

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ФІЛОЛОГІЇ ТА МАСОВИХ КОМУНІКАЦІЙ  
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ**

**До захисту допустити:**  
**в.о. зав. кафедри**  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Кваліфікаційна робота**  
за освітнім ступенем «Магістр» на тему:

**«Соціально-психологічні чинники особистісного рішення  
щодо трудової міграції»**

Здобувача вищої освіти факультету  
філології та масових комунікацій  
спеціальності 053 Психологія.  
освітнього ступеня «Магістр»  
**Дьяченко Світлани Олександрівни**

Науковий керівник:  
**Тищенко Лілія Валеріївна**  
кандидат психологічних наук,  
доцент кафедри практичної психології

**Рецензент:**  
**Полівко Л.Ю.**  
кандидат психологічних наук,  
асистент кафедри соціальної роботи  
Київського національного  
університету ім. Тараса Шевченка

Кваліфікаційна робота захищена  
з оцінкою \_\_\_\_\_  
Секретар ЕК \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**Маріуполь – 2020**

## ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК СВІТОВИЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН	8
1.1. Трудова та професійна діяльність особистості в структурі її життєдіяльності	8
1.2. Загальна характеристика міграційних соціально-психологічних процесів	12
1.3. Трудова міграція як феномен сьогодення	14
1.4. Соціально-психологічні чинники трудової міграції.	17
Висновки до розділу 1.	20
РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ОСОБИСТІСТЮ	21
2.1. Загальнопсихологічне визначення категорії «рішення» та його прийняття.	21
2.2. Кризові життєві ситуації як чинник прийняття особистістю рішення	24
2.3. Життєві стратегії особистості в структурі реалізації прийнятого рішення	30
2.4. Рівень життєстійкості та стресостійкості особистості як чинник прийняття та реалізації рішення	35
Висновки до розділу 2	41
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ОСОБИСТІСНОГО РІШЕННЯ ЩОДО ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ	42
3.1. Вибір та обґрунтування методів дослідження	42
3.2. Аналіз даних констатувального експерименту	45
3.3. Формувальний експеримент	53
Висновки до розділу 3.	57
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	69

## ВСТУП

Трудова міграція є невід’ємною складовою множинних процесів в будь-якій державі. Цей феномен впливає на економіку і суспільне життя в цілому, а також виступає потужним чинником життєвих змін окремої людини чи родини. На сьогодні для багатьох мешканців України трудова міграція вже давно не є чимось винятковим, вона розглядається ними як один із прийнятних варіантів заробітку та навіть кардинальних життєвих змін. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України чисельність українців, що працюють за межами країни становить 3 млн. осіб (з числа тих, хто сплачує податки в Україні).

Тенденції розвитку сучасної світової спільноти обумовлюють активізацію міграційних процесів загалом і міжнародної трудової міграції зокрема. За прогнозами Міжнародної організації з міграції, зростання наявних світових темпів міграційних процесів призведе до того, що к 2050 року чисельність переміщених осіб сягне понад 405 мільйонів людей. Вже сьогодні Україна є країною походження трудових мігрантів для держав СНД та ЄС, а це означає, що феномен трудової міграції в нашому суспільстві став невід’ємною частиною буденності. В цьому потужному процесі одночасно можна виокремити негативні та позитивні сторони. Так до негативних наслідків трудової міграції слід віднести наступне: відбувається відтік інтелектуального потенціалу країни; найчастіше професійні знання й компетентності ігноруються на користь низько кваліфікованої праці заради заробітку; нерідко трудова міграція стає лише сходинкою до еміграції, що, в свою чергу, негативно впливає на показники чисельності населення України та демографічну ситуацію в країні ; на сьогодні це є недостатньо контрольований процес, адже більшість виїздів громадян за кордон на роботу здійснюється нелегально.

Безумовно позитивними наслідками явища трудової міграції є наступні тенденції: виїзд на роботу за кордон кваліфікованих кадрів спонукає вітчизняного роботодавця та виробника підвищувати планку власної

конкурентоздатності й спроможності на світовому ринку товарів та послуг; для того, щоб утримати безцінний трудовий потенціал сучасний роботодавець вимушений покращувати умови праці та підвищувати заробітну плату; за рахунок виїзду працездатного населення на роботу за кордон знижуються загальні показники безробіття в Україні.

Зрушення фокусу сприйняття феномену трудової міграції з макрорівня на індивідуальний рівень окремої особистості/родини обумовлює необхідність розгляду суто психологічної категорії, яка, на наш погляд, є ключовою на цьому рівні його вивчення – категорії «прийняття рішення».

Отже, феномен трудової міграції на суспільному рівні виступає чинником, що впливає на загальну соціально-економічну ситуацію, а можливість трудової міграції для конкретної особи означає перспективу покращення рівня свого життя і добробуту своєї родини, розширення меж власної самореалізації, прагнення позитивних життєвих змін та пошук власної долі. Аналіз чисельних клієнтських запитів показує, що прийняття рішення про виїзд за межі країни для багатьох співвітчизників є складним питанням навіть при наявному бажанні й мотивації, а це означає, що можливість працювати за кордоном та покращити свій матеріальний стан або втілити мрію так і залишається для них лише потенційною можливістю. У зв'язку з цим виникає ряд суто психологічних проблем, що потребують наукового розгляду та прикладного вирішення. Саме це й обумовлює вибір нами теми кваліфікаційного дослідження **«Соціально-психологічні чинники особистісного рішення щодо трудової міграції»**.

**Мета дослідження** – розробка інструментів психологічної фасилітації та супроводу осіб, що знаходяться в ситуації розгляду трудової міграції як потенційної можливості для покращення власного життя.

**Об'єкт дослідження** – трудова міграція як соціально-психологічний феномен.

**Предмет дослідження** – психологічні особливості чинників особистісного рішення щодо трудової міграції.

**Гіпотеза дослідження** – 1) соціально-економічна ситуація в країні, а також географічне розташування за місцем проживання виступають первинними соціально-психологічними чинниками прийняття особистісного рішення щодо трудової міграції; 2) існує ряд внутрішньо-особистісних параметрів, що обумовлюють можливість прийняття рішення щодо трудової міграції або його блокування.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати поняття «трудова міграція» у світовому значенні та в аспекті впливу на сучасну Україну.
2. Розглянути феномен прийняття рішення особистістю.
3. Визначити вплив соціально-психологічних чинників на прийняття рішення особистості.
4. Дослідити соціально-психологічні чинники особистісного рішення щодо трудової міграції.
5. Розробити та апробувати інструмент психологічної фасилітації та супроводу осіб, що знаходяться в ситуації розгляду трудової міграції як потенційної можливості для покращення власного життя.

**Методи дослідження:** дана робота складається з *теоретико-методологічного аналізу* досліджуваної проблеми та комплексу психодіагностичних методик, які складають *емпіричне дослідження* (розроблена нами анкета виявлення потенційної готовності до трудової міграції; опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко); методика діагностики життєстійкості (С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва); методика «Копінг-поведінки в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д.Ф. Ендлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер, адаптований варіант Т.А. Крюковой); тест індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ) в адаптації Н.В. Паніної); а також методів кількісного та якісного аналізу отриманих емпіричних даних.

