



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТОВАРИСТВО ПСИХОЛОГІВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ імені Г. С. СКОВОРОДИ
Кафедра психології



СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ А. С. МАКАРЕНКА
УКРАЇНСЬКИЙ НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ
І СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ НАПН УКРАЇНИ
АСОЦІАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ ПСИХОЛОГІВ ХАРКОВА
МІЖРЕГІОНАЛЬНА ГРОМАДСЬКА ОРГАНІЗАЦІЯ СПРІЯННЯ РОЗВИТКУ СИМВОЛДРАМИ
ВСЕУКРАЇНСЬКА АРТ-ТЕРАПЕВТИЧНА АСОЦІАЦІЯ (ХАРКІВСЬКИЙ ОСЕРЕДОК)

*З нагоди 215 річниці ХНПУ імені Г.С.Сковороди,
130-ї річниці з дня народження І.А. Соколянського (1889-1960),
115-річчя В.І. Аснїна (1904-1956),
95-річного ювілею А.В. Петровського (1924-2006)
та 25-річчя факультету психології і соціології*

ХАРКІВСЬКИЙ ОСІННІЙ МАРАФОН ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ

МАТЕРІАЛИ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
(Каталог психотехнологій; тези доповідей)

26 жовтня 2019 року

Харків – 2019

УДК 159.9.07
ББК 88

Рецензенти:

Бочелюк Віталій Йосипович – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Запорізького національного технічного університету

Євдокимова Наталя Олексіївна – доктор психологічних наук, професор, проректор з наукової та міжнародної діяльності Міжнародного класичного університету імені Пилипа Орлика

Романовський Олександр Георгійович, доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, завідувач кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету «ХПІ»

*Рекомендовано до друку Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди,
протокол № 7 від 28.10.2019 року*

ХАРКІВСЬКИЙ ОСІННІЙ МАРАФОН ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ (каталог психотехнологій; тези доповідей): матеріали III міжрегіональної наук.-практ. конф., м. Харків, 26 жовтня 2019 р., ХНПУ імені Г.С. Сковороди. Харків: Діса плюс, 2019. 248 с.

ISBN 978-617-7645-81-7

У збірнику представлено матеріали науково-практичної конференції «**ХАРКІВСЬКИЙ ОСІННІЙ МАРАФОН ПСИХОТЕХНОЛОГІЙ**», метою якої було висвітлення в рамках профорієнтації та просвітництва новітніх розробок у галузі психотехнологій, представлених на теренах України.

Перша частина збірника містить **Каталог психотехнологій** новітніх авторських розробок розвивальних, психокорекційних, діагностичних, тренінгових програм, методик, технік тощо, інформація про які подана у вигляді анотацій.

У другій частині розміщено тези доповідей, які містять результати науково-практичних розробок учасників конференції.

Матеріали конференції віддзеркалюють результати сучасних досліджень у галузях теоретичної та прикладної психології.

Для науковців, викладачів, аспірантів та магістрантів, студентів гуманітарних спеціальностей, практичних психологів, вихователів, соціальних та медичних працівників.

Матеріали друкуються в авторському варіанті з правками редакції.

ISBN 978-617-7645-81-7

УДК 159.9.07
ББК 88

© ХНПУ імені Г.С.Сковороди, 2019
© Колектив авторів, 2019
© Єльчанінова Т.М. (оформлення, обкладинка, Ψ-емблема), 2019

Козлітіна О.В., Масловська Ю.С. Особливості використання сучасних настільних ігор у роботі з дітьми, які мають порушення мовлення.....	142
Колчигіна А.В., Демченко А.С. Проблема психологічного благополуччя майбутніх педагогів.....	145
Костикова О.В. К проблеме психотерапии неврозов.....	146
Кузнєцов М.А., Зайка Є.В. Короткочасна пам'ять як механізм формування розумових та кінстетичних узагальнень	147
Лесніченко Н.П. Типологія гендерних стереотипів особистості	153
Лугова М.С., Підчасов Є.В. Психологічні особливості незадоволення дівчат своїм тілом у юнацькому віці	157
Лукова С.В. Психологічні особливості поведінки підлітків-спортсменів у конфліктах.....	160
Меднікова Г.І. Психологічні особливості провідних ставлень підлітків з різним рівнем невротизації	162
Мелешенко М.О. Проблема самотності і усамітнення у сучасному місті: психологічні чинники і наслідки.....	164
Миронович Б.С. Ставлення до тіла як проекція ставлення до матері.....	165
Надьон В. П. Психологічні особливості учнів початкової школи.....	166
Нестеренко М.О. Гендерні детермінанти сімейних стосунків у молодій сім'ї.....	168
Обухівська А. Г. Психолого-педагогічне вивчення навчальних компе-тентностей дошкільників з особливими освітніми потребами.....	171
Обухова Н. О. Різноманітність поглядів на поняття копінг-поведінка.....	175
Одинець О.А., Шукалова О.С. Використання семирівневого підходу, як природної орієнтації психологічного і фізичного здоров'я людини	176
Панок В.Г. До питання розробки алгоритмів діяльності практичних психологів	179
Підчасов Є.В., Наглюк О.А. Роль організаційно-психологічних факторів в адаптації студентів до навчання у ЗВО	182
Поденко А.В. Соціально-психологічні чинники плинності кадрів в організації	185
Романенко О.В. Теоретичні підходи до вивчення тілесності в психології	189
Саврасов М.В. Психологічні механізми моніторингу та контролю у структурі метакогнітивної активності суб'єкта навчально-професійної діяльності.....	192
Савченко М.С. Психологічні підстави використання методу анкетування у дослідженні суб'єктності прокурора	197
Савченко М.С., Саврасов М. В. Теоретичні підстави психологічного дослідження особливостей становлення суб'єктності прокурора	197
Скринник І.В., Пухно С.В. Емоційне вигорання як психологічна проблема сучасності.....	202
Скрипник Н.Г. Задоволеність навчанням та адаптація студентів до закладу вищої освіти	206
Туріщева Л.В., Ткаченко І.В. Настільні ігри як умова соціалізації школярів з порушенням мовлення	209
Цеменко М.О. До дослідження рівня задоволеності своїм життям та життєстійкості людей похилого віку	211
Цигичко Т.П. Казкотерапія в системі роботи закладу дошкільної освіти	213
Чепелєва Н.І. Соціально-психологічний аналіз феномену «чайлдфрі», як трансформації традиційних репродуктивних програм.....	217
Чернякова О.В. До питання розуміння емоцій дітьми з психофізичними вадами розвитку.....	221

5	Складність визначити дисципліну до душі	40
6	Перевантаженість заняттями, незручний розклад	33
7	Відсутність звичного кола спілкування	33
8	Нестача вільного часу	27
9	Низький рівень викладання	13

Серед факторів, які викликали найбільші проблеми були названі в першу чергу такі, як недостатній рівень довузівської підготовки (47%), невміння організувати себе та складність визначити дисципліну до душі (по 40%), що показує своєрідну неготовність минулих випускників шкіл до студентського життя та нових, суттєво відмінних, умов навчання у ЗВО, а також віковими особливостями за якими професійне і особистісне самовизначення тільки здійснюється та формується здатність до рефлексії. Цими даними підтверджується припущення, що незважаючи на в цілому позитивний емоційний настрій, деякі складнощі у процесі адаптації студентів існують і пов'язані вони як з організаційними факторами так і з індивідуально-психологічними. Підтверджується недостатня орієнтація вчорашнього школяра в соціально-психологічному просторі нової для нього інституції, істотна відмінність з школою, необхідність високого рівня самостійності.

Таким чином, соціально-психологічна адаптація студентів першого курсу до умов навчання у ЗВО має багато аспектів. Серед них можна виділити соціально-психологічний (мотивація навчання, клімат у студентській групі, взаємодія з однокласниками, куратором, викладачами) та організаційно-психологічний (умови навчання, навчальні програми, позанавчальні заходи, довузівська підготовка). Щоб адаптація була успішною необхідний позитивний гармонійний розвиток усіх її аспектів, тому на ці сторони навчання у ЗВО треба більше звертати уваги.

Поденко А.В.

*Харківський національний педагогічний університет
імені Г. С. Сковороди, м. Харків*

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПЛІННОСТІ КАДРІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Керівництво будь-якої організації потребує постійної і систематичної інформації про рівень плінності кадрів персоналу організації в цілому, а також в тих або інших її групах. Така інформація дозволяє виявляти деякі джерела організаційних проблем, у тому числі і тих, які можуть з'явитися в майбутньому. Дані про рівень задоволеності або незадоволеності роботою можуть указувати на причини плінності кадрів і порушень трудової дисципліни. Такі показники можуть свідчити про ступінь ефективності

системи роботи з персоналом даної організації та його стимулювання. Таким чином, дослідження плинності кадрів є своєрідним барометром, який дозволяє керівникам оперативно реагувати на ті або інші зміни ситуації в організації.

В організаційній психології існує давня традиція втручання в організаційні системи з метою зниження виробничих витрат за допомогою зменшення плинності кадрів. Плинність кадрів може дорого обходитися організаціям; за оцінками, прямі і непрямі збитки, пов'язані з нею, для конкретної посади складають суму, що перевищує приблизно в півтора рази річну зарплату. Прямі збитки включають витрати на набір, відбір і навчання нових співробітників; непрямі збитки в основному мають приховану форму і пов'язані із зниженням ефективності за рахунок малого терміну роботи співробітників, які звільняються, наявності вакантних посад і появи нових співробітників.

Проблематикою плинності кадрів займалися Ф. Блау, Н. Бейер, Р. Бедейан, Д. Гупта, Д. Дантон, Д. Діктер, Д. Джадж, М. Дженкінс, Л. Джуелл, Г. Дрейер, В. Келлер, Д. Коттон, Д., Маккей, П. Пфедфер, Ф. Тодор, Г. Харрісон та інші. Серед вітчизняних дослідників можна виділити Л.А. Верещагіну, В.А. Розанову, А.Л. Свенцицького, Л.Г. Почебут та інших.

Термін плинність кадрів використовується в індустріально-організаційній психологічній літературі, принаймні, двома способами. У широкому сенсі він означає зміни у складі членів організації, в ході яких одні співробітники звільняються, а їх посади посідають нові люди. У конкретному сенсі цей термін відноситься до вибуваючих членів організації. Коли термін використовується в такому сенсі, то плинність кадрів часто поділяють на дві категорії: добровільну і примусову. Частина добровільної плинності кадрів є функціональною, а частина – дисфункціональною.

До групи чинників добровільної плинності кадрів відносять: вищу заробітну плату у іншому місці; привабливіші умови праці в іншому місці; проблеми з керівництвом, адміністрацією; привабливіша організація – працедавець у іншому місті; переїзд в інше місто на вимогу чоловіка чи жінки; зміни пов'язані з «кризою середини кар'єри»; необхідність залишати вдома по догляду за супругом/дітьми; не повернення з декретної відпустки в установленний термін. До групи чинників примусової плинності кадрів відносять: звільнення; тимчасове відчуження від роботи; примусовий вихід на пенсію; серйозні проблеми із здоров'ям; смерть (Кірхлер З., 2005).

Серед важливих організаційних змінних, які впливають на плинність кадрів виокремлюють задоволеність працею. Задоволеність працею по-різному визначається психологами: як ставлення особистості, оцінка, установка або поєднання ряду взаємопов'язаних установок, почуття, емоційний стан, мотив.

М. Роббінс вважає, що задоволеність працею – це загальна установка особистості по відношенню до праці. Задоволеність чи незадоволеність працівника є комплексною сумою задоволеності окремими аспектами праці (Стоу Б.М., 2005). Необхідно зазначити, що задоволеність постає суб'єктивним, а не об'єктивним явищем.

А. Л. Свенцицький розглядає задоволеність трудовою діяльністю як психічний стан людини, викликаний певним співвідношенням між рівнем її домагань і реальними можливостями їх здійснення (Свенцицький А. Л., 2007). Потрібно враховувати і те, що задоволеність працею, як і будь-який психічний стан, має свою динаміку. Навіть при незмінних умовах праці може спостерігатись підвищення або зниження задоволеності особистості своєю працею, що викликається змінами рівня домагань певної людини.

В. Вайнерт підкреслює три грані задоволеності працею: емоційну, пізнавальну та коннотативну. Він розрізняє три ступені задоволеності працею: – задоволеність працею як емоційна реакція на робочу ситуацію; – задоволеність працею як узгодженість між результатом праці і очікуванням; – задоволеність працею як «зжимання» деяких установок.

За думкою Д. Шульц та С. Шульц, терміном «задоволеність працею» позначається сукупність позитивних та негативних почуттів і установок, пов'язаних з роботою, а також від особистісних факторів (Шульц Д., Шульц С., 2007).

Задоволеність працею залежить від багатьох особливостей праці та робочого місця. Реорганізувавши роботу і покращивши умови праці, можна і покращити виробництво, і підвищити задоволеність персоналу своїм положенням. Працю можна реорганізувати таким чином, щоб вона повніше задовольняла потребу персоналу в досягненнях, в самоактуалізації, і в професійному зростанні. Зміст роботи можна збагатити таким чином, щоб визначити її принципово важливі характеристики, щоб з'явилося більше стимулів виконувати її якомога краще.

До індивідуальних особливостей, які впливають на задоволеність працею, відносять, окрім інших, вік, стать, расову приналежність, когнітивні здібності, емоційну стабільність та вміння адаптуватися і виробничий досвід людей, можливість використання ними всього їхнього арсеналу знань і навичок, відповідальність вимог праці їх здібностям (тобто конгруентність роботи), організаційна справедливість, а також посадовий рівень. Деякі з цих факторів можна використовувати для попереднього прогнозування рівня задоволеності працею для працівників, які належать до різних груп.

В ряді досліджень фіксують змінну, яка, можливо, опосередкує зв'язок між задоволеністю роботою і плінністю кадрів, – це індивідуальна схильність до задоволеності як такої. За результатами досліджень Д. Гупта, М. Дженкінс і Н. Бейер (2008) було виявлено, що люди, котрі часто змінюють роботу, схильні зберігати свої установки по відношенню до

старої роботи, переносячи їх на нову, навіть якщо ці роботи істотно відрізняються.

Деякі організаційні психологи вважають, що оцінка сукупної задоволеності працею, можливо, не буде джерелом адекватної інформації про повний спектр позитивних та негативних почуттів, які працівники відчують по відношенню до всіх аспектів виробничої ситуації. (Занковський О.М., 2008; Верещагіна Л.А., Кареліна І.М., 2011). Деякі аспекти можуть задовольняти працівників, а деякі – ні. Тому слід зосереджуватись на вимірюванні окремих (конкретних) аспектів, або сторін задоволеності працею. Деякі з цих аспектів, судячи з цього, загальні для всіх видів діяльності в усіх організаціях, в той час як інші притаманні тільки певним категоріям посад.

Не дивлячись на те, що в літературі про плинність кадрів домінуючої змінної є задоволеність роботою, це не єдина досліджувана індивідуальна характеристика. Досліджуються також такі змінні, як вік, стать, рівень освіти, стаж роботи, висловлені потреби в особистісному зростанні на роботі, історія роботи на попередніх посадах, ступінь відповідності роботи очікуванням, наміри залишити цю роботу і рівень виконання роботи. Рівень виконання роботи (високий, середній, низький) – це особиста змінна, яка особливо цікавить індустріально-організаційних психологів з погляду її зв'язку з плинністю кадрів. Можна чекати, що виконання роботи безпосередньо впливає на плинність кадрів, оскільки інформація про цю змінну релевантна як легкості, з якою людина змінює роботу, так і бажаності цього кроку.

Розрізняють наступні види плинності кадрів: внутрішньоорганізаційна – пов'язана з трудовими переміщеннями усередині організації; зовнішня – між організаціями, галузями і сферами економіки; природна; надлишкова плинність кадрів.

Природна плинність (3-5% в рік) сприяє своєчасному оновленню колективу і не вимагає особливих заходів з боку керівництва і кадрової служби. Надлишкова ж плинність викликає значні економічні втрати, а також створює організаційні, кадрові, технологічні, психологічні труднощі. Надлишкова плинність персоналу, за даними західних психологічних досліджень, негативно позначається на моральному стані працівників, що залишилися, на їх трудовій мотивації і відданості організації. Зі звільненням співробітників розвалюються зв'язки, що склалися, в трудовому колективі, і плинність може набути лавиноподібного характеру. Останніми роками на вітчизняних підприємствах часто спостерігаються випадки «звільнення відділами», коли робочі колективи, що склалися, через однакову мотивацію і контакти, що склалися, вважають за краще переходити в іншу організацію цілком. Не дивлячись на гостроту цієї проблеми в багатьох організаціях, «програми збереження персоналу» поки є рідкістю. Актуальність прикладних досліджень плинності кадрів надасть можливість розробити

прийоми соціально-психологічної допомоги організації.

Романенко О.В.

*Сумський державний педагогічний університет імені А.С.Макаренка,
м. Суми*

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ТІЛЕСНОСТІ В ПСИХОЛОГІЇ

Сучасний світ вимагає ідеальної зовнішності людини, адже для нинішньої людини її тіло стає тією істотною умовою, яке багато в чому визначає професійну, соціальну і навіть особистісну успішність. Можна навіть сказати, що уявлення про тіло є сьогодні одним із аспектів соціальних уявлень про людину та її місце в суспільстві. Тому за останні десятиліття відзначається постійне збільшення попиту на послуги, що відповідають потребам у формуванні гарного і здорового тіла: спортивні зали, фітнес-клуби, салони краси, пластична хірургія тощо. У зв'язку з цим у науковій психологічній літературі все частіше можна зустріти зацікавленість до вивчення проблеми тілесності людини в сучасному світі.

Першим психологом, у роботах якого зустрічається згадка і тлумачення «тілесного Я» був У. Джемс. У структурі особистості він виділив дві «сторони»: Я свідоме (І) або чисте Его і Я емпіричне (Ме) або пізнаване. Згідно Джемсу пізнавальний елемент особистості («Моє») включає все те, що людина може назвати належним йому: власне тіло і психічні здібності, а також матеріальні, соціальні, творчі досягнення і т.д. Відповідно він розглядає три елементи особистості: «фізичне Я» (тіло людини і його ж матеріальні блага), «соціальне Я» (громадський статус і соціальні ролі) і «духовне Я» (сукупність психічних особливостей і властивостей). Ці ж елементи структури особистості можуть бути названі і її рівнями: «різні види особистостей, які є присутні в одній людині можна уявити в формі ієрархічної шкали з фізичної особистістю внизу, духовної – нагорі і різними видами матеріальних (що знаходяться поза нашого тіла) і соціальних особистостей в проміжку» (Джемс У., 2000).

Український науковець В.І. Шебанова зазначає, що Р. Шонц вперше хто запропонував розглянути тіло як систему. У своїй теоретичній конструкції він розглядає образ тіла на чотирьох рівнях: «схема тіла», «тілесне Я», «тілесне уявлення» та «концепція тіла». Перший рівень образу тіла («схема тіла») є основою сприйняття тіла у просторі. Тілесне Я – другий рівень, відповідає за збереження тілесної самоідентичності. Третій рівень («тілесне уявлення») визначається автором як уявлення суб'єктом свого тіла. Четвертий рівень – концепція тіла або формальне знання про тіло та його функціонування, до складу якого входять загальноприйняті знання про тіло, як організм, які можуть бути виражені за допомогою відомих символів. На цьому рівні відображається розуміння функціонування свого тіла на основі когнітивного концепту та є основою регуляції активності яка