

КИЇВСЬКИЙ СТОЛИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ І МОЛОДИХ УЧЕНИХ
ФАКУЛЬТЕТУ ПСИХОЛОГІЇ, СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА
СПЕЦІАЛЬНОЇ ОСВІТИ КИЇВСЬКОГО СТОЛИЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ БОРИСА ГРІНЧЕНКА
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ УКРАЇНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО
ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ МИХАЙЛА ДРАГОМАНОВА
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ГНАТЮКА
ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ «ЛА СТРАДА – УКРАЇНА»

ЗБІРНИК ТЕЗ НАУКОВИХ ДОПОВІДЕЙ

Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції молодих учених
**ДОПОМОГА В ЧАСИ КРИЗИ: СУЧАСНІ СТРАТЕГІЇ КОНСУЛЬТУВАННЯ
ТА ПІДТРИМКИ ДІТЕЙ І ДОРΟΣЛИХ**

27 травня 2026 року, м. Київ

УДК:159.9+371.3+316.4

Збірник тез наукових доповідей Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції молодих учених «Допомога в часи кризи: сучасні стратегії консультування та підтримки дітей і дорослих» 27 травня 2026 року. Київ: Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка, 2026. 264 с.

Друкується за рішенням Вченої ради Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти Київського столичного університету імені Бориса Грінченка. Протокол № 9 від 17.06.2026 р.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Наталія КЛІШЕВИЧ, декан Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент;

Ірина МУЗИЧЕНКО, заступник декана з наукової роботи та міжнародної діяльності Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, доцент кафедри практичної психології, кандидат психологічних наук;

Марія КРАПИВА, викладач кафедри практичної психології, голова Наукового товариства студентів, аспірантів і молодих вчених Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти;

Тетяна ЦЮМАН, доцент кафедри психології особистості та соціальних практик Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук, доцент;

Оксана ТАРАН, доцент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, кандидат психологічних наук, доцент;

Олександр ЗІНЧЕНКО, доцент кафедри практичної психології Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, кандидат психологічних наук, доцент;

Світлана САПІГА, доцент кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук;

Тетяна ХОМИК, доцент кафедри спеціальної та інклюзивної освіти Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, кандидат педагогічних наук;

Ярослав КОРКОС, старший викладач кафедри практичної психології Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти, доктор філософії зі спеціальності 053 Психологія;

Ірина НОХРИНА, викладач кафедри соціальної педагогіки та соціальної роботи Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти;

Марина АНДРІЄВСЬКА, викладач кафедри психології особистості та соціальних практик Факультету психології, соціальної роботи та спеціальної освіти.

У збірнику тез наукових доповідей представлено результати досліджень, аналітичні матеріали та практичні напрацювання учасників Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції молодих учених «Допомога в часи кризи: сучасні стратегії консультування та підтримки дітей і дорослих» щодо провідних напрямків психологічної допомоги в умовах невизначеності, технологій підтримки різних категорій населення у воєнний період, перспектив підтримки дітей з особливими освітніми потребами в умовах війни та особливостей реалізації соціальної роботи та консультування у часи кризи. Представлені напрацювання сприяють обміну досвідом та поширенню сучасних наукових розвідок молодих учених у галузі психології, соціальної роботи та спеціальної освіти.

© Факультет психології, соціальної роботи та спеціальної освіти

особистісних установок, відмови від пасивних конформних реакцій на користь проактивної взаємодії із новим соціокультурним середовищем, а також від здатності усвідомлено застосовувати конструктивні, проблемно-орієнтовані копінг-стратегії замість деструктивних моделей уникнення й дистанціювання. Збереження психічного гомеостазу вимушених переселенців потребує цілеспрямованої активації зрілих механізмів психологічного захисту, розвитку рефлексії, подолання суб'єктивного відчуття самотності та формування позитивної Я-концепції, що у сукупності забезпечує мобілізацію внутрішнього потенціалу індивіда для успішної самореалізації та відновлення емоційного благополуччя у нових життєвих обставинах). Подальші дослідження мають бути спрямовані на розробку прикладних програм психокорекції та супроводу ВПО з урахуванням виявлених адаптаційних закономірностей.

Список використаних джерел

- Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. *Особливості життєдіяльності та психічного здоров'я внутрішньо переміщених осіб в умовах війни. Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2023. № 1 (28). С. 112–121.
- Подоляк М. Р. *Механізми психологічного захисту та їхня роль у збереженні психічного здоров'я особистості.* Психологічні науки: проблеми та здобутки. 2018. Вип. 4 (12). С. 62–69.
- Слюсаревський М. М., Блинова О. Є. *Психологія міграції : навч. посіб. Вид. 2-ге, перероб. і доп.* Київ : Талком, 2018. 360 с.
- Berry J. W., Poortinga Y. H., Breugelmans S. M., Chasiotis A., Sam D. L. *Cross-Cultural Psychology: Research and Applications.* 4th ed. Cambridge : Cambridge University Press, 2022. 642 p.
- Priebe S., Bogic M., Ajdukovic D. *Mental disorders following war in the Balkans.* Social Science & Medicine. 2010. Vol. 71, No. 2. P. 217–225.