**Теоретико-методологічну основу** нашого дослідження складають: визначення феномену трудової міграції (О.З. Лютак, О.Є. Блінова, Л.Е. Орбан-

Лембрик, В.С. Агєєв, Т.М. Юдина та ін.); аналіз феноменології прийняття рішення (К.Л. Бюлера, Г.О. Горбань, Ю. Козельського, Д.О. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, Р. Сірза, Х. Хекхаузена, Ю.М. Швалба); вивчення аспектів феномену «важка життєва ситуація» (Л.І. Анциферова, І.В. Бринза, О.А. Будницька); розгляд особливостей подолання життєвих криз та важких життєвих ситуацій (Р.А. Ахмеров, Ф.Ю. Василюк, Н.Ю. Воляннюк, О.О. Зайва, Т.Л. Крюкова, Т.М. Титаренко); специфіка надання психологічної допомоги особистості, що знаходиться в критичній життєвій ситуації (О.Ф. Бондаренко, П.В. Лушин, В.Г. Ромек, Т.М. Титаренко); феноменологічний аналіз категорії «життєва стратегія» (К.А. Абульханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, В.Н. Дружиніна, Ф. Зімбардо, А.А. Кроніка, Е.Берна, Ш. Бюлер, Е.І. Головахи, Ю.М. Швалб, Н.А. Логінової, Я.А. Сурікової.); проблеми життєстійкості та стресостійкості у вітчизняній психології (А. Маклаков, В. Крайнюк, І. Малкіна-Пих, Т. Титаренко, О. Сафін, В. Бодров, В. Корольчук І. МалкінаПих, Л. Аболін, І. Малкіна-Пих, О. Тимченко).

**Наукова новизна та теоретичне значення дослідження:** розглянуто психологічні аспекти феномену трудової міграції; визначено зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на процес прийняття особистісного рішення щодо трудової міграції; вивчено специфіку прийняття особистісного рішення щодо трудової міграції; досліджено внутрішньо-особистісні параметри, що сприяють прийняттю особистісного рішення щодо трудової міграції або блокують його; розроблено та апробовано інструмент психологічної фасилітації та супроводу осіб, що знаходяться в ситуації розгляду трудової міграції як потенційної можливості для покращення власного життя.

**Практичне значення дослідження:** результати теоретико-методологічного аналізу проблеми можуть бути використані в ході підготовки практичних психологів в рамках освітніх компонентів «Соціальна психологія», «Психологія праці», «Психологія масових явищ», «Соціально-психологічна підтримка різних верств населення». Розроблена програма комплексного психологічного супроводу жінок в ситуації прийняття рішення щодо трудової

міграції може бути використана психологами державних центрів зайнятості; психологами та фахівцями, що супроводжують / модерують процеси трудової міграції жінок. Виокремлені психологічні закономірності можуть бути використані в ході психологічного консультування за запитами, пов'язаними з підвищенням рівня усвідомлення особистістю себе як суб'єкта власного життя, вдосконалення та розширення репертуару стратегій поведінки в ситуації невизначеності, формування здатності до прийняття усвідомленого життєво важливого рішення.

***Апробація та впровадження результатів дослідження:*** розроблену програму комплексного психологічного супроводу жінок в ситуації прийняття рішення щодо трудової міграції апробовано на базі Маріупольського міського центру зайнятості (акт впровадження додається). Дані теоретико-методологічного аналізу проблеми, а також результати емпіричного дослідження опубліковано: в статті «Соціально-психологічні чинники особистісного рішення щодо трудової міграції» у Віснику Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна (Вісник є фаховим виданням у галузі психологічних наук: Наказ Міністерства освіти і науки України № 747 від 13.07.2015) – документ про прийняття статті до друку додається; у тезах «Феноменологія прийняття рішення особистістю» в рамках Декади студентської науки «IV Міжнародна науково–практична інтернет–конференція» (22-23 квітня 2020 р., м. Бердянськ).

***Структура магістерської роботи:*** складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 81 сторінка. В тексті міститься 1 таблиця та 9 діаграм. Додатки викладено на 16 сторінках. Список використаних джерел складається з 81 найменувань, що охоплюють 9 сторінок. Робота має емпіричний характер.

## РОЗДІЛ 1. ТРУДОВА МІГРАЦІЯ ЯК СВІТОВИЙ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ ФЕНОМЕН

### 1.1. Трудова та професійна діяльність особистості в структурі її життєдіяльності

Професійна діяльність як основна і конкретна форма трудової активності людини відіграє істотну роль в її життєдіяльності, соціальному та психологічному розвитку, самореалізації і самоствердженні. Особливістю проходження людиною своєї професійної реалізації позначається не лише на розвитку її як особистості і на суб'єктності своєї позиції по відношенню до праці, але і періодах трансформації специфіки самої діяльності, що обумовлює процес взаємозв'язку людини та діяльності, який є особливим для кожного виду професійної реалізації.

Трудова діяльність серед усіх видів діяльності займає центральне місце. Так, спілкування, гра, учіння, професійна підготовка, спорт мають спільні риси з трудовою діяльністю, є тією чи іншою мірою похідними від трудової діяльності, мають тотожну з нею побудову.

Так, розглянувши с першу сутність діяльності в загальному понятті, ми зможемо згодом перейти до визначення специфіки саме професійної діяльності. Це має для нас найбільший інтерес, як головна галузь реалізації людського потенціалу. Виокремлення трьох фундаментальних видів діяльності, які відповідають трьом етапам онтогенезу: гри, навчання, праці, дає нам змогу визначити специфіку професійної діяльності та проаналізувати її з різних боків. З більш загальних позицій, виходячи за вищезазначені рамки, виокремлюють три «фундаментальні соціальні діяльності»: працю, спілкування, пізнання.

За О.М. Леонтьєвим діяльність це процеси, які характеризуються психологічно тим, що спрямований процес діяльності в цілому (його предмет) завжди збігається з тим об'єктивним, що збуджує суб'єкта до певної діяльності, інакше – мотивом; процес, що збуджується та спрямовується мотивом, – з тим, чим визначена будь-яка потреба [36]. У іншій роботі, ми знаходимо думку О.М.



Леонтьєва про те, що діяльність є однією з багатьох форм активності людини, яка відображає різні форми ставлення людини до реальності. Із сукупного потоку діяльності він вирізняє макроструктурні блоки, до яких відносить: «окремі (особливі) діяльності – за критеріями збуджувальних мотивів, далі виділяються дії – процеси, що підпорядковуються свідомим цілям; нарешті, операції, які безпосередньо залежать від умов досягнення конкретної мети» [35].

Розгляд загальних уявлень про діяльність дає можливість проаналізувати професійну діяльність з точки зору управління. М.С. Каган, розглядаючи людську діяльність з позиції системного підходу, у вигляді суб'єкт-об'єктних відносин, виокремлює *перетворювальний, пізнавальний та ціннісно – орієнтаційний* види діяльності. Крім того, враховуючи можливість взаємовідносин на рівні суб'єктів, він виділяє також *комунікативний* вид діяльності [25]. Не важко побачити в цьому підході розвиток ідей Б.Г. Ананьєва та інших: перетворювальний, комунікативний та пізнавальний види діяльності є тим самим, що й праця, спілкування, пізнання. На нашу думку, є виправданим те, що як елементарний вид діяльності вибір орієнтаційної діяльності дає об'єктивно-суб'єктивну оцінку інформацію. Виокремлюючи всі ці відносно самостійні види діяльності, які також історично диференціюються, ми все ж наголошуємо, що водночас вони не існують окремо один від одного, у чистому вигляді. Враховуючи реальність та деякі особливі види діяльності, вони ще й утворюють «різноманітні форми взаємодії». При цьому, звичайно, один з елементарних видів є визначальним, провідним відносно особливої діяльності.

