

особистості. Особистість може піднятися на новий рівень розвитку, якщо переживає кризу конструктивно.

Конструктивним виходом із кризи є підвищення професійної кваліфікації, зміна професійного статусу, місця роботи або перекваліфікація. Нейтральне ставлення до кризи призводить до професійної стагнації, пасивності та байдужості. Така особистість часто намагається знайти себе поза професійною діяльністю, займаючись побутовими справами чи хобі. Під час кризи кар'єри посилюється незадоволення власним становищем і професійним статусом. Виникає потреба в самовизначенні та самоорганізації, а також конфлікт між бажаною кар'єрою і реальними можливостями.

Таким чином, позитивним результатом професійної кризи є подальший розвиток фахівця, який супроводжується новими досягненнями. Важливим аспектом є усвідомлення природи професійних криз та здатність конструктивно спрямовувати їхню енергію для розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Атаманчук Н.М. Кризова психологія: Конспект лекцій. Навчальний посібник для студентів спеціальності 053 Психологія денної та заочної форм підготовки освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, магістр. Укл. Н. М. Атаманчук. Полтава: ПНПУ ім. В.Г. Короленка, 2023. 142 с.

2. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: стан становлення. *Філософська і соціологічна думка*. 1991. № 1. С. 49–59.

3. Пилипенко Н. Психологічні особливості самореалізації особистості в умовах професійної кризи. *Соціальна психологія*. 2005. № 3. С. 72- 79.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОМАНДИРІВ ТА НАЧАЛЬНИКІВ ЗСУ ЗАЛЕЖНО ВІД КОПІНГ-ПОВЕДІНКИ

Базалук Р.О.

У сучасних умовах повномасштабної війни росії проти України командири та начальники Збройних Сил України перебувають у постійному стані високого стресу та емоційного навантаження. Їхня здатність ефективно здійснювати управлінські функції, ухвалювати відповідальні рішення в умовах високої невизначеності, при цьому зберігаючи психологічну стійкість, безпосередньо корелюють з рівнем сформованості їхніх усвідомлених копінг-стратегій.

У таких умовах саме копінг-поведінка керівного складу виступає не лише індикатором особистісної стійкості, а й основою для збереження боєздатності підрозділів. Командир або начальник – повинен бути зразком для підлеглих у способах подолання труднощів, управлінням емоціями та збереженням командного духу. Його здатність підтримувати стабільний морально-психологічний стан, своєчасно діагностувати зміни у власному психоемоційному фоні та утримувати стабільність бойової команди є системною умовою збереження військового ресурсу.

Успішність військових операцій напряду залежить від якості управлінських рішень, які щодня ухвалюють командири та начальники. У своєму дослідженні ми враховували сучасні концепції активного та пасивного копінгу, інтегративні моделі стресостійкості, а також українські військові методичні розробки, що регламентують психологічне забезпечення в бойових умовах [2; 3; 6,8]. У командирів, які не мають належного рівня усвідомленого копінгу, спостерігається: зниження здатності ухвалювати зважені рішення; зростання імпульсивності; агресивна чи пасивна модель поведінки; емоційне вигорання або втеча в девіантні форми – алкоголізм, наркозалежність, жорстке або цинічне ставлення до підлеглих. За відсутності обов'язкової психологічної діагностики до

управлінського складу нерідко потрапляють особи з низьким рівнем копінг-поведінки, емоційно нестабільні або схильні до деструктивної взаємодії з підлеглими. Це створює серйозні ризики не лише для морального клімату підрозділу, а й для безпеки особового складу та загальної ефективності виконання бойових завдань.

Постійні втрати – санітарні й безповоротні, емоційне навантаження від спілкування з рідними загиблих, відчуття провини, тілесні травми, фізіологічні зміни внаслідок постійного стресу – усе це формує колосальний тиск. У таких умовах здатність командира усвідомлено застосовувати адаптивні копінг-стратегії стає ключовою умовою збереження не лише його особистої стійкості, а й керованості та життєздатності всього підрозділу. На відміну від психологічного захисту, який є неусвідомленою автоматичною реакцією, копінг-стратегії – це свідомі вольові дії особистості. Командири та начальники, які не формують і не удосконалюють свої копінг-стратегії, несвідомо втягуються в руйнівні сценарії, відіграючи на своїх підлеглих. Відсутність свідомого копіngu у посадової особи, яка керує людьми, виступає загрозою, з якою повинен працювати військовий психолог.

Втрата здатності до ефективного копіngu підсилює симптоми вигорання й унеможлиблює відновлення ресурсу. Саме в поточних умовах необхідне запровадження якісних психологічних процедур добору й моніторингу. У центрі такого моніторингу має бути не лише загальний психоемоційний стан, а й насамперед рівень сформованості копінг-поведінки, як маркера готовності до лідерства у критичних умовах. Тому, вважаємо за необхідним, запропонувати такі рекомендації психологічної роботи з командирами:

1. Затвердити нормативну необхідність попередньої та регулярної психологічної оцінки кандидатів і діючих командирів та начальників.
2. Створити незалежні внутрішні психологічні комісії в кожному оперативному командуванні чи об'єднанні.
3. Визначити критичні індикатори, які є підставою для: повторної оцінки,

профілактичної психокорекції, тимчасового виводу з посади з направленням на навчальну чи реабілітаційну підтримку, рекомендації на пониження чи відсторонення.

