роботи, а також бажання вчитися та розвиватися в нових умовах.

Ці якості є критично важливими в умовах швидких змін, що характерні для сучасного бізнес-середовища, особливо в іноземних компаніях, де можуть бути різні підходи до управління, організації праці та корпоративної культури. Співробітники, які демонструють високу гнучкість та відкритість до змін, легше інтегруються в новий колектив, швидше освоюють нові професійні навички та ефективніше виконують свої обов'язки. Вони також здатні краще справлятися зі стресом, пов'язаним з адаптацією до нових умов, оскільки їхня готовність до змін допомагає їм сприймати нові ситуації як можливості для розвитку, а не як загрози.

Крім того, гнучкість та відкритість до змін сприяють формуванню позитивного ставлення до роботи та підвищенню рівня задоволеності професійною діяльністю. Успішна адаптація співробітників, які володіють цими якостями, сприяє підвищенню загальної ефективності роботи компанії, покращенню міжособистісних відносин у колективі та створенню сприятливого психологічного клімату. Таким чином, розвиток гнучкості та відкритості до змін є важливим аспектом професійного розвитку співробітників та їхньої успішної адаптації до роботи в іноземних компаніях.

Діяльність співробітників у іноземних компаніях має свої специфічні особливості, які визначаються необхідністю адаптації до корпоративної культури, організаційних цінностей та робочих практик, що можуть суттєво відрізнятися від звичних. Одним із ключових викликів є мовний бар'єр. Навіть якщо співробітник добре володіє іноземною мовою, комунікація може ускладнюватися через професійний сленг, акценти, специфічну термінологію та культурні нюанси мови. Важливим аспектом є також розуміння неформальних норм спілкування, які можуть відрізнятися у різних країнах.

Іншим серйозним викликом є інтеграція у корпоративну культуру. Співробітники повинні не лише зрозуміти, а й прийняти цінності, етику та методи ведення бізнесу компанії. Це може включати стилі керівництва, підходи до вирішення конфліктів та пріоритети у роботі. Невідповідність між національною культурою співробітника та корпоративною культурою компанії може призводити до конфліктів або нерозуміння.

Ще одним суттєвим викликом є робота у мультикультурній команді. Це потребує високого рівня міжкультурної компетенції, здатності враховувати та поважати культурні відмінності колег. Необхідність адаптуватися до різних стилів роботи та способів спілкування може бути складною, особливо якщо співробітник не має досвіду роботи у міжнародному середовищі.

Адаптація до законодавчих та регуляторних вимог країни розташування компанії також є важливим аспектом. Різниця у трудовому законодавстві, податкових програмах та правилах працевлаштування може створювати додаткові складнощі для співробітників. Також це може включати виконання специфічних вимог щодо документації чи відповідність стандартам безпеки.

Стресові ситуації, які виникають через необхідність долати ці виклики, можуть впливати на емоційний стан та продуктивність співробітника. Управління стресом, розвиток емоційної стійкості та здатність працювати у невизначених умовах стають важливими складовими успішної роботи в іноземній компанії. Підтримка з боку керівництва, навчання та програми

адаптації можуть допомогти працівникам ефективно долати ці виклики та успішно інтегруватися у нове професійне середовище.

Висновки до 1 розділу

Адаптивність – це здатність особистості або системи ефективно реагувати на зміни, невизначеність або нові умови середовища. Основними складовими адаптивності є гнучкість мислення, яка дозволяє швидко змінювати підходи до вирішення завдань, і здатність до навчання, що сприяє освоєнню нових знань та навичок. Емоційна стійкість також є важливим елементом, оскільки вона допомагає справлятися зі стресовими ситуаціями та зберігати позитивне мислення. Соціальна адаптивність включає вміння взаємодіяти з іншими людьми, пристосовуючи стиль спілкування до їхніх потреб і очікувань. Крім того, адаптивність передбачає ефективне управління ресурсами, включаючи час і енергію, для досягнення оптимальних результатів в умовах змін.

Чинники адаптивності у професійній діяльності включають здатність до навчання, що дозволяє оперативно засвоювати нові знання та навички в умовах змін. Емоційна стійкість є важливим аспектом, оскільки вона допомагає справлятися зі стресом та підтримувати високу продуктивність у складних ситуаціях. Високий рівень міжособистісної комунікації сприяє ефективній співпраці з колегами та вирішенню конфліктів. Гнучкість мислення, яка дозволяє швидко адаптуватися до нових умов, є ще одним вагомим чинником професійної адаптивності. Управління часом та ресурсами грає ключову роль у збереженні балансу між вимогами роботи та особистими потребами.

Психологічні чинники адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях охоплюють здатність до міжкультурної комунікації, що включає розуміння і врахування культурних особливостей колег та керівництва. Важливу роль відіграє емоційна гнучкість, яка допомагає

працівнику адаптуватися до нових умов та зберігати внутрішній спокій у стресових ситуаціях. Саморегуляція є критично важливою, адже дозволяє керувати власними емоціями та поведінкою під час взаємодії у мультикультурному середовищі. Вміння виявляти емпатію сприяє налагодженню конструктивних стосунків у команді та зменшенню конфліктів, пов'язаних із культурними відмінностями. Крім того, високий рівень мотивації до освоєння нових знань та навичок є важливою складовою психологічної адаптації, яка дозволяє ефективно інтегруватися у нове професійне середовище.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ

2.1. Організація та методи дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях

Організація дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях передбачає кілька ключових етапів:

1. Визначення цілей і завдань дослідження. Основною метою є аналіз психологічних факторів, які впливають на адаптацію працівників до культурних, організаційних та професійних особливостей роботи в іноземних компаніях.

Завдання можуть включати визначення ключових чинників адаптивності, дослідження стресових ситуацій, які виникають під час адаптації, та формування рекомендацій для покращення адаптації.

2. Розробка методології дослідження. Вибір методів збору даних, визначення критеріїв вибору учасників дослідження.

3. Збір даних. Проведення тестування учасників, фіксація основних труднощів, з якими стикаються співробітники, а також їхніх стратегії подолання цих труднощів.

4. Аналіз даних. Використання статистичних методів для обробки даних.

Характеристика вибірки:

У дослідженні взяли участь 50 осіб, серед яких було 26 чоловіків і 24 жінки. Усі респонденти працюють у міжнародних компаніях та мають досвід професійної взаємодії в іноземному корпоративному середовищі. Віковий діапазон учасників становив від 25 до 45 років. Із них 28 осіб були у віці від 25

до 34 років, а 22 респонденти – у віці від 35 до 45 років, що дало змогу охопити як молодших, так і більш досвідчених спеціалістів.

Учасники представляли різні галузі діяльності. Найбільшу частку становили фахівці ІТ-сфери – 18 осіб, що зумовлено високим рівнем інтеграції цієї галузі у глобальний ринок праці. Другу за чисельністю групу склали працівники у сфері маркетингу та реклами – 12 осіб. Сектор фінансів і бухгалтерського обліку був представлений 10 респондентами. До вибірки також увійшли 6 працівників із галузі обслуговування, зокрема туризму та готельної справи. Ще 4 учасники працювали у сфері HR, юриспруденції та суміжних напрямках.

Такий розподіл вибірки забезпечив різноманітність професійних контекстів, що дозволило отримати широку картину адаптаційних процесів у міжкультурному середовищі.