Я. Ц. Зелінська, м. Київ
y.zelinska@kubg.edu.ua

І. С. Майко, м. Київ
ismaiko.fpsrso22@kubg.edu.ua

ТРАНСФОРМАЦІЯ МОТИВАЦІЙНОГО ПРОФІЛЮ ОСОБИСТОСТІ В КРИЗОВИХ УМОВАХ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА

Актуальність. Сучасні трансформації соціально-економічного простору (кризи, діджиталізація, гібридна зайнятість) знижують ефективність традиційних методів управління персоналом. У цих умовах корпоративна культура стає базою для оптимізації працездатності, збереження ментального здоров'я та стимулювання внутрішньої мотивації працівників, що підтверджують класичні (Е. Шейн, К. Камерон) та вітчизняні (М. Копитко, О. Харун) дослідження. Організаційне середовище безпосередньо детермінує

лояльність, залученість та соціально-психологічний клімат на підприємстві. Сучасний науковий дискурс зміщується до аналізу того, як саме культурні координати модифікують мотиваційний профіль особистості. Відтак, комплексне дослідження психологічних механізмів впливу корпоративної культури на мотиваційну сферу персоналу є пріоритетним завданням організаційної психології та менеджменту

Мета дослідження. Здійснити теоретико-методологічний аналіз особливостей детермінації та трансформації мотиваційного профілю працівників під безпосереднім впливом корпоративної культури, а також виокремити провідні психологічні механізми цієї взаємодії.

Виклад основного матеріалу. У межах психологічного дискурсу організаційну або корпоративну культуру доцільно інтерпретувати як багаторівневу, динамічну систему взаємопов'язаних ціннісних орієнтацій, традицій, етичних норм, міфів та усталених моделей поведінки. Вони регламентують внутрішні інтерперсональні комунікації та визначають специфіку зовнішньої життєдіяльності інституції загалом. Даний феномен має амбівалентну природу, оскільки акумулює як матеріальні компоненти робочого простору, так і глибинні соціально-психологічні предиктори. Такий багаторівневий підхід до розуміння структури культури (від видимих артефактів до базових неусвідомлених уявлень) вперше концептуалізував Е. Шейн, а згодом розвинули у своїх працях К. Камерон та Р. Куїнн. Дослідження ієрархії усвідомлених цінностей, домінуючих управлінських стилів та комунікативних каналів як рушіїв задоволеності працею знаходимо також у роботах українських фахівців (Ю. Красовський, О. Антіпіна, С. Каліщук). Психологічна специфіка впливу корпоративної культури на структуру мотивації персоналу реалізується через систему складних внутрішніх механізмів. Ключовим вектором такої детермінації виступає процес інтеріоризації — глибокого внутрішнього засвоєння та трансформації загальноорганізаційних цінностей у персональні змістожиттєві та професійні орієнтири працівників. Коли спостерігається конгруентність (високий рівень узгодженості) індивідуальних прагнень особистості та корпоративних засад, суттєво інтенсифікується залученість фахівців у робочі процеси. Це актуалізує почуття персональної відповідальності за кінцевий результат, мінімізує явища відчуження від праці та формує стійку, довготривалу позитивну налаштованість на виконання посадових обов'язків (Харун, 2018).

Вагомим психологічним медіатором, що визначає спрямованість мотиваційних векторів особистості, є соціально-психологічний клімат у трудовому колективі. Екологічне організаційне середовище, яке базується на принципах взаємопідтримки, високому рівні інтерперсональної довіри, емпатії та автентичній, відкритій комунікації, виступає потужним каталізатором саме внутрішньої мотивації. Воно мобілізує прихований професійний потенціал працівника, стимулює його до ініціативності та мінімізує деструктивні конфліктні прояви всередині робочих груп. Навпаки, токсична, жорстка або амбівалентна корпоративна атмосфера провокує хронічну психологічну

напругу, фрустрацію базових потреб у безпеці та визнанні, викликає стійке відчуття тривоги у робочому просторі, що неминуче призводить до різкого зниження трудової мотивації та прискорює розвиток синдрому професійного вигорання (Yip, 2020).