4. Доцільно адаптувати підходи, подібні до так званого «red flag protocol» (протоколу червоного прапора), які використовуються в арміях США та Великобританії. У цих моделях фаховий психолог має право сигналізувати про критичний стан або непридатність до виконання керівних функцій, що автоматично запускає процедуру перегляду кадрового рішення [3; 7].

5. Інтегрувати психологічну (зокрема копінг) оцінку в усі етапи: добору, атестації, ротацій, реабілітації, підвищення кваліфікації.

6. Нормативно закріпити обов'язкові регулярні «психологічні зрізи» для командирів та начальників, з фіксацією динаміки і подальшими рекомендаціями.

7. Впровадити механізми реагування:

- позитивна динаміка → заохочення, підтримка;
- негативна → психологічна корекція, рекомендація щодо ротації, відсторонення або обмеження функцій.

8. Розроблювати цільові психокорекційні програми для командирів у стані вигорання, із залученням не лише психологів, а й медиків, соціальних працівників, духовних наставників, побратимів-наставників.

9. Інтегрувати діагностику копінг-поведінки до: відбору на керівні посади (на етапі підготовки, у т.ч. у навчальних центрах, вищих військових навчальних закладах); атестації й чергового підвищення; періодичних зрізів психоемоційного стану (раз на 6 або на 12 місяців, залежно від умов служби); посилення перевірок у випадку тривалого перебування в бойових умовах або після втрат.

10. Забезпечувати юридичну дієвість висновків військового психолога в кадрових процесах: надати статус обов'язкового компонента досьє; створити механізм фіксації та розгляду зауважень психолога при прийнятті рішень.

11. Впроваджувати методичні рекомендації та стандарти: критерії «зони ризику» для командира (алкоголізація, емоційне вигорання, агресія, апатія); алгоритми

реагування: профілактика – корекція – відсторонення – повторна оцінка.

12. Розроблювати навчальні модулі для командного складу: навички самоспостереження і саморегуляції; робота зі стресом; лідерство у високостресових ситуаціях; розпізнання ознак девіантної поведінки у себе і підлеглих.

Психолог має виступати не «технічним» доповненням до характеристики військового (комендира), а індикатором ризиків і механізмів запобігання випадків, коли така особа демонструє ознаки деградації або деструктивної копінг-поведінки. Рівень усвідомленості копінг-реакцій повинен розглядатись як ключовий критерій готовності особи до подальшого виконання керівних військових функцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Department of the Army. Army Leadership: Competent, Confident, and Agile. Field Manual FM 6-22. Washington, DC : Headquarters, Department of the Army, 2006.
2. 224 p.
3. RAND Corporation. Assessing Competencies and Outcomes in Military Leader Development. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2015.
4. URL : https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR992.html
5. U.S. Army Special Operations Command. Psychological Operations: Doctrine and Training. FM 3-05.301. 2003. URL : <https://www.bits.de/NRANEU/others/amd-us-archive/fm3-05-301.pdf>
6. Department of Defense. Survival, Evasion, Resistance and Escape (SERE) Training. TC 18-01.1. Washington, DC: Department of Defense, 2013.
7. Maslach C., Leiter M. P. The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass, 1997. 200 p.
8. Психологічна оцінка військовослужбовців: *методичний посібник* / [упоряд.: Г. С. Корнет, Л. П. Лєснікова]. Київ: МОУ, 2023. 104 с.

9. Ministry of Defence UK. Armed Forces Mental Health Strategy 2017–2022.
10. URL : <https://www.gov.uk>
11. Психологічна підтримка військовослужбовців в умовах бойових дій: методичні рекомендації. Київ: НУОУ, 2022. 85 с.
12. URL : <https://mod.gov.ua/news/minoboroni-zatverdilo-kurs-na-zaluchennya-i-utrimannya-lyudskogo-kapitalu-v-silah-oboroni>

АДАПТАЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ВИЖИВАННЯ ПЕРЕМІЩЕНИХ ОСІБ В УМОВАХ ВІЙНИ

Баковська В. М.

*Полтавський національний педагогічний
університет імені В. Г. Короленка*

vitalbakovs21@gmail.com

Науковий керівник - проф. Кононова М.М.

Адаптація переміщених осіб внаслідок війни відбувається у складних соціально-психологічних умовах. Втрата дому, зміна соціального середовища, невизначеність майбутнього та руйнування звичних орієнтирів – усе це вимагає від особистості не лише функціонального пристосування, а й мобілізації внутрішніх ресурсів.

Метою дослідження є теоретичне вивчення механізмів психологічної адаптації переміщених осіб як взаємодії індивідуального ресурсу з соціальними та культурними викликами.

Зміна місця проживання переміщених осіб супроводжується втратою стабільності, соціальних зв'язків і появою почуття чужості. Однією з ключових перешкод адаптації є ступінь культурної сумісності (за А. Тріандіс): чим більше відмінностей, тим вищий ризик шоку та тривожності [1, с. 53]. У перші місяці переміщення особливо важливою є базова стабільність та наявність підтримки, яка значно підвищує інтеграцію, відсутність якої, навпаки, може призвести до