Отже, будь-яка діяльність має кільцеву структуру, а також становить процес управління, в якому виділяються окремі особливі види діяльності. У межах кожного окремого особливого виду діяльності вступають у взаємодію відносно самостійні елементарні види діяльності.

З метою проникнення в сутність специфіки професійної діяльності звернемося до аналізу її структури й пов'язаних з нею теоретичних знань та

практичних навичок. Ми вже зазначили, що професійної діяльності містить єдності емоційно–чуттєвого, інтелектуального, культурного та естетичного розвитку особистості. Як визначає О.В. Лішин, професійна діяльність – цілеспрямована багатоступенева активність людини щодо формування смислотвірних мотивів, ціннісних орієнтацій на результати професійного продукту.

Головні ознаки трудова діяльність особистості: а) соціальна мотивованість та індивідуальна цілеспрямованість; б) предметність; в) соціальність, тобто суспільно-історична природа; г) індивідуальність, тобто індивідуально-еволюційна природа; д) опосередкованість; е) креативність, продуктивність. Розкриємо їх сутність.

Знайти своє місце в суспільстві, свій життєвий шлях, здобути життєвий та особистісний сенс та мету життя людина може через діяльність, яка може мати твору, пізнавальну або продуктивну спрямованість. Ці спрямованості містяться у структурі *соціальної вмотивованості та індивідуальної цілеспрямованості*.

Вироблення, створення та споживання є видами предметних дій, що засвоюються, відтворюються та розвиваються людиною в процесі онтогенезу та в процесі взаємодії з предметами культури. Тому саме в наявності предметів культури людства міститься *предметність* трудової діяльності.

В соціальному походженні та існуванні міститься *соціальність* (суспільно-історична природа) трудової діяльності. З самого початку людська діяльність формується як сукупна, групова та колективна, в якій між її членами певним чином розподіляється смислові, цільові, результативні, змістовні та емоційні компоненти гуртової діяльності.

*Індивідуальність*, індивідуально-еволюційна природа трудової діяльності полягає в тому, що життєва енергія, вітальна сила, власне працездатність, динамічність людини забезпечуються на рівні організму індивіда, що і є фізіологічним джерелом самої діяльності, її процесуальності, яка соціально модифікується.

*Опосередкованість* трудової діяльності людини робить те, що вона реалізується з допомогою використання різноманітних штучно вироблених інструментів, знярядь як матеріальної так і ідеальної сутності.

Найголовнішу ознаку трудової діяльності людини визначає її *креативність, інноваційність та продуктивність*, адже саме у творчості та продукуванні ідей, у їх інноваційному впровадженні формується та розвивається предметний світ людства. У творчій та інноваційній діяльності проявляються індивідуальність та соціальність особистості як суб'єкта пізнавальної та перетворювальної соціальної поведінки і предметної діяльності [53].

Трудова діяльність в повній мірі дає можливість людині реалізувати свій різноплановий потенціал, що може містити потребу в реалізації себе як людини креативної та творчої, спрямованої до пізнання та розвитку, націленої на продуктивність та суспільну користь.

Роблячи висновок з вищезазначеного, можна сказати, що трудова діяльність – це спосіб активної взаємодії людини з навколишнім світом, підпорядкованої певним цілям; це спосіб соціального, культурного та духовного розвитку; це один зі способів реалізації своїх цінностей, цілей та принципів життя; це система, що включена в систему відносин суспільства і в решті решт це можливість реалізувати сенс свого життя [77].

## 1.2. Загальна характеристика міграційних соціально-психологічних процесів

Міграція це безупинний процес, який є одним із головних проявів глобалізації світу. Людина, яка за життя змінює декілька разів місце проживання і місце роботи вже давно не виняток, і зміни ці не обмежуються однією країною.

Цьому сприяють і надалі будуть сприяти процеси, що відбуваються в світовій економіці та політиці окремих держав. А саме, розвиток транснаціональних корпорацій, офіси та частини виробництв яких можуть розміщуватися в різних країнах або навіть континентах, спрощення або скасування складних процедур перетину кордонів, потреба в кваліфікованих кадрах без урахування громадянства, національності або віку [80, 64].

Існує багато точок зору щодо історії розвитку міграційних процесів у світі але всі вони сходяться на тому, що людина мала схильність до міграції з початку свого виникнення. Якщо вдатися до історичного екскурсу то можна виділити наступні етапи формування міграційних процесів.

*Стихийно-інстинктивні міграції.* Первинні люди, що жили мисливством та збиранням багато разів змінювали місце проживання за життя в пошуках кращого. Згодом відбувся певний розподіл на кочові та осілі племена, який має своє відлуння в ментальності сучасних народів.

*Військово-колонізаторські міграції.* Цей етап характеризується завойовницькими війнами, а також міграційні потоки купців, ремісників та селян. Найбільш визначальними для цього періоду є Перша та Друга світові війни. В цей відносно невеликий проміжок часу відбулися най масштабніша вимушена міграція.

*Вільні міграції.* Після Другої світової війни з деякими відмінностями в окремих країнах намітилася чітка тенденція до права особистості на свободу міграцій [74].

Варто зазначити, що «Україна сьогодні потрапляє до списку десяти лідерів серед країн походження міжнародних мігрантів, поряд з Індією,

Мексикою, Російською Федерацією, Китаєм, Бангладеш, Пакистаном, Філіппінами, Афганістаном.» [69, с. 30].

Міграційна ситуація – стан міграційних процесів: напрям, розміри, динаміка і структура міграційних потоків, а також сукупність економічних, політичних, демографічних, соціально-психологічних, етнічних та екологічних чинників, що визначають їх розвиток, у просторово-часовому вимірі [38].

Перш за все всі міграційні процеси поділяють на зовнішні і внутрішні. Зовнішні міграції (еміграція та імміграція) пов'язані з перетином державного кордону, їх також називають міжнародними й, у свою чергу, поділяють на міжконтинентальні і та внутрішньоконтинентальні. Внутрішні міграції це переміщення населення всередині країни. Виокремлюють міграції сільського та міського населення, міжміські міграції та міграції у межах сільської місцевості [8, 74].

Також існує поняття сезонна міграція – це переміщення людей до місць тимчасової праці й проживання протягом нетривалого терміну зі збереженням можливості повернення до місць постійного проживання.

Епізодична міграція – це ділові, культурно – побутові, комерційні, політичні, освітні, шлюбно–сімейні, релігійні та інші поїздки, які люди здійснюють нерегулярно як у часі, так і в просторі, не обов'язково в тих самих напрямках.

Маятникова міграція – це численні за своїми розмірами (щоденні, щотижневі або місячні) переміщення людей від місць постійного проживання до місця роботи і у зворотний бік. Слід зазначити, що для трудових мігрантів з України саме цей вид міграції є основним [20].

Україна значно програє більшості європейських держав за рівнем та якістю життя населення, тому саме це спонукає до переїзду більшості активних та амбітних осіб, які вбачають у міграції єдиний спосіб поліпшення свого життя. Виїжджаючи людина прагне не тільки більших заробітків, а і стабільного життя у безпечному середовищі з доступною та якісною медициною, освітою, гарними дорогами та чистим повітрям [10].