Не менш важливим чинником оптимізації та підтримки мотиваційних ресурсів персоналу є характер лідерської поведінки і стиль менеджменту, що заохочуються в межах конкретної корпоративної культури. Реалізація демократичних засад в управлінні, стимулювання креативності «знизу догори», застосування інструментів партисипативного менеджменту (безпосереднього залучення підлеглих до процесів прийняття стратегічних і тактичних рішень) забезпечують кожному співробітнику відчуття власної професійної значущості, психологічної безпеки та автономії. Такий підхід трансформує зовнішній контроль у самоконтроль, формуючи солідарну відповідальність за вектор розвитку і стабільність організації (Dextras-Gauthier & Marchand, 2023).

Окрім цього, корпоративна культура інтегрує та спрямовує мотиваційні стимули через архітектуру внутрішніх винагород, ритуальну, символічну та традиційну складові підприємства. Публічна валідація професійних успіхів, культивування синергії в командній взаємодії, надання прозорих і чітких перспектив для кар'єрного, інтелектуального та ментального зростання спонукають персонал до самоактуалізації. За таких умов праця починає сприйматися не лише як засіб заробітку, а як простір для особистісного розвитку, що максимізує загальну результативність і продуктивність праці (Копитко та ін., 2021). Таким чином, корпоративна культура діє як комплексний психологічний фільтр та інтегратор, що перетворює зовнішні організаційні вимоги на внутрішні рушійні сили людської поведінки.

Висновки.

1. Корпоративна культура є фундаментальним архітектонічним та регулятивним елементом у загальній системі психологічного забезпечення мотивації персоналу, забезпечуючи гнучкість організації в кризових умовах.

2. Регулятивно-мотиваційний вплив культури на професійну активність кадрів реалізується через систему взаємопов'язаних чинників, серед яких провідне місце посідають: ціннісно-нормативні маркери, психоемоційна атмосфера в колективі, домінуючі патерни лідерської поведінки керівництва, якість і прозорість комунікацій, а також комплексні морально-матеріальні механізми стимулювання.

3. Цілеспрямований розвиток людиноцентрованої культури підвищує психологічну залученість кадрів, нівелює ризики професійного вигорання та посилює конкурентоспроможність організації.

Список використаних джерел

Копитко, М. І., Михаліцька, Н. Я., & Верескля, М. Р. (2021). Корпоративна культура як стратегічний напрям управління підприємством в умовах сучасних викликів. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 2(62), 92–99.

- Харун, О. А. (2018). Сутнісні характеристики корпоративної культури: її принципи та функції. *Economy & Society*, (13), 112–125.
- Dextras-Gauthier, J., & Marchand, A. (2023). Organizational culture and leadership behaviors: How culture shapes managers' psychological health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 545–568.
- Yip, J. A. (2020). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(1), 55–69.

З. В. Затерта, м. Тернопіль
zvoievoda@gmail.com

З. М. Адамська, м. Тернопіль
zoryanada@ukr.net

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ РЕЗИЛЬЄНТНОСТІ СТУДЕНТІВ ФАХОВИХ КОЛЕДЖІВ

Актуальність дослідження. Сучасний етап розвитку українського суспільства характеризується високим рівнем соціальної нестабільності, невизначеності та психологічної напруги, що зумовлено наслідками глобалізаційних процесів, соціально-економічних трансформацій, пандемічних викликів, воєнних подій та постійних змін умов життя. За таких обставин особливої актуальності набуває всебічне дослідження проблеми резильєнтності особистості. Особливої уваги потребує молодь, зокрема студенти фахових коледжів, оскільки ранній вступ у професійне життя на фоні вікової кризи юності вимагає формування стійкої системи ціннісних орієнтацій, які в свою чергу виступають фундаментом для формування життєвих смислів, переконань та пріоритетів, що визначають спрямованість поведінки, способи подолання труднощів та здатність особистості знаходити сенс у складних життєвих ситуаціях. У зв'язку з цим ціннісні орієнтації можуть розглядатися як один із важливих психологічних чинників розвитку резильєнтності, оскільки вони забезпечують смислову регуляцію поведінки, підтримують внутрішню цілісність особистості та сприяють мобілізації внутрішніх ресурсів в умовах життєвих викликів.

Мета. Попри значну кількість наукових розвідок, присвячених дослідженню резильєнтності та ціннісних орієнтацій особистості, подальшого наукового осмислення потребують можливості розвитку резильєнтності через актуалізацію ціннісно-смислових ресурсів особистості, що й визначило мету нашого дослідження: теоретичне та емпіричне обґрунтування особливостей впливу ціннісних орієнтацій на розвиток резильєнтності студентів фахових коледжів.

Виклад основного матеріалу. Наукове осмислення феномену резильєнтності представлено у працях як зарубіжних (М. Rutter, Е. Werner, А. Masten, S. Luthar, G. Bonanno, М. Ungar, S. Maddi, S. Kobasa, F. Lösel, J. Block, С. Wagnild), так і українських дослідників (Е. Грішин, Г. Лазос,