7. Рівень освіти. Більшість учасників дослідження мали вищу освіту другого рівня – ступінь магістра, таких було 38 осіб. Це свідчить про високий рівень фахової підготовки, а також про наявність у них сформованих професійних і когнітивних компетентностей, необхідних для успішної діяльності в міжкультурному середовищі. Решта 12 учасників мали диплом бакалавра, що забезпечує базову теоретичну й практичну підготовку у відповідній сфері.

8. Досвід роботи в іноземних компаніях. Учасники мали різну тривалість професійного досвіду в міжнародних організаціях. П'ятнадцять осіб працювали в іноземному корпоративному середовищі від 6 місяців до одного року, що вказує на етап первинної адаптації. Двадцять респондентів мали досвід від одного до трьох років, а ще п'ятнадцять – понад три роки, що дозволяє оцінити сталість адаптаційних стратегій та особливості інтеграції у тривалому часовому вимірі.

9. Мовні навички.

Щодо володіння англійською мовою, 30 учасників продемонстрували високий рівень, вільно використовуючи мову у професійній діяльності та міжособистісній комунікації. Ще 15 осіб мали середній рівень володіння, що передбачає розуміння професійної термінології та здатність до базової взаємодії. П'ять респондентів повідомили про початковий рівень знань, що потенційно ускладнює процес адаптації у мовно відмінному середовищі.

10. Географія роботи.

Згідно з даними анкетування, 32 респонденти працювали в Україні в офісах іноземних компаній. Їхня діяльність здійснювалася в межах локального ринку праці, але в умовах міжнародного корпоративного впливу. Ще 18 осіб працювали за кордоном — у представництвах компаній у Європі, США або країнах Азії, що передбачає безпосереднє занурення в нове культурне та професійне середовище.

11. Додаткова інформація:

Професійний статус: 40 осіб працюють на повну ставку, 10 осіб працюють на дистанційній основі.

Міжкультурний досвід: 22 учасники раніше працювали у міжнародних командах, 28 – вперше взаємодіяли із міжнародним колективом.

Для проведення дослідження було використано наступні методики:

1. Тест на емоційний інтелект Ніколаса Холла. Тест на емоційний інтелект був створений Ніколасом Холлом, американським психологом, який займався вивченням психологічних аспектів людської поведінки та взаємодії. Точний рік розробки тесту не завжди зазначається, але він був розроблений у контексті зростаючого інтересу до емоційного інтелекту наприкінці ХХ століття, коли ця концепція набирала популярності завдяки дослідженням Деніела Гоулмана.

Мета тесту полягає у вимірюванні рівня емоційного інтелекту особистості, що включає здатність розуміти, контролювати власні емоції,

співчувати іншим та ефективно взаємодіяти у соціальному середовищі. Цей тест використовується у різних сферах: від психологічного консультування та освіти до корпоративного середовища, зокрема для оцінки лідерських навичок, управління стресом та розвитку командної роботи.

Його доцільність для дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях є очевидною. Робота в іноземній компанії нерідко пов'язана зі стресом через нові культурні, мовні та професійні виклики. Емоційний інтелект у цьому контексті відіграє важливу роль, оскільки він впливає на здатність працівників адаптуватися до іншої корпоративної культури, розв'язувати конфлікти, підтримувати комунікацію з колегами з різних культурних середовищ та ефективно керувати власними емоціями у стресових ситуаціях.

Тест емоційного інтелекту, розроблений Ніколасом Холлом, складається з п'яти ключових шкал, кожна з яких спрямована на вимірювання окремого аспекту емоційної компетентності особистості. Ці шкали охоплюють:

1. Емоційна обізнаність. Ця шкала вимірює здатність людини усвідомлювати свої емоції, розуміти їхній вплив на поведінку та прийняття рішень. Люди з високими показниками за цією шкалою добре розуміють свої почуття, можуть ідентифікувати їх і використовувати для аналізу ситуацій. Наприклад, вони здатні розпізнати, коли відчувають стрес або радість, і зрозуміти, як це впливає на їхні дії.

2. Управління своїми емоціями. Ця шкала оцінює здатність контролювати свої емоції, особливо в стресових або складних ситуаціях. Вона включає вміння заспокоюватися, уникати надмірної емоційної реакції та підтримувати емоційну стабільність. Люди з високими показниками за цією шкалою зазвичай демонструють стійкість до стресу та здатність швидко відновлюватися після емоційних потрясінь.

3. Самомотивація. Ця шкала аналізує здатність використовувати емоції для досягнення цілей. Вона включає вміння підтримувати позитивний настрій,

навіть коли виникають труднощі, і зберігати мотивацію для досягнення бажаних результатів. Люди з високими показниками за цією шкалою зазвичай наполегливі, цілеспрямовані та здатні долати перешкоди.

4. Емпатія. Ця шкала вимірює здатність розуміти емоції інших людей, співпереживати їм і враховувати їхні почуття у взаємодії. Люди з високими показниками за цією шкалою зазвичай чутливі до емоційних потреб інших, здатні підтримувати та допомагати у складних ситуаціях.

5. Розпізнавання емоцій інших людей. Ця шкала оцінює здатність впливати на емоційний стан інших людей, розпізнавати їхні емоції за невербальними сигналами (вираз обличчя, тон голосу тощо) і використовувати цю інформацію для ефективної комунікації. Люди з високими показниками за цією шкалою зазвичай є хорошими комунікаторами та здатні створювати позитивну атмосферу у взаємодії.

2. Тест на стресостійкість Шелдона Коена. Тест на стресостійкість, відомий як «Шкала сприйнятого стресу» (Perceived Stress Scale, PSS), створений Шелдоном Коеном у співпраці з Т. Камарком і Р. Мермелстейном у 1983 році. Він був розроблений для оцінки рівня стресу, який людина сприймає у своєму житті. На відміну від інших тестів, що аналізують фізіологічні або об'єктивні показники стресу, цей тест акцентує увагу на суб'єктивному сприйнятті стресових ситуацій людиною.

Шкала сприйнятого стресу широко використовується у психології, медицині, а також у соціологічних дослідженнях. У сфері психології цей тест застосовується для діагностики рівня стресу клієнтів і виявлення факторів, які сприяють його виникненню. У медицині він використовується для аналізу впливу стресу на фізичне здоров'я пацієнтів, включаючи серцево-судинні захворювання та імунологічні розлади. У соціології тест допомагає оцінити загальний рівень стресу у різних групах населення, зокрема в контексті професійної діяльності.

3. Опитувальник когнітивної гнучкості (CFI) Деніса і Ванда Вол. Опитувальник когнітивної гнучкості (Cognitive Flexibility Inventory, CFI) був розроблений Денісом і Вандою Вол для оцінки рівня когнітивної гнучкості особистості. Цей інструмент створено з метою вимірювання здатності людини адаптуватися до змін, знаходити альтернативні рішення проблем і ефективно справлятися з новими ситуаціями.

CFI використовується у психологічних дослідженнях, консультуванні, а також у корпоративному середовищі для оцінки здатності працівників адаптуватися до змін у робочому середовищі. Опитувальник складається з питань, які оцінюють три основні аспекти когнітивної гнучкості:

Контроль над ситуацією – здатність сприймати зміни як можливість, а не загрозу.

Альтернативне мислення – уміння знаходити різні підходи до вирішення проблем.

Гнучкість у сприйнятті – здатність змінювати свою точку зору залежно від обставин.

4. Мотиваційний потенціал (тест Замфір). Методика вивчення мотивації професійної діяльності, розроблена К. Замфіром, є одним із найпоширеніших інструментів для оцінки мотиваційного потенціалу особистості. Вона була створена для аналізу внутрішньої та зовнішньої мотивації, що впливає на професійну діяльність. У модифікації Т.Елерса методика отримала додаткові аспекти, які дозволяють більш детально оцінити мотиваційний комплекс особистості.

Цей тест використовується для діагностики мотивації у професійній діяльності, зокрема у педагогічній, корпоративній та управлінській сферах. Він допомагає визначити, чи є діяльність сама по собі джерелом задоволення для людини (внутрішня мотивація) або ж мотивація базується на зовнішніх факторах, таких як соціальний престиж, заробітна плата чи уникнення критики.

Доцільність використання тесту Замфіра для дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях полягає в тому, що він дозволяє оцінити, які мотиви є ключовими для працівників у нових умовах. Наприклад, внутрішня мотивація може сприяти більшій стійкості до стресу та швидшій адаптації до нової корпоративної культури, тоді як зовнішня мотивація може впливати на рівень задоволеності роботою та ефективність взаємодії з колегами.

5. Мотивація успіху та страх невдачі (Т.Елерс). Методика була розроблена Т. Елерсом для оцінки двох основних аспектів мотивації особистості: прагнення до досягнення успіху та уникнення невдач. Цей тест дозволяє визначити, яка з двох мотивацій домінує у людини, і як це впливає на її поведінку в різних ситуаціях, зокрема в професійній діяльності.

Мотивація до успіху відображає прагнення досягти значущих результатів, проявити свої здібності та отримати визнання. Люди з високою мотивацією до успіху зазвичай активні, впевнені в собі та готові ризикувати заради досягнення мети. Страх невдачі, навпаки, характеризується бажанням уникнути негативних наслідків, критики або невдач, що часто супроводжується тривожністю і надмірною обережністю.

Тест складається з серії питань, які оцінюють рівень мотивації успіху та страху невдачі. Учасники відповідають на питання, обираючи варіанти, що найкраще відображають їхні почуття та поведінку в різних ситуаціях. Результати тесту демонструють співвідношення між двома видами мотивації, що дозволяє оцінити, як особистість справляється із викликами, ставить перед собою цілі та реагує на труднощі.

Методика Елерса активно використовується у психології, освіті та професійній діяльності, зокрема при консультуванні, відборі кадрів, розробці програм розвитку лідерства та управління. Її застосування в дослідженні психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях є доцільним, оскільки адаптація до нового культурного та

професійного середовища може залежати від балансу між прагненням до успіху та страхом зазнати невдачі. Люди з високою мотивацією до успіху, ймовірно, будуть більш відкритими до нових викликів і готовими долати труднощі, тоді як сильний страх невдачі може обмежувати їхню ефективність та здатність адаптуватися.

Ця методика є корисним інструментом для розуміння психологічних особливостей співробітників і розробки стратегії підтримки їхньої адаптації.

2.2. Аналіз результатів дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях

За результатами тесту на емоційний інтелект Ніколаса Холла було отримано дані, відображені у табл. 1.

Шкала емоційного інтелекту	Середній показник	Мінімальний показник	Максимальний показник	Кількість респондентів
Емоційна обізнаність	78%	56%	92%	39 респондентів (78%) показали хороший рівень, 11 (22%) потребують розвитку.
Управління своїми емоціями	65%	40%	89%	33 респонденти (65%) здатні добре контролювати емоції, 17 (35%) мають труднощі.
Самомотивація	82%	58%	94%	41 респондент (82%) демонструє високий рівень мотивації, 9 (18%) мають помірний рівень.

Шкала емоційного інтелекту	Середній показник	Мінімальний показник	Максимальний показник	Кількість респондентів
Емпатія	74%	47%	91%	37 респондентів (74%) добре розуміють емоції інших, 13 (26%) мають труднощі з емпатією.
Розпізнавання емоцій інших людей	68%	50%	88%	34 респонденти (68%) успішно взаємодіють з емоціями інших, 16 (32%) мають помірні результати.

Таблиця 1. Результати дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях за Тестом на емоційний інтелект Холла

1. Емоційна обізнаність. 39 респондентів (78%) добре усвідомлюють власні емоції, з чітким розумінням їх впливу на професійну діяльність. Максимальний рівень у 92% демонструють ті, хто швидко ідентифікує свої почуття в стресових ситуаціях. Натомість, 11 осіб (22%) потребують тренінгів для розвитку цієї навички, оскільки їхній мінімальний рівень — 56%.

2. Управління своїми емоціями. 33 співробітники (65%) виявляють достатню емоційну стійкість, зокрема здатність зберігати спокій під час високих навантажень. Максимальний показник у 89% демонструє видатну саморегуляцію, проте 17 осіб (35%) мають низькі результати, що вказує на вразливість до стресу.

3. Самомотивація. 41 респондент (82%) проявляє високий рівень самомотивації, ефективно адаптуючи цілі та залишаючись наполегливими. Максимальний рівень (94%) демонструють співробітники, орієнтовані на

досягнення, але 9 осіб (18%) із показником у 58% потребують додаткової мотиваційної підтримки.

4. Емпатія. 37 співробітників (74%) добре розуміють емоції своїх колег, що сприяє ефективній командній роботі. Максимум у 91% мають ті, хто може тонко враховувати емоційні потреби інших. Водночас 13 учасників (26%) з показником у 47% потребують розвитку емпатійних навичок.

5. Розпізнавання емоцій інших людей. 34 учасники (68%) можуть адекватно розпізнавати емоції колег та керівників, що позитивно впливає на комунікацію. Максимальний рівень у 88% демонструє впевнене володіння навичками міжособистісного впливу, але 16 осіб (32%) потребують вдосконалення в цій сфері.

Результати дослідження демонструють, що переважна більшість співробітників має розвинені навички емоційного інтелекту. Проте виявлено частину працівників, які потребують додаткової підтримки у сферах управління емоціями, емпатії та розпізнавання емоцій інших людей.

За результатом Тесту на стресостійкість Шелдона Коена було отримано дані, представлені у Рис. 1.



Рисунок 1. Результати дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях за Тестом на стресостійкість Шелдона Коена

1. Високий рівень стресостійкості. 20 респондентів (40%) показали високий рівень стресостійкості. Ці співробітники мають добре розвинені навички управління емоціями, що дозволяє їм справлятися з професійними викликами без значних негативних наслідків. Вони здатні зберігати спокій у стресових ситуаціях, швидко адаптуватися до змін і працювати продуктивно навіть під тиском.

2. Середній рівень стресостійкості. 18 респондентів (36%) продемонстрували середній рівень стресостійкості. Вони здатні справлятися зі стресом у більшості випадків, але можуть відчувати труднощі в ситуаціях підвищеного навантаження або великої невизначеності. Ця група потребує періодичної підтримки, зокрема участі у тренінгах з управління стресом та розвитку емоційної стійкості.

3. Низький рівень стресостійкості. 12 респондентів (24%) показали низький рівень стресостійкості. У них виникають труднощі з адаптацією до змін та управлінням емоціями в складних ситуаціях. Такі працівники часто відчують значне емоційне навантаження, що може впливати на їхню продуктивність. Для цієї групи доцільно організувати регулярну психологічну підтримку, індивідуальне консультування та навчальні програми.

Результати дослідження показують, що 40% співробітників мають високий рівень стресостійкості, що сприяє їхній успішній адаптації до роботи в іноземних компаніях. Середній рівень стресостійкості спостерігається у 36% респондентів – вони ефективно функціонують, але потребують певної підтримки. 24% учасників мають низьку стресостійкість, що свідчить про потребу у додаткових заходах для їхньої адаптації.

За результатом Опитувальника когнітивної гнучкості (CFI) Деніса і Ванда Вол було отримано дані, представлені у табл. 2.

Шкала когнітивної гнучкості	Середній показник	Мінімальний показник	Максимальний показник	Кількість респондентів (осіб)	Відсоток респондентів (%)
Контроль над ситуацією	78%	55%	91%	40	80%
Альтернативне мислення	72%	50%	89%	36	72%
Гнучкість у сприйнятті	65%	42%	86%	32	64%

Таблиця 2. Результати дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях за Опитувальником когнітивної гнучкості (CFI) Деніса і Ванда Вол

1. Контроль над ситуацією. Середній показник за цією шкалою становить 78%. 40 респондентів (80%) демонструють високий рівень здатності сприймати зміни та адаптуватися до нових умов, беручи відповідальність за ситуацію. Максимальний показник у 91% свідчить про те, що деякі працівники здатні ефективно бачити позитив у змінах і використовувати його для досягнення своїх цілей. Мінімальні результати (55%) у частини респондентів свідчать про труднощі у подоланні стресу, викликаного непередбаченими обставинами.

2. Альтернативне мислення. Шкала показала середній результат у 72%. 36 осіб (72%) здатні знаходити різноманітні підходи до розв'язання проблем, що сприяє їхній адаптивності до умов роботи в іноземних компаніях. Максимальний рівень у 89% демонструє вміння окремих респондентів творчо підходити до складних завдань. Водночас мінімальний результат у 50% у деяких учасників вказує на певну негнучкість у пошуку альтернатив.

3. Гнучкість у сприйнятті. За цією шкалою середній показник становить 65%. 32 респонденти (64%) показали здатність змінювати свої погляди та підходи залежно від обставин. Максимальний рівень у 86% свідчить про

високий рівень когнітивної гнучкості у частини працівників, що полегшує інтеграцію в іноземну корпоративну культуру. Проте 42% (мінімальний показник) показують, що деякі респонденти відчують труднощі зі зміною своєї точки зору та адаптацією до нового середовища.

Результати дослідження за Опитувальником когнітивної гнучкості (CFI) свідчать про те, що більшість працівників демонструють високий чи середній рівень когнітивної гнучкості, особливо за шкалами «Контроль над ситуацією» та «Альтернативне мислення». Ці навички є важливими для успішної адаптації до роботи в іноземних компаніях, де необхідно швидко реагувати на зміни та творчо підходити до вирішення завдань.

За результатом Тесту на мотиваційний потенціал (тест Замфір) було отримано дані, представлені у Рис. 2.

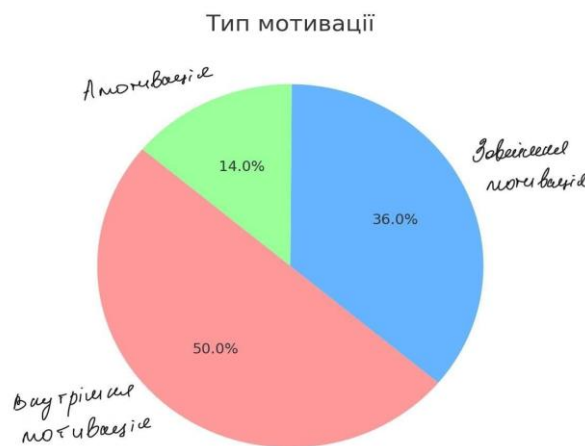


Рисунок 2. Результати дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях за Тестом на мотиваційний потенціал (тест Замфір)

1. Внутрішня мотивація. 25 респондентів (50%) показали високий рівень внутрішньої мотивації. Ці співробітники отримують задоволення від процесу роботи, цінують можливість реалізувати власні ідеї та розвивати професійні навички. Вони здатні підтримувати високу продуктивність навіть у стресових умовах та ефективно адаптуватися до нових корпоративних стандартів.

Працівники з внутрішньою мотивацією відіграють ключову роль у забезпеченні позитивної атмосфери в команді.

2. Зовнішня мотивація. 18 учасників (36%) орієнтовані на зовнішні стимули, такі як фінансова винагорода, кар'єрний ріст або соціальний престиж. Ця група демонструє стабільну продуктивність, проте їхня адаптивність залежить від умов, що надають зовнішні винагороди. Для таких співробітників важливо забезпечити системи бонусів, заохочень та визнання для підтримки їхньої мотивації на високому рівні.

3. Амотивація. 7 респондентів (14%) показали низьку мотивацію, що може бути наслідком стресу або недостатньої інтеграції в корпоративну культуру. Ці співробітники часто відчують труднощі у виконанні своїх обов'язків та адаптації до нових умов. Для них важливими є заходи з підвищення залученості, такі як індивідуальні програми розвитку, навчання та психологічна підтримка.

Результати дослідження свідчать про те, що половина співробітників має сильну внутрішню мотивацію, що сприяє їхній успішній адаптації до роботи в іноземних компаніях. Зовнішня мотивація характерна для понад третини працівників, що вказує на важливість створення сприятливих умов для їхнього розвитку. Невеликий відсоток учасників (14%) демонструє амотивацію, що потребує додаткової уваги та впровадження заходів для покращення їхньої адаптивності.

За результатом тесту «Мотивація успіху та страх невдачі» (Т.Елерс) було отримано дані, представлені у Рис. 3.



Рисунок 3. Результати дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях за тестом «Мотивація успіху та страх невдачі» (Т.Елерс)

1. Висока мотивація до успіху. 28 респондентів (56%) показали високий рівень мотивації до успіху. Вони прагнуть досягати значущих результатів, готові брати на себе ризики та виявляють високу активність у складних ситуаціях. Такі працівники часто проявляють ініціативу, швидко адаптуються до нових умов і ставлять перед собою амбітні цілі. Їхня здатність фокусуватися на досягненні допомагає швидше інтегруватися в корпоративну культуру іноземних компаній.

2. Помірна мотивація до успіху. 15 респондентів (30%) мають середній рівень мотивації до успіху. Вони здатні досягати поставлених цілей, але значною мірою залежать від сприятливих зовнішніх умов. Їхній рівень впевненості у своїх силах може знижуватися у випадках невизначеності або значного стресу. Ця група потребує додаткової підтримки у вигляді тренінгів з розвитку цілеспрямованості та самовпевненості.

3. Високий страх невдачі. 7 респондентів (14%) показали високий рівень страху невдачі. Їхня діяльність часто обумовлена прагненням уникнути

критики або негативних наслідків. Вони схильні обирати безпечні рішення, уникати ризиків і можуть демонструвати низьку активність у складних умовах. Для цієї групи рекомендовано індивідуальне консультування та програми психологічної підтримки, спрямовані на зниження тривожності та розвиток впевненості у власних силах.

Результати свідчать про те, що більшість співробітників (56%) мають високу мотивацію до успіху, що є важливим фактором їхньої адаптивності в умовах роботи в іноземних компаніях. 30% демонструють середній рівень мотивації, що вимагає створення сприятливих умов для їхньої реалізації. Водночас 14% учасників із високим рівнем страху невдачі потребують додаткової підтримки для подолання тривожності та формування позитивного ставлення до викликів.

Висновки до 2 розділу

У результаті емпіричного дослідження було виявлено, що хоча частина працівників міжнародних компаній демонструє загалом сприятливий рівень адаптивності до роботи в іншомовному корпоративному середовищі, у значної частини вибірки спостерігаються виражені труднощі в окремих психологічних компонентах, які є критично важливими для успішної інтеграції в мультикультурну професійну систему.

Зокрема, близько 35% респондентів виявили низький рівень умінь в управлінні власними емоційними реакціями, що ускладнює їхню здатність ефективно взаємодіяти в ситуаціях напруження чи конфлікту. Недостатній рівень емоційної регуляції корелює з підвищеним рівнем дистресу та підвищеною вразливістю до емоційного вигорання.

36% учасників продемонстрували знижені результати за індексом когнітивної гнучкості (CFI), що свідчить про труднощі з адаптивним мисленням, ригідність у прийнятті рішень та утруднене перемикавання між стратегіями реагування в нових умовах. Це обмежує їхню здатність ефективно

функціонувати у динамічному міжнародному середовищі, де часто виникають ситуації невизначеності або необхідність перегляду усталених підходів.

Також було зафіксовано низький рівень стресостійкості у 24% досліджуваних, що проявлялося у високих балах за шкалою сприйманого стресу та слабкій здатності до мобілізації внутрішніх ресурсів у критичних обставинах. 14% учасників мали високий рівень страху невдачі, що негативно впливає на їхню активність, ініціативність і здатність брати на себе відповідальність у незнайомих умовах.

Щодо мотиваційного компоненту, лише половина вибірки (50%) продемонструвала достатньо виражену внутрішню мотивацію до досягнення, що забезпечує суб'єктність у професійній діяльності. Інша частина мала ознаки зовнішньої мотивації або навіть амотивації (14%), що може свідчити про втрату особистісного залучення в процесі професійної реалізації.

Таким чином, аналіз даних дозволяє зробити висновок, що незважаючи на наявність загальних ознак адаптивності, значна частина учасників демонструє виражену потребу в психологічній підтримці та розвитку ключових характеристик, зокрема: емоційної саморегуляції, стресостійкості, когнітивної гнучкості та внутрішньої мотивації. Саме ці параметри були обґрунтовано обрані як цільові орієнтири для подальшого формувального етапу, реалізованого в розділі 3 за допомогою авторської тренінгової програми «Soft Landing».

Результати цього етапу стали не лише емпіричною діагностикою стану адаптивності, а й аналітичним фундаментом для побудови психологічного впливу, який має на меті покращення адаптаційних механізмів у працівників, що діють у багатокультурному середовищі.

РОЗДІЛ 3. ПРИКЛАДНА ЧАСТИНА ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ АДАПТИВНОСТІ СПІВРОБІТНИКІВ ДО РОБОТИ В ІНОЗЕМНИХ КОМПАНІЯХ

3.1. Розробка та обґрунтування тренінгової програми розвитку адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях

У контексті глобалізації ринку праці та активного залучення українських фахівців до роботи в міжнародних організаціях особливої актуальності набуває проблема професійної адаптації працівників до діяльності в іноземних компаніях. Як показує аналіз наукових джерел і практичний досвід фахівців у галузі організаційної психології, недостатній рівень адаптації до нових умов праці може мати наслідком зниження ефективності, зростання професійної напруги, емоційного вигорання та конфліктогенності в колективі.

Узагальнені результати емпіричного дослідження засвідчили, що співробітники міжнародних компаній стикаються з труднощами в адаптації, які обумовлені недостатнім рівнем розвитку окремих психологічних характеристик. Зокрема, виявлено труднощі в управлінні власними емоціями (35% мають низькі показники), знижену когнітивну гнучкість (у 36% – помірний або низький рівень за шкалами «альтернативне мислення» та «гнучкість у сприйнятті»), а також недостатній рівень внутрішньої мотивації (лише 50% демонструють її на належному рівні, 14% виявляють амотивацію). Крім того, 24% респондентів мають низьку стресостійкість, а 14% характеризуються високим страхом невдачі. Ці показники вказують на потребу в спеціальній програмі психологічного впливу, яка була б спрямована на розвиток ключових компонентів адаптивності. Саме на основі цих результатів було створено тренінгову програму «Soft Landing».

Програма є результатом комплексної розробки, що поєднує положення сучасних психологічних концепцій: теорії емоційного інтелекту (Д. Гоулман), когнітивно-поведінкової терапії (А. Бек, Д. Мікінбаум), теорії психологічної саморегуляції (А. Бандура), мотиваційної моделі досягнення (Д. Макклеланд). При створенні структури тренінгу враховувалися результати діагностичного етапу дослідження, що виявили потребу цільової вибірки у розвитку навичок саморегуляції, гнучкості мислення та мотиваційної орієнтації.

Розробка програми базувалася також на підході до навчання дорослих (андрагогіка), запропонованому М. Ноулзом. Відповідно до цього підходу, дорослі краще навчаються у форматі практико-орієнтованого, досвідового, рефлексивного навчання, в якому вони мають змогу безпосередньо застосовувати отримані знання до своєї професійної ситуації. Саме тому структура тренінгу «Soft Landing» побудована за принципом активного включення учасників у процес: через кейси, інтерактивні завдання, групові дискусії та вправи, орієнтовані на самоспостереження.

Додатковим підґрунтям для розробки тренінгової програми стала концепція адаптації як процесу подолання когнітивного дисонансу (Л. Фестінгер), що виникає у відповідь на зовнішні культурні та організаційні відмінності. У контексті роботи в міжнародному середовищі працівник стикається з численними новими стимулами: іншою мовою, іншим стилем комунікації, моделями лідерства, структурою взаємодії, очікуваннями з боку менеджменту. У разі відсутності внутрішніх ресурсів, таких як психологічна гнучкість чи здатність до регуляції емоцій, працівник може демонструвати неадаптивну поведінку — пасивність, уникання відповідальності, і навіть протидію інтеграції в колектив.

Особлива увага приділялася діалогу з учасниками, модерації обговорень та формуванню безпечного простору для відкритої рефлексії. Протягом тренінгу було забезпечено дотримання принципу конфіденційності та недирективності, що створило умови для вільного висловлення думок і переживань.

Мета тренінгу – розвиток психологічної адаптивності працівників до умов іноземних компаній шляхом формування стійких внутрішніх механізмів саморегуляції та професійної гнучкості.

Формат програми: 6 днів по 4 години, загалом 24 години занять. Це дозволило досягти необхідного формуючого впливу. У тренінгу взяли участь 24 особи віком 25–45 років, які працюють у міжнародних компаніях або мультикультурних командах. Програма реалізовувалась у змішаному форматі (очні заняття, самостійна робота, групові обговорення, онлайн-підтримка).

Програма тренінгу включала чотири модулі:

1. Розвиток емоційного інтелекту. Застосовувалися такі вправи: «Емоційний барометр», активне слухання, емпатійне моделювання, метод емоційного самоспостереження. Основна мета – формування здатності усвідомлювати, вербалізувати та регулювати емоційні стани у професійному середовищі.
2. Розвиток стресостійкості. Практикувалися техніки дихальної саморегуляції, релаксації, майндфулнес, вправа «Тригери – ресурси». Основне завдання – навчити учасників використовувати внутрішні ресурси для підтримки стабільного функціонування у стресових ситуаціях.
3. Когнітивна гнучкість. Включено вправи «Погляд з трьох позицій», «Рефреймінг ситуації», аналіз кейсів міжкультурних непорозумінь. Метою є розвиток здатності змінювати когнітивну перспективу відповідно до контексту, виявляти нові варіанти реагування.
4. Формування мотиваційної спрямованості. Використовувались вправи на визначення індивідуальних цілей, формування карт внутрішніх ресурсів, постановка SMART-цілей.

Кожен модуль завершувався сесією групової рефлексії, що дозволяла інтегрувати досвід, отриманий під час тренінгу, та сформулювати усвідомлене ставлення до змін у власному стилі професійної поведінки. Організація тренінгу була побудована з урахуванням етичних принципів професійної психології: добровільність участі, анонімність результатів, дотримання

суб'єкт-суб'єктного підходу.

Реалізація програми стала можливою завдяки попередньо проведеному аналізу потреб цільової аудиторії. Зміст програми було адаптовано до типових труднощів, з якими стикаються працівники у процесі адаптації до іноземного середовища. Серед них — складність у розумінні невербальної поведінки, тривожність під час онлайн-презентацій англійською мовою, страх помилок у спілкуванні, а також надмірна орієнтація на результат без врахування емоційного фону.

З урахуванням зазначених потреб у програму було інтегровано адаптовані психотехнічні вправи, які дозволяють моделювати типові робочі ситуації, створювати простір для аналізу внутрішніх реакцій та пошуку нових стратегій поведінки. Тренінг спрямовувався не тільки на формування нових навичок, але і на трансформацію ставлення до змін, посилення суб'єктної позиції працівника в професійному середовищі.

З точки зору педагогічної ефективності, програма відповідає таким критеріям: логічність структури, міжмодульна послідовність, наявність чітких навчальних цілей, врахування індивідуального темпу кожного учасника. Важливою умовою стало формулювання результатів кожного блоку у форматі практичних навичок, які учасник може почати застосовувати вже наступного дня після завершення тренінгу.

Таким чином, тренінгова програма «Soft Landing» ґрунтується на інтеграції науково обґрунтованих теорій, емпіричних даних і запитів практики. Вона забезпечує можливість розвитку внутрішніх ресурсів працівників, необхідних для ефективного функціонування у сучасному багатокультурному корпоративному середовищі. У наступному підпункті представлено результати оцінки ефективності даної програми на основі психодіагностичного порівняння даних до та після її проведення.

3.2. Результати апробації тренінгової програми розвитку психологічної адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях

Одним із ключових етапів реалізації прикладного дослідження стало визначення ефективності тренінгової програми «Soft Landing». Головна мета цього етапу — не лише перевірити гіпотезу про вплив тренінгу на психологічну адаптивність, але й отримати емпіричне підтвердження його результативності у реальному організаційному середовищі.

Оцінювання проводилось за методикою порівняння результатів до та після тренінгу, що передбачає вимірювання за допомогою валідизованих психодіагностичних методик. Додатково включались елементи якісного аналізу (анкетування, рефлексивні відгуки, групова динаміка), що забезпечило комплексну оцінку впливу.

В дослідженні брали участь 24 особи — працівники з досвідом взаємодії з іноземними колегами. Після первинного тестування всі пройшли повний курс програми (4 модулі), а потім — фінальне діагностування. Такий підхід дозволив зафіксувати зміни у наступних вимірах: емоційна обізнаність, управління емоціями, когнітивна гнучкість, рівень стресу, мотивація до успіху.

Для перевірки ефективності тренінгової програми «Soft Landing» було проведено повторне психодіагностичне обстеження учасників за тими ж методиками, які застосовувалися на констатувальному етапі дослідження. Такий підхід дозволив здійснити парне зіставлення результатів «до» та «після» формувального впливу, а також визначити динаміку змін за ключовими психологічними показниками, що є індикаторами адаптивності особистості.

Оцінювання проводилося за валідизованими психодіагностичними методиками, які вже застосовувалися в другому розділі:

- Методика діагностики емоційного інтелекту (автор – С. Холл), що дозволяє оцінити рівень емоційної обізнаності та вміння управляти емоціями;

- Індекс когнітивної гнучкості (Cognitive Flexibility Index – CFI), який виявляє здатність до адаптивного мислення та перемикання стратегій;
- Шкала сприйманого стресу (PSS) у адаптації Ш. Коена, що вимірює суб'єктивну напруженість та вразливість до стресових факторів;
- Тест мотивації досягнення у професійній сфері (адаптація тесту Т. Елерс), спрямований на оцінку внутрішньої мотивації до успіху.

Результати порівняльного аналізу виявили чітку позитивну динаміку: після завершення програми спостерігалось зростання рівня емоційної обізнаності та покращення навичок управління емоціями, підвищення когнітивної гнучкості, зниження рівня суб'єктивного стресу, а також активізація внутрішньої мотивації досягнення.

Оцінювання здійснювалось за шкалами відповідних авторських методик, з використанням єдиної 100-бальної системи інтерпретації, де 100 балів відповідає максимально вираженому рівню розвитку кожного з показників. Це дозволило стандартизувати результати та забезпечити об'єктивне порівняння динаміки змін у кількісному вимірі.

Психологічний показник адаптивності	До тренінгу	Після тренінгу	Динаміка
Емоційна обізнаність (С. Холл)	58	75	17
Управління емоціями (С. Холл)	55	72	17
Когнітивна гнучкість (CFI)	60	78	18
Сприйманий рівень стресу (Ш. Коен)	70	50	-20

Мотивація до успіху (Т. Елерс)	62	80	18
-----------------------------------	----	----	----

Таблиця 1. Порівняльна динаміка психологічних показників учасників до та після тренінгу «Soft Landing» (у балах)

Таким чином, ефективність програми підтверджується кількісно — через порівняння середніх значень до та після участі в тренінгу. Динаміка змін становить у середньому від 17 до 18 балів, що дозволяє говорити про її статистичну значущість у межах практичного впливу.

Суттєвою була і робота з когнітивною гнучкістю. В рамках тренінгу розглядалися кейси та вправи, що моделюють типові ситуації міжкультурної комунікації. Учасники вчилися відмовлятися від стереотипного мислення, формувати альтернативні погляди. Це дозволило знизити напругу у контакті з «іншістю» — іншими стилями спілкування, поведінковими нормами, робочими очікуваннями.

У частині управління емоціями позитивна динаміка підтвердилась як через числові показники, так і через спостереження за груповою динамікою. Зокрема, учасники стали менш уникати конфліктних тем, легше залучалися в діалог, демонстрували більшу відкритість у рефлексії.

Рівень мотивації до досягнення, який до тренінгу був нижчим за очікуваний середній рівень, підвищився. Пояснити це можна тим, що під час вправ з постановки цілей учасники переосмислювали власні пріоритети, вчилися ставити досяжні цілі та визначати ресурси для їх реалізації. Це активізувало прагнення до професійного саморозвитку.

Особливе місце у дослідженні займав суб'єктивний рівень стресу. Його зниження пояснюється освоєнням технік майндфулнес, дихальних вправ, а

також формуванням внутрішнього відчуття контролю над емоційною сферою. Це дало змогу не лише знизити напругу, а й запобігти потенційному емоційному вигоранню.

Групова динаміка підтвердила ефективність методу: з кожним модулем зростала залученість, рівень відкритості та глибини обговорень. Це є важливим показником того, що учасники не лише теоретично засвоїли матеріал, але й готові практикувати його у реальному середовищі.

Отже, результати дослідження підтвердили ефективність тренінгової програми як інструменту формування адаптивності. Програма довела свою придатність до використання у бізнес-середовищі, де працівники постійно стикаються з новими викликами, культурними бар'єрами, необхідністю швидкого включення у робочі процеси. Враховуючи отримані дані, програму можна рекомендувати для регулярного впровадження в HR-стратегії компаній з інтернаціональними командами.

Висновки до Розділу 3

У третьому розділі дипломної роботи реалізовано прикладний етап дослідження, що передбачав розробку, впровадження та емпіричну перевірку ефективності тренінгової програми розвитку адаптивності «Soft Landing». Програма базувалася на результатах попереднього діагностичного етапу, під час якого було виявлено зниження рівня когнітивної гнучкості, труднощі з управлінням емоціями, високий рівень стресу та домінування зовнішньої мотивації серед співробітників міжнародних компаній. Всі виявлені чинники безпосередньо впливали на рівень адаптивності працівників і потребували формувального впливу.

Програма була побудована на сучасних наукових підходах до розвитку емоційного інтелекту (Д. Гоулман), саморегуляції (А. Бандура), когнітивної терапії (А. Бек), а також на андрогогічній моделі навчання дорослих (М.

Ноулз). Вона включала чотири модулі, спрямовані на розвиток ключових характеристик адаптивності: емоційного самоконтролю, здатності до швидкого перемикавання між стратегіями мислення, вміння працювати зі стресом та внутрішньої мотивації до досягнення.

Програма реалізовувалася у форматі очного тренінгу тривалістю 24 години загалом. Участь у тренінгу взяли 24 працівники міжнародних компаній, які проходили попереднє тестування, брали участь у чотирьох тематичних модулях і заповнювали повторні методики після завершення курсу. Така структура дозволила відстежити динаміку змін у кожного учасника індивідуально, а також провести груповий аналіз ефективності.

Результати психодіагностики засвідчили наявність суттєвих змін. Середні показники за методиками емоційної обізнаності, когнітивної гнучкості та мотивації до досягнення зросли на 17–18 балів, а рівень сприйманого стресу знизився на 20 балів. Це є підтвердженням практичної значущості програми. Крім того, спостереження за груповою динамікою засвідчило зростання відкритості, зниження тривожності та посилення взаємної підтримки учасників.

Аналіз зворотного зв'язку виявив, що 91% учасників визнали програму корисною, 83% почали застосовувати здобуті знання в професійній діяльності. Позитивні зрушення були зафіксовані і у сфері комунікації: учасники повідомляли про підвищення впевненості в публічних виступах, кращу взаємодію з іноземними колегами та здатність до адаптації в стресових ситуаціях.

Особливу роль у підвищенні ефективності тренінгу відіграв компонент саморефлексії. Учасники, які мали високий рівень самоспостереження, демонстрували кращу динаміку за всіма іншими параметрами. Це підтверджує необхідність включення рефлексивних технік у структуру тренінгових програм як важливого ресурсу розвитку адаптивної поведінки.

Таким чином, у результаті реалізації прикладної частини дослідження:

- Розроблено науково обґрунтовану тренінгову програму розвитку адаптивності працівників до роботи в іноземних компаній;
- Проведено її впровадження на вибірці з 24 осіб із застосуванням кількісної та якісної оцінки ефективності;
- Виявлено значущі позитивні зміни у психологічних показниках адаптивності;
- Доведено ефективність впровадженої програми як інструменту формування професійної гнучкості та емоційної стабільності працівників.

Отримані результати можуть бути використані в HR-практиках, корпоративному навчанні.

ВИСНОВКИ

У межах виконання дипломної роботи на тему «Психологічні чинники адаптивності співробітників до роботи в іноземних компаніях» було здійснено дослідження, яке охоплювало теоретичний аналіз наукових підходів до проблеми адаптивності, емпіричне вивчення її психологічних чинників, а також розробку та апробацію програми психологічного супроводу працівників, що працюють в іноземному корпоративному середовищі.

У теоретичному розділі адаптивність розглянута як цілісна властивість особистості, яка проявляється в здатності ефективно функціонувати в нових соціально-професійних умовах. Було з'ясовано, що структура адаптивності включає такі ключові компоненти, як емоційна регуляція, когнітивна гнучкість, стресостійкість, мотивація досягнення, а також внутрішня організованість та вміння встановлювати й підтримувати продуктивну взаємодію в нових умовах.

У другому розділі здійснено емпіричне дослідження психологічних чинників адаптивності співробітників, які працюють в іноземних компаніях. Для збору даних використано п'ять методик: тест емоційного інтелекту Н. Холла, шкалу сприйняття стресу Шелдона Коена, опитувальник когнітивної гнучкості, методику мотивації трудової діяльності К. Замфіра та методику мотивації досягнення Т. Елерса. У дослідженні взяли участь 50 респондентів, що дозволило отримати репрезентативні показники.

Результати дослідження виявили наявність труднощів у адаптації працівників до роботи в міжнародному середовищі. Зокрема, значна частина учасників показала зниження рівня саморегуляції емоцій, високий рівень суб'єктивного стресу, недостатню когнітивну гнучкість, а також домінування зовнішньої мотивації над внутрішньою. У ряду співробітників виявлено превалювання страху невдачі над орієнтацією на досягнення, що вказує на потребу в цілеспрямованій психологічній підтримці в період адаптації.

З огляду на отримані результати було розроблено тренінгову програму «Soft Landing», спрямовану на розвиток емоційної саморегуляції, підвищення рівня стресостійкості, формування гнучкого мислення та внутрішньої мотивації до досягнення. Програму впроваджено у форматі тренінгових сесій, у яких взяли участь працівники, що продемонстрували найнижчі результати за ключовими показниками.

Апробація тренінгової програми показала її ефективність. Після проходження курсу учасники виявили позитивну динаміку: зросли рівні емоційної врівноваженості, стресостійкості, самоконтролю, а також мотиваційної активності. Це дозволяє розглядати програму як ефективний інструмент психологічної підтримки працівників у процесі їхньої професійної адаптації до умов роботи в іноземних компаніях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г. До аналізу ціннісних складових культури особи. *Професійна освіта: педагогіка і психологія: польсько-український щорічник* / за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало та ін. К., 2018. С. 233–249.
2. Бех І. Д. Виховання особистості: Підручник. К., 2016. 848 с.
3. Бех І. Д. Рефлексія у духовному «Я» особистості. *Рідна школа*. 2018. №8–9. С. 9–14.
4. Бойправ М. Д. Загальна психологія. Навчальний посібник. Т. 1; за ред. О. П. Щотки, О. П. Пісоцького, О. І. Нещерет. Ніжин, 2016. 298 с.
5. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості: монографія. Суми, 2017. 608 с.
6. Булах І. С. Витоки особистісного зростання людини. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки*. 2017. Вип. 6 (51). С. 53–64.
7. Булах І. С. Життєва криза як імпульс до самоціннісної траєкторії особистісного зростання людини. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 33. С. 58–68.
8. Буняк Н. А. Загальна психологія: лекції (частина І). Тернопіль, 2017. 102 с.
9. Васянович Г. Основи психології. К., 2017. 114 с.
10. Вірна Ж. П. Мотиваційно-сміслова регуляція: Монографія. Луцьк, 2016. 319 с.
11. Галян І. М. Психодіагностика: навч. посіб. 2-ге вид., стереотип. К., 2017. 464 с.
12. Дуткевич Т. Загальна психологія. Теоретичний курс. К.: Центр навчальної літератури, 2019. 388 с.
13. Максименко С. Д. Загальна психологія: підручник. К., 2019. 272 с.

14. Мамон О.В. Самооцінка: аналіз поняття, структури і процесу формування. *Витоки педагогічної майстерності*. Полтава, 2017. Вип. 8. Ч. 2. С. 172–176.
15. Москалець В. П. Загальна психологія: Підручник. К., 2020. 564 с
16. Панчук Н. П. Ціннісні орієнтації як основа вибору життєвих цілей. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 18. С. 624–634.
17. Партенадзе О. В. Дослідження особливостей життєвих перспектив. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*. 2017. Т. 2. Вип. 9. С. 170–179.
18. Пісоцький В. П. Психологія особистості: конспект лекцій: навчально-методичний посібник. Ніжин, 2017. 138 с.
19. Помиткіна Л. В. Вибір стратегій досягнення життєвих цілей. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка*. 2018. № 22. С. 89–94.
20. Савенкова Л. О. Психологія спілкування: навч. посіб. К., 2015. 309 с.
21. Сергєєнкова О. П. Загальна психологія: навч. посіб. К., 2017. 296 с.
22. Столяренко О. Психологія особистості. К., 2019. 280 с.
23. Титаренко Т. М. Нариси до соціально-психологічної теорії особистісного життєконструювання. *Психологічні науки: проблеми і здобутки*. 2016. Вип. 5. С. 172–186.

Додаток А**Додатки****МОДУЛЬ 1. РОЗВИТОК ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ****Вправа «Емоційний барометр»**

- **Мета:** розширення емоційного словника, розвиток здатності усвідомлювати та оцінювати інтенсивність власних емоцій.
- **Опис:** учасники заповнюють умовну шкалу, де визначають найчастіші емоційні стани у робочому контексті, їх частоту та інтенсивність. Після – групове обговорення впливу цих емоцій на роботу.
- **Очікуваний результат:** учасник краще усвідомлює спектр власних емоцій, починає розпізнавати приховані емоційні патерни.

Вправа «Активне слухання»

- **Мета:** розвиток навичок емпатійного слухання як компонента емоційної обізнаності.
- **Опис:** у парах учасники обмінюються розповідями про емоційно важливу ситуацію, застосовуючи активне слухання: зоровий контакт, парафраз, резюме, уточнення.
- **Очікуваний результат:** покращення якості міжособистісної взаємодії, підвищення здатності до емоційного контакту.

Додаток Б**Вправа «Емпатійне моделювання»**

- **Мета:** формування здатності до співпереживання й розуміння емоцій іншої людини.
- **Опис:** учасники отримують опис конфліктної ситуації, розігрують діалог у парах, при цьому намагаються відтворити не лише поведінку, а й емоції обраної ролі.
- **Очікуваний результат:** глибше розуміння різних точок зору, розвиток емоційної гнучкості.

Метод емоційного самоспостереження

- **Мета:** формування навички рефлексії над емоційним станом.
- **Опис:** протягом одного дня учасники фіксують свої емоції, ситуації, в яких вони виникали, думки та реакції. Аналіз проводиться на тренінгу наступного дня.
- **Очікуваний результат:** посилення саморефлексії та здатності регулювати внутрішні стани в моменті.

МОДУЛЬ 2. СТРЕСОСТІЙКІСТЬ

Техніки дихальної саморегуляції

- **Мета:** навчити використовувати дихання як інструмент регуляції психофізичного стану.
- **Опис:** учасники практикують техніки “4–7–8” і «квадратне дихання» для стабілізації ритму та зниження напруги.
- **Очікуваний результат:** зниження тривожності, підвищення здатності до швидкої саморегуляції.

Релаксаційна вправа

- **Мета:** створити умови для глибокого відновлення психофізіологічного стану.
- **Опис:** за інструкцією тренера учасники виконують прогресивну м'язову релаксацію або візуалізацію «місця сили».
- **Очікуваний результат:** зменшення м'язового та емоційного напруження, відчуття спокою.

Майндфулнес-практика

- **Мета:** розвиток навички усвідомленої присутності в моменті.
- **Опис:** проводиться коротка практика сканування тіла або дихання з фокусом на «тут-і-тепер». Після – обговорення пережитих відчуттів.
- **Очікуваний результат:** зниження автоматичності реакцій, покращення самоспостереження.

Додаток Г

Вправа «Тригери – ресурси»

- **Мета:** ідентифікація джерел стресу та внутрішніх ресурсів для їх подолання.
- **Опис:** учасники виписують власні «тригери», тобто ситуації, які викликають напруження, а потім – власні ресурси (поведінкові, когнітивні, підтримка). Проводиться мапування.
- **Очікуваний результат:** усвідомлення власної стратегії подолання стресу, розширення ресурсної бази.

МОДУЛЬ 3. КОГНІТИВНА ГНУЧКІСТЬ**Вправа «Погляд з трьох позицій»**

- **Мета:** розвиток багатопозиційного мислення.
- **Опис:** учасники описують ситуацію з трьох точок зору: власної, іншої сторони й зовнішнього спостерігача.
- **Очікуваний результат:** зниження емоційної фіксації, здатність до перегляду оцінок.

Вправа «Рефреймінг ситуації»

- **Мета:** навчити змінювати кут сприйняття складної ситуації.
- **Опис:** учасники переформулюють негативні твердження в нейтральні або конструктивні, тренуючи здатність до нових інтерпретацій.
- **Очікуваний результат:** зменшення автоматичних негативних реакцій, підвищення оптимізму.

Додаток Д

Аналіз кейсів

- **Мета:** розвиток альтернативного мислення у професійному контексті.
- **Опис:** у мікрогрупах розглядаються кейси з робочої практики, які мають неоднозначне розв’язання. Учасники пропонують кілька шляхів вирішення.
- **Очікуваний результат:** здатність оцінювати ситуацію під різними кутами, вміння працювати з невизначеністю.

МОДУЛЬ 4. МОТИВАЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ

Вправа «Визначення індивідуальних цілей»

- **Мета:** формування особистісної спрямованості.
- **Опис:** учасники відповідають на запитання: “Що для мене важливо?”, “Що я хочу досягти через рік?”, оформлюють короткий опис цілей.
- **Очікуваний результат:** усвідомлення мотиваційних пріоритетів, мобілізація внутрішніх намірів.

Формування карти внутрішніх ресурсів

- **Мета:** усвідомлення й актуалізація підтримуючих факторів.
- **Опис:** створюється візуальна карта, де фіксуються інтелектуальні, емоційні, соціальні та духовні ресурси учасника.
- **Очікуваний результат:** зростання внутрішньої впевненості та почуття опори.

Додаток Ж**Постановка SMART-цілей**

- **Мета:** навчити учасників формулювати структуровані, досяжні цілі.
- **Опис:** тренер пояснює принцип SMART. Учасники прописують короткострокову й довгострокову мету, дотримуючись усіх критеріїв.
- **Очікуваний результат:** підвищення організованості, контроль над професійною траєкторією.