### 1.3. Трудова міграція як феномен сьогодення

Трудова міграція є невід’ємною складовою множинних процесів в будь-якій державі. Цей феномен впливає на економіку і суспільне життя в цілому, а також виступає потужним чинником життєвих змін окремої людини чи родини. На сьогодні для багатьох мешканців України трудова міграція вже давно не є чимось винятковим, вона розглядається ними як один із прийнятних варіантів заробітку та навіть кардинальних життєвих змін. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук України чисельність українців, що працюють за межами країни становить 3 млн. осіб (з числа тих, хто сплачує податки в Україні) [6].

Рівень заробітної плати в Україні є значно нижчим в порівнянні з заробітної платою в тих же галузях в західних країнах, що є найближчими сусідами або знаходяться на відносно невеликій відстані. У більшій половині країн ЄС можна знайти пропозицію заробітної плати у 3-4 рази вищу за середній по Україні і це навіть не враховуючи курсу євро. Тож, Україна не зможе конкурувати із країнами ЄС ні за рівнем оплати праці, ні за рівнем споживчих можливостей, що детермінують міграційні процеси та відтік найбільш активної частини населення у пошуках гідних заробітків [69].

Отже, трудова міграція за визначенням Т.М. Юдиною – «це територіальне переміщення населення, пов'язане з метою працевлаштування і роботи на тому чи іншому підприємстві і отримання за це відповідної винагороди. Трудова міграція може бути викликана прагненням змінити як параметри свого власного робочого місця, так і зовнішніми по відношенню до місця проживання умовами: соціокультурними, житлово-побутовими, екологічними, природно-кліматичними та ін. Традиційно розрізняють: внутрішню трудову міграцію – в межах однієї держави, і міжнародну – з перетином державного кордону [81].

Враховуючи те, що в Україні останній демографічний перепис населення проводився у 2001 році, точні дані про обсяги, структуру та напрямки трудової міграції відсутні. Проаналізувавши доступні джерела про стан сучасної української трудової міграції, дає змогу навести наступні данні:

– загальна кількість трудових мігрантів – 5,9 млн осіб (Звіт з міграції спеціальної комісії ООН за 2017 р.);

– кількість українців, які одночасно знаходяться за межами країни, складає (з числа тих, хто сплачує податки в Україні) – 3 млн осіб (за даними ІДСД НАНУ);

– тривалість роботи за кордоном переважної більшості українських заробітчани, які повернулися до України, не перевищує одного року (29% – працювали понад рік, 14% – кілька років);

– країни до яких найбільше виїжджали українські трудові мігранти на роботу в 2015 – 2017 роках: Польща 38,9%, Росія 26,3%, Італія 11,3%, Чехія 9,4% [68, с. 19-20].

Серед джерел, що висвітлюють питання впливу зовнішньої трудової міграції на економічні процеси, на розвиток суспільства, та світових тенденцій загалом є багато статей де трудова міграція розглядається суто як негативне явище. Але такий виклад інформації є однобічним і не може бути названий об'єктивним [5].

Слід зазначити, що трудова міграція, як і більшість соціально-економічних явищ має негативні і позитивні сторони. До негативних сторін слід перш за все віднести високий рівень інтелектуальної міграції. Традиційно країну, у пошуках кращої роботи та кращого соціального забезпечення, а також гідного визнання, залишають найбільш активні, креативні та інноваційні випускники закладів вищої освіти, що створює значну загрозу інтелектуальній безпеці країни [24].

За визначенням О.Є. Блинової «інтелектуальна міграція – це міграція наукових і викладацьких кадрів високої і вищої кваліфікації, реально або потенційно зайнятих науковими дослідженнями й розробками, а також обслуговуванням цієї галузі» [9].

Слід також зазначити, що багато фахівців та вчених виїжджають з країни не задля того, щоб продовжити свою науково-дослідницьку роботу в іншій державі, а найчастіше практично поривають зі своїми професіями, втрачають

свій науковий потенціал, дискваліфікуються, тому що здійснюють найчастіше примітивну трудову діяльність, яка не потребує освіти, досвіду роботи та будь-якої компетенції.

Також до негативних сторін можна віднести той факт, нерідко трудова міграція стає лише сходиною до еміграції, що, в свою чергу, негативно впливає на показники чисельності населення України та демографічну ситуацію в країні [7].

Неможливо вказати достовірні цифри але з впевненістю можна зазначити, що значна частина трудової міграції є нелегальною, і це також є негативним чинником. Нелегал це та людина, що знаходиться та працює на території іншої держави поза межами правового поля.

Безумовно позитивними наслідками явища трудової міграції є наступні тенденції: 1) виїзд на роботу за кордон кваліфікованих кадрів спонукає вітчизняного роботодавця та виробника підвищувати планку власної конкурентоздатності й спроможності на світовому ринку товарів та послуг; 2) для того, щоб утримати безцінний трудовий потенціал сучасний роботодавець вимушений покращувати умови праці та підвищувати заробітну плату; 3) за рахунок виїзду працездатного населення на роботу за кордон знижуються загальні показники безробіття в Україні [41].

Останні роки в Україні демонструють суттєві зміни в міграційній сфері: міграційні потоки видозмінилися – якщо раніше переважала вимушена міграція, то зараз здебільшого економічна; змінилося відношення до самого феномена міграції – відбувається усвідомлення важливості та невідворотності цього процесу для соціально-економічного розвитку країни, у вирішенні питань, що стосуються демографічного та трудового балансу [64].



#### **1.4. Соціально – психологічні чинники трудової міграції.**

Багаточисельна трудова міграція працездатного населення України є однією з найбільших проблем сучасного суспільства. Теоретичні розробки цього питання в галузі соціальної психології здійснюють О.З. Лютак, О.Є. Блінова, Л.Е. Орбан–Лембрик, В.С. Агєєв та інші. Більшість вітчизняних досліджень з даного питання лежать в соціальній площині, отже тема психологічних чинників трудової міграції є досить цікавою та має ще багато аспектів для вивчення.

Для дослідження проблеми міграції та трудової міграції зокрема недостатньо лише облікових заходів, важливо розуміти, що на міграційну поведінку людини впливає багато факторів. Слід враховувати з одного боку норми та цінності, якими керується людина, її особистісні характеристики та установки та з іншого боку вплив соціальної групи, до якої вона відноситься [7].

До суто соціальних чинників ми можемо віднести такі параметри середовища як історична та географічна розрахованість місця проживання потенційного мігранта, наскільки трудова міграція є звичайним явищем для його оточуючих, чи має людина постійне місце роботи та який рівень заробітної платні в Україні.

Процес міграції зокрема і трудової міграції складається з трьох етапів: перший це потенційна міграція, друга – безпосередньо процес міграція населення, третя – адаптація людини до умов життя і роботи в нових обставинах. Розглянемо кожен етап більш детально.

Як зазначає Лютак О.З. «Потенційна міграція – це психологічний стан готовності до від'їзду з даного населеного пункту (країни). Характеризується прийнятим, але ще не реалізованим рішенням про переїзд» [39, с. 810].

Життєва активність людини і зокрема, що до пошуку місця роботи залежить від структури її мотиваційної сфери. А саме від прагнення особистості реалізуватися, розуміння змісту життя, самоактуалізуватися, від

наявності домінуючих потреб, ступеня і можливості їх негайного задоволення [44].

Згідно з «Філософським енциклопедичним словником» мотивація – це система внутрішніх факторів, що викликають і направляють орієнтоване на досягнення мети поведінку людини. В якості рушіїв можуть виступати інтереси, установки, ідеали, переконання, схильності, бажання, які об'єднуються поняттям мотиваційної сфери [70].

Сформулюємо вище викладене загальне визначення мотивації в рамках досліджуваної нами теми, міграційна мотивація – це система внутрішніх факторів, що викликають і направляють орієнтоване на досягнення бажаного рівня життя в економічному, соціальному та психологічному аспекті через зміну місця мешкання або роботи. Бажання людини покращити матеріальний стан свій та своєї родини міститься в економічному спрямуванні міграційних мотивів. Соціальні міграційні мотиви детерміновані бажанням потенційного мігранта підвищити свій соціальний статус, престиж та суспільний авторитет [47]. Психологічні міграційні мотиви сполучені з потребою потенційного мігранта у наповненні свого життя сенсом, самоактуацізації, бажанні відкрити новий аспект свого життя, прагнення істотних змін, набути нового життєвого досвіду, розширити свої культурні обрії. На формування мотивів трудової міграції впливають відмінності особистості, її інтереси, потреби, ціннісні орієнтації, сподівання, важливим є врахування гендерних та вікових відмінностей, сімейного стану, рівня освіти, культурного потенціалу та стану здоров'я. Таким чином, на прийняття рішення щодо трудової міграції з одного боку впливає багатопланова структура особистості, та фактори зовнішньої ситуації, що сприяють або заважають прийняттю відповідного рішення – з іншого [39].

З точки зору соціальної психології адаптація – це соціально-психологічний процес пристосування особистості або соціальної групи до нових умов соціального середовища в місцях заселення. Складний та багатоплановий процес адаптації протікає водночас на фізіологічному,

біологічному, психологічному та власне соціальному рівнях. Адаптація є обов'язковою умовою при зміні місця проживання чи роботи. Пристосування до нових умов та способу життя відбувається в кожній людині нерівномірно. Можливе швидке та комфортне завершення адаптації, але зазвичай – це досить тривалий процес, обтяжений труднощами облаштування. Нерідко пристосування існуючих матеріальних умов життя в місцях мешкання та роботи, до потреб трудових мігрантів стає найбільш вагомою там відчутною умовою адаптації людини [63].

Соціологічні опитування потенційних мігрантів дає змогу отримати цифри, що відображають відомості про міграційні установки серед населення України. Міграційна установка являє собою психічний регулятор поведінки, схильність особистості, яка визначає узгодженість дій, детермінованих позитивним або негативним ставленням до зміни місця та умов життя. Міграційна установка відображає готовність та очікування певного результату міграційної поведінки. якісний бік потреби індивіда у зміні місця за мешкання або роботи, реалізації певних життєвих стратегій розкриває міграційна мотивація, яка у своє чергу є спонукальним компонентом міграційної установки [39].

## Висновки до розділу 1.

Таким чином, трудова діяльність з певного часу стає провідною в житті особистості. Людина, що професійно реалізується має змогу відчувати себе як повноцінна особистість, розвиватися соціально, культурно та духовно, відчувати повноту та високу якість життя.

Феномен «міграція» - це значна складова від всіх процесів, що обумовлюють світову глобалізацію. Загальні тенденції розвитку світової економіки та суспільства вказує на те, що в подальшому міграційні процеси будуть лише поширюватися та розвиватися. Міграція може бути реалізована як виїзд на постійне місце проживання до іншої країни, а може бути трудова з періодичними виїздами за кордон для здійснення професійної діяльності людиною.

До соціально-психологічних чинників, що обумовлюють міграцію, зокрема трудову міграцію, можна віднести, по-перше ті, що характеризують макро- та мікросередовище, в якому живе людина, по-друге внутрішній світ людини, її очікування від життя, способи та можливості реалізації своїх цілей то що.

Отже, феномен трудової міграції на суспільному рівні виступає чинником, що впливає на загальну соціально-економічну ситуацію. Для країни міграційна активність громадян має як позитивні так і негативні наслідки. Але можливість трудової міграції для конкретної особи означає перспективу покращення рівня свого життя і добробуту своєї родини, розширення меж власної самореалізації, прагнення позитивних життєвих змін та пошук власної долі.

## РОЗДІЛ 2. СОЦІАЛЬ-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ ОСОБИСТОСТЮ

### 2.1. Загально психологічне визначення категорії «рішення» та його прийняття

Зрушення фокусу сприйняття феномену трудової міграції з макrorівня на індивідуальний рівень окремої особистості/родини обумовлює необхідність розгляду суто психологічної категорії, яка, на наш погляд, є ключовою на цьому рівні його вивчення – категорії «прийняття рішення».

Реалії сьогодення пов'язані зі стрімкими змінами у всіх сферах сучасного життя, високими темпами відтворення соціально-технічних процесів, виникненням нових та ускладненням існуючих технологій. Все це обумовлює цілий ряд вимог до особистості, яка на сьогодні повинна бути активною, гнучкою, працездатною, ефективною та результативною [59].

Саме результативність та ефективність виступають ключовими критеріями будь-якої діяльності у будь-якій сфері. А це означає, що усвідомленій дії індивіда повинен передувати процес прийняття рішення. Можна стверджувати, що здатність особистості до прийняття рішення і визначає її як суб'єкта певної діяльності та суб'єкта власного життя. За визначенням Є.В. Степури, уміння приймати рішення – це ще й індикатор особистісної свободи [65].

Отже, можна стверджувати, що вивчення соціально-психологічних механізмів процесу прийняття рішення особистістю є однією з ключових проблем сучасної психологічної науки і практики. На сьогодні психологія виокремлює чотири рівня дослідження процесу прийняття рішення: філософський, загально-методологічний, спеціально-науковий або соціально-психологічний, а також рівень певних психологічних досліджень [16].

Сутність феноменології прийняття рішення розкривається в роботах К.Л. Бюлера, Г.О. Горбань, Ю. Козельського, Д.О. Леонтьєва, С.Л. Рубінштейна, Р. Сірза, Х. Хекхаузена, Ю.М. Швалба.

Феномен прийняття рішення розглядається ними в двох аспектах: як процес і як результат. В якості результату, прийняте рішення (ухвалене рішення) ототожнюється з вольовим актом формування послідовності дій, що ведуть до досягнення мети на основі перетворення вихідної інформації в ситуації невизначеності [21]. Як самостійний процес, прийняття рішення – це виявлення варіантів і визначення переваг такої активності, яка б максимально забезпечувала досягнення нормативно зафіксованої мети або реалізацію фіксованої установки щодо перетворювальної або іншої соціотехнічної дії [16].

На думку Г.О. Горбань, прийняття рішення може бути зумовлене наступними основними детермінантами: 1) наявність суб'єктивно нерівноцінних дієвих альтернатив; 2) неможливість уникнути вибору певної дії, його необхідність; 3) значущість вибору для певної особистості; 4) наявність обмежень щодо можливих способів поведінки в певній ситуації; 5) наявність ризику, пов'язаного із відсутністю гарантій отримання очікуваних результатів; 6) неповна визначеність причинно-наслідкових зв'язків, що зумовлюють перебіг подій; 7) усвідомленість та готовність до особистої відповідальності за наслідки своїх дій чи рішень [21, с. 8].

Важливими складовими процедури прийняття рішення також є:

1. Ситуація невизначеності – це певна система суб'єктивних і об'єктивних факторів, що виникають в життєвому просторі людини та, порушуючи рівновагу, спричиняють виникнення безлічі можливостей подальшого розвитку системи.

2. Суб'єкт прийняття рішення – це активно діюча особа, яка робить вибір в ситуації невизначеності та приймає на себе відповідальність за дії та їх наслідки.

Зрештою, як зазначає Г.О. Горбань, для розкриття сутності змісту процесу прийняття рішення необхідно розглядати його як систему певних послідовних дій – від відчуття невизначеності, що утворює поліваріантність ситуацій, до вибору конкретного варіанта проекту майбутньої ситуації та

аналізу результату дій. Аналіз результатів стає основою для формування нового процесу прийняття рішення [16].

Відтак, здійснений ними аналіз підтверджує твердження про те, що процес прийняття рішення передуює кожній дії особистості. Але важливо розуміти, що процес прийняття рішення стосовно буденних дій, які не мають особистої цінності та значущості, відбувається нереклексивно (інтуїтивно), автоматично без складного попереднього аналізу та не потребує особливих затрат енергії та часу [50].

Прийняття рішення у значущій та емоційно забарвленій життєвій ситуації підпорядковується іншим закономірностям та відтворюється завдяки певним соціально-психологічним механізмам. Рішення щодо вибору потенційного шлюбного партнера, професійного самовизначення, здійснення трудової міграції та цілий ряд інших є найбільш значущими та ключовими у житті кожної людини і процедура їх ухвалення потребує подальшого наукового вивчення й аналізу [27].

Унікальність позиції Ю.М. Швалба полягає в тому, що він вважає важливою і визначаючою детермінантою поведінки особистості, яка перебуває в процесі прийняття рішення є те, що відбувається вибір за наявності усього двох варіантів, то б то «так чи ні». А вже прийняте рішення обумовлює поліваріантність подальших дій, обраних ресурсів та часу необхідних для реалізації особистісного рішення.

## 2.2. Кризові життєві ситуації як чинник прийняття особистістю рішення

Сучасність характеризується високим темпом та масштабністю соціально політичних та економічних змін. Для комфортного життя в умовах соціальної нестабільності та протиріччях, за наявності негативних тенденцій розвитку суспільства, таких як безробіття, особистості повинна мати гнучкості, високий рівні саморегуляції та самопомоги. В багатьох життєвих ситуаціях її основною задачею стає необхідність подолання виникаючих життєвих ускладнень.

В останні роки активно досліджувалися різні аспекти важких життєвих ситуацій (Л.І. Анциферова, І.В. Бринза, О.А. Будницька); особливості подолання життєвих криз та важких життєвих ситуацій (О.О. Зайва, Т.Л. Крюкова, Р.А. Ахмеров, Ф.Ю. Василюк, Н.Ю. Волянук, Т.М. Титаренко); особливості надання психологічної допомоги особистості, що знаходиться в критичній життєвій ситуації (О.Ф. Бондаренко, П.В. Лушин, В.Г. Ромек, Т.М. Титаренко).

Психологічного феномену життєва криза може розглядатися під різними кутами зору: 1) як процес особистісного переживання; 2) як ситуація, в якій відображається соціально-психологічний аспект; 2) як особливий стан людини, що містить суб'єктивні та об'єктивні характеристики. Серед думок провідних дослідників, феномен «криза» в житті особистості може розглядатися як складна ситуація та одночасно як ситуація, що дає можливість людині стати більш розвинутою та життєздатною (Л.І. Анциферова, Р.А. Ахмеров, Ф.Ю. Василюк, Р.М. Загайнов, В.Г. Ромек, Г. Перрі).

На думку Л.П. Гримака, який виходячи з етимології слова, визначає поняття «криза (від грец. *crisis* – рішення, поворотний пункт, суд) як різкий, крутий злам в течії якогось процесу, що міняє його форму, напрямок, а також точку вибору, котрий перекреслює щось у минулому» [17, с. 172].



Зважаючи на все різноманіття визначень цього терміну, що можна зустріти в наукових працях, об'єднує їх розуміння складності цього явища та важливості в житті особистості.

Життєві кризи можна класифікувати за наступними критеріями:

- за віковим (кризи розвитку): криза підліткового періоду, криза «середини» життя тощо;
- за критерієм тривалості: мікро – криза – кілька хвилин, короткочасна – до 4 – 6 тижнів, довготривала – до 1-го року;
- за критерієм результативності: конструктивні, деструктивні;
- за діяльнісним критерієм: криза операціональної сторони життєдіяльності: «не знаю, як жити далі», криза мотиваційно-цільової сторони життєдіяльності: «не знаю, для чого жити далі», криза смислової сторони життєдіяльності: «не знаю, навіщо взагалі жити далі»;
- за критерієм детермінованості: кризи, що викликані інтрапсихічними факторами; кризи, що викликані ситуативними факторами;
- за критерієм складності: прості кризи, що викликані однією подією; багатовимірні кризи, що торкаються практично всіх аспектів індивідуального життя особистості;
- за критерієм передбачуваності: передбачувані (нормативні), «ситуаційні» (імовірнісні), проміжні [11].

Вікові кризи – це окремі часові періоди в онтогенезі, що характеризуються різкими та серозними психологічними змінами особистості. Багатьма дослідниками такі кризи вважаються нормативними та тими які кожна людина обов'язково пройде на своєму життєвому шляху бо це обумовлює нормальній розвиток, на відміну від криз невротичного чи травматичного характеру. Вікові кризи можуть виникати в перехідних вікових та пов'язані з якісними перетвореннями у свідомості та діяльності, а також сфері соціальних відносин. Форма, тривалість та гострота протікання криз може залежати від багатьох чинників, наприклад, від індивідуально-характерологічних

особливостей людини, чи від соціальних умов, поведінкових особливостей сім'ї тощо [3].

В роботах А.Г. Амбрумовою категорія «психологічна криза» є одна з основних в розробленій концепції соціально-психологічної дезадаптації. Сутністю психологічної кризи вона бачить у дисгармонії конструктивних і деструктивних тенденцій і форм психічної діяльності. Психологічна криза це результат поєднання фрустрації найважливіших потреб особистості та її особистісною реакцією на цю фрустрацію. Така реакція носить ситуативний характер і визначає поведінку та позицію особистості, яку вона займає, в рамках власного бачення даної ситуації. Виникнення психологічної кризи пов'язано з кількома етапами: 1) фрустрація найважливіших потреб індивідуума; 2) ситуація внутрішнього конфлікту; 3) психологічна криза; 4) ситуаційна реакція як відповідь на конфліктне ситуаційне навантаження [2, с. 107].

На думку Ф.Ю. Василюка, феномен «криза» є поворотний пункт життєвого шляху людини, що виникає в наслідок неможливості реалізації попереднього життєвого замислу [13]. Причиною, на його думку, може бути як конкретна подія в житті особистості, так і загострення існуючих або виникнення особистісних внутрішніх протиріч. В цілому ж життєва криза, в розумінні Ф. Ю. Василюка, – це складний і багатовимірний стан, завдяки якому може бути мобілізований творчий потенціал особистості та використані при цьому різні підструктури організму [12].

В своїх працях Ф.Ю. Василюк вирізняє наступні види криз:

*1. криза першого роду* – ця ситуація або подія може серйозно ускладнити реалізацію життєвого замислу людини, але можливість відновлення перерваного кризою ходу життя ще зберігається. Після вирішення даної ситуації людина може зберегти свій попередній життєвий замисел.

*2. криза другого роду* (власне криза) – робить неможливим реалізацію попереднього життєвого замислу. Як результат переживання цієї неможливості – трансформація особистості, переосмислення та прийняття нового замислу життя, нових цінностей, нової життєвої стратегії.

3. *мікро-криза* – це відчуття безнадійності та самотності існування, глобальної втрати смислу, загострюються старі розчарування, страхи та «комплекси» [13]. Така криза не має зазвичай явного конкретного «зовнішнього» джерела. За відчуття важкості мікро-криза може не поступатися кризі, відмінність полягає у її нетривалості (іноді лише кілька хвилин), на відміну від кризи, тривалість якої може вимірюватися місяцями.

На думку науковця, існує дві причини виникнення такого різновиду криз: 1) загальне психосоматичне виснаження може призводити до посилення інфантильних механізмів; 2) стан кризи, викликає об'єктивно важкі події, що може змінюватися відчуттям безтурботності або байдужості, тобто знову ж таки виникає тимчасове захисне «зісковзування» до інфантильних станів [12].

Модель біографічних криз особистості була запропонована Р.А. Ахмеровим. Розглядаючи життєву кризу в контексті життєвого шляху людини, автор так визначає це поняття – «це феномен внутрішнього світу людини, що проявляється в різних формах переживання людиною непродуктивності свого життєвого шляху» [4, с. 7]. Автор вважає, що основна причина виникнення життєвої кризи обумовлена неоптимальною життєвою програмою особистості.

Окремим напрямком вивчення стали духовні кризи та особливості їх подолання. Духовна криза може бути викликана будь-яким сильним емоційним переживань (розлучення, смерть близької людини тощо), котрі нагадують про крихкість людського життя. С. Гроф і К. Гроф вказують на позитивний вплив духовних криз, вони на їх думку є природними стадіями духовного розкриття. Вони також визнають подвійну природу духовної кризи, яка може призвести до серйозних порушень в житті та в психологічному світі людини і викликає потребу у психотерапії, або ж стане основою для саморозкриття, саморозвитку і психосоматичне зцілення, спровокує глибокі позитивні зміни особистості та розв'язання багатьох життєвих проблем [19].

Через площину пошуку загальножиттєвого сенсу та цілей розглядає життєву кризу Т.М. Титаренко. Кризи, що їх переживає кожна особистість, бувають нормальними або аномальними. Нормальна криза – це перехід від

одного вікового етапу до іншого. Анормальна, або життєва, криза виникає у складних життєвих умовах, коли людина переживає події, що раптово змінюють її долю.

Такі події можуть відбуватися у родинному, професійному, особистому житті. Життєва криза може бути різної глибини: поверхнева, середня та глибока. Залежно від типу особистості, енергетичних ресурсів, минулого досвіду, конкретної життєвої ситуації, форми переживань життєвої кризи можуть бути досить різноманітними [67].

Серед компонентів, що обумовлюють виникнення життєвої кризи можна виділити:

- подію, як її спричинила – це деструктивна для особистості зміна її звичайного середовища, яка призводить до невідповідності очікувань людини навколишній ситуації. Загалом така подія може мати назву: невдача, утрата, провал;
- когнітивна організація людини, що відповідає за сприйняття ситуації в неадаптивному стилі;
- суб'єктивне розуміння людини про безвихідність ситуації, неможливість розв'язання конфлікту, що виникає внаслідок відсутності інформації, необхідної для розв'язання проблеми, так це може бути відчуття втрати контролю над подіями, що відбуваються і як наслідок невизначеність майбутнього.
- завжди супроводжується стресом, певним чином містить в собі фрустрацію, оскільки завжди пов'язана з блокуванням частини потреб, і конфлікт [2].

Найчастіше в розвитку психологічної реакції на життєву кризу розрізняють чотири послідовні фази:

- 1) первинне наростання напруги, що стимулює звичні способи розв'язання проблем;
- 2) подальше наростання напруги, збудження, агресивності, рівня тривоги в умовах, коли ці способи виявляються безрезультатними;

3) ще більше наростання напруги, яке вимагає мобілізації зовнішніх й внутрішніх психологічних й фізичних ресурсів. Робляться спроби використати не характерні для особистості способи подолання;

4) якщо все виявляється марним, настає стадія, що характеризується підвищенням тривоги й депресії, відчуттям безпомічності й безнадійності, дезорганізацією поведінки особистості [72].

Проте життєва криза може закінчитися на будь-якій зі стадій, якщо небезпека щезне чи знайдеться рішення. Фази кризи по різному «проходяться» окремими людьми, це залежить від психологічних особливостей самої людини та від зовнішніх обставин.

В решті решт, життєва криза викликає перебудову різних підструктур особистості:

1. Зміни в емоційній та почуттях.
2. Зміни на пізнавальному рівні, зміни в сприйнятті себе і свого життя.
3. Зміни в структурі досвіду, цінностей, смисли та цілі життя.
4. Зміни в самосвідомості й «Я-концепції» особистості.

Однак результатом кризи може стати як фіксація неадекватних способів адаптації, що ще більше ускладнює становище індивіда й збільшує ризик виникнення нової кризи і ще більш несприятливих наслідків у майбутньому так і збагачення ресурсів особистості, вироблення, на додачу до вже існуючих звичних способів реагування на критичні ситуації нових, більш ефективних прийомів. Тобто, життєва криза одночасно містить як загрозу для особистості, так і можливість для її зростання [22].

### 2.3. Життєві стратегії особистості в структурі реалізації прийнятого рішення

Сьогодні яскраво демонструє, що особистість повинна бути активним творцем свого життя. В умовах постійних змін людина для того, щоб бути успішною, а іноді, щоб просто комфортно жити повинна мати адекватну до обставин та якісну життєву стратегію. Вона має володіти навичками цілепокладання, передбачення ходу подій, слідувати новим тенденціям розвитку і змін у суспільстві загалом та себе зокрема. На думку Ю.В. Гончаренко: «Переважні способи прийняття рішень утворюють життєві стратегії особистості.» [15, с. 66], що справедливо і навпаки.

Деякі з дослідників вважають, що ступінь особистісного вміння приймати рішення безпосередньо залежить від обраної життєвої стратегії. Результати їх досліджень показують наступну закономірність: під час планування свого майбутнього та обрання конкретних цілей особистість неухильно орієнтується на власні цінності та ціннісні орієнтації. З огляду на це, стратегія життя – це спосіб, за допомогою якого людина приймає рішення в своєму житті [33].

Такі категорії як: «життєва стратегія», «життєва перспектива», «життєві завдання» розглядаються в роботах К.А. Абульханової-Славської, Б.Г. Ананьєва, В.Н. Дружиніна, Ф., Зімбардо, А.А. Кроніка, Е. Берна, Ш. Бюлер, Е.І. Головахи, Н.А. Логінової, Я.А. Сурікової.

Термін «життєва стратегія особистості» був запроваджений К.О. Абульхановою-Славською, під цим феноменом вона розуміє принцип опори на власні сили, перетворення умов, ситуацій життя відповідно до цінностей особистості на сприятливі. Життєва стратегія – це своєрідна соціальна, культурна і психологічна проекція індивіда на власне майбутнє та вдала його реалізація.

Стратегія життя в широкому її розумінні - це принципова здатність людини, яка реалізується в різних життєвих обставинах, до інтеграції своєї унікальності з умовами життя, до її відтворення і розвитку. Для кожної

особистості з одного боку характерний свій, унікальний спосіб життя, спосіб її організації та оцінювання, осмислення його - з іншого. Виникає необхідність в науковій диференціації різних способів організації життя. Типологічний підхід дозволяє розглянути не тільки індивідуальні особливості різних психічних процесів, а й особливості їх взаємодії, інтеграції в організації особистістю свого життя [1].

Схожим є визначення Ю.М. Швалба, який зазначає, що стратегія життя представляє собою принципову здатність особистості до поєднання власної індивідуальності з умовами життя, до її відтворення та розвитку, яка реалізується у різноманітних життєвих обставинах. Тобто, стратегія життя виступає своєрідним універсальним законом, способом існування людини у різноманітних сферах її життя [75].

Найважливішою передумовою формування життєвої стратегії є забезпеченість особистості комплексом психологічних ресурсів, у тому числі адекватною системою потреб і цінностей, необхідних для побудови тих або інших альтернатив вибору. *Модель формування життєвої стратегії*, що запропонована Ю.М. Резніком, включає кілька етапів:

1. Вихід у рефлексивну позицію і прийняття установки щодо формування майбутнього свого власного життя. Для реалізації установки на формування майбутнього необхідна перспективна рефлексія – рефлексія, що передуює і готує до майбутньої діяльності та життєдіяльності, здатність мислення уявляти можливі події, вчинки та можливі наслідки цих подій і дій. Рефлексія в єдності ретроспективної і перспективної складових здійснює аналіз актуальних життєвих обставин, умов формування бажаного майбутнього, наявних життєвих здібностей.

2. Вибір культурних та прийнятих людиною ціннісних орієнтацій. Однією з найважливіших передумов формування життєвої стратегії є забезпеченість особистості комплексом психологічних ресурсів, у тому числі – системою потреб і цінностей, необхідних для побудови тих або інших альтернатив вибору [52].

Індивідуальна ієрархія життєвих цінностей особистості служить важливим фактором життєвих виборів протягом усього життєвого шляху людини. Цей етап тісно пов'язаний з формуванням світогляду особистості, виражає її уподобання та прагнення, виражається в процесі стратегічного проектування життєвого шляху. Далі за рефлексією, прийняттям установи формування життєвої стратегії, вибором ціннісних орієнтацій необхідне самовизначення людини в діяльнісних позиціях: цілепокладання, планування, проектування – і здійснення комплексу вчинків і дій.

3. Цілепокладання як процес постановки мети (образу бажаного майбутнього). Відбувається усвідомлення образу майбутнього, на досягнення якого будуть спрямовані зусилля і дії особистості. Ієрархія цінностей, світогляд, усвідомлення власних можливостей і умов діяльності будуть визначати кінцеву мету життєвої стратегії.

4. Планування або конструювання системи подій для досягнення бажаного майбутнього. Для цього етапу характерно побудова системи кроків з реалізації життєвої мети. До досягнення мети особистістю здійснюється ряд життєвих кроків. Для ефективної життєвої стратегії особистості характерна наявність каузальних (причинних і наслідкових) зв'язків між подіями, так як вона визначає зв'язок минулого, теперішнього і майбутнього. На цьому етапі відбувається вибір способу ефективного подолання життєвих труднощів, вибір способу поведінки і прийняття рішення в ситуації конфлікту, а також у ситуації життєвих змін, що значною мірою визначає організацію життєвого шляху і наступні зміни життєвої стратегії; для активного процесу формування життєвої стратегії особистості характерний спосіб подолання конфлікту або життєвих труднощів. Людина активно змінює своє оточення, при творчому розвитку відбувається пошук і опанування нових галузей життя, що збагачує особистість і розвиває життєву стратегію.

5. Створення структурного плану (проекту) майбутнього життєвого шляху як результату. Цей проект може бути представлений системою життєвих подій (значимих життєвих точок), які повинні відбутися в майбутньому [52]. У



сформованої життєвої стратегії план подій має протяжність часової перспективи до старості. У ньому досягнення одних цілей не суперечить досягненню інших, а часова спрямованість на-правлена на майбутнє. Цей проект є описом способів реалізації життєвої мети.

На нашу думку, цікава класифікація стратегічної поведінки та людей, що їх реалізують, запропонована Ю.М. Швалбом. Він умовно розділив людей на шість основних категорій за стратегіями поведінки [76].

До першої відносяться люди, для яких зміна теперішньої ситуації є джерелом нових можливостей та реалізації нових планів та видів діяльності. За цим, на думку вченого «...лежить певна особиста схильність до підприємництва, жага нового, якась частина авантюристів і, головне, внутрішня відкритість новому досвіду».

Другу категорію складають люди, які в більшій мірі покладаються на власну «інтуїцію», для них основним є відчуття ситуації, і на цій підставі приймають певні рішення. Для таких людей велику роль відіграє віра у власну вдачу або у щасливий випадок. То б то людина з такої категорії вірить в те, що просто треба опинитися в потрібний час в потрібному місці.

Третю категорію складають люди, які перед прийняттям рішення або здійсненням будь-яких дій намагаються зібрати якомога більше інформації, також їм притаманне бажання «прорахувати» ситуацію для прийняття відповідного рішення. Вони покладаються на власний інтелект та свої аналітичні здібності і вважають себе «не дурнішими за інших».

До четвертої належать люди, які обирають стратегію пасивного очікування та спостереження. А поки ситуація не зміниться, хоча для цього немає ніяких гарантій, вони просто чекають і виживають, при цьому не роблячи нічого що б самотужки вплинути на ситуацію та спробувати змінити її на краще. Така стратегія є вкрай непродуктивною.

П'яту категорію, на думку Ю.М. Швалба, «...складають люди, які обирають стратегію подолання перешкод і боротьби з життєвими труднощами, що завжди виникають на шляху до власного благополуччя. Вони пов'язують

благополуччя із соціальним статусом і місцем особистості в соціальній ієрархії суспільства» [76, с. 25].

Шоста категорія це люди, які вирішують проблеми, знайшовши винних і переклавши на них тягар відповідальності за ситуації, що склалася, і висувають до них вимоги на підтримку і забезпечення своєї життєдіяльності. Їх активність зводиться до вимагання дій від інших для змінення власної ситуації [76].

Людина як суб'єкт життєдіяльності постійно вирішує задачу на встановлення пріоритету між власними протиріччями, потребами і інтересами, між зовнішньою заданістю і прагненням свободи, між цінностями та вимогами. Ситуація такого вибору завжди є проблемною, оскільки вимагає від особистості прийняття рішення, стосовно власного життя особистості, а переважні способи прийняття рішень утворюють життєві стратегії.

Сутність стратегія життя полягає в розробці та прийнятті певних важливих життєвих рішень як конструктивних способів подолання виникаючих в процесі життя протиріч. Творчість особистості проявляється саме в здатності генерувати такі рішення, за допомогою яких досягалися б поставлені цілі не зважаючи на виникаючі життєві перепони. В цьому, на думку К.О. Абульхановою-Славською, і полягає суть мудрості людини [1].

## **2.4. Рівень життєстійкості та стресостійкості особистості як чинник прийняття та реалізації рішення**

В час швидких економічних, політичних, технічних змін, людина змушена постійно адаптуватися до мінливих умов, таким чином, стрес міцно увійшов в наше життя. Внутрішнє напруження викликає внутрішній психологічний дискомфорт, який прагне прорватися до зовнішнього через конфлікти, сварки, роздратування, злість, агресію або йде глибше в психіку й викликає соматичні зміни і захворювання. У зв'язку з цим набуває особливої ваги здатність людини бути стійкою до стресу та долати труднощі без великих втрат для психічного та фізичного здоров'я.

Термін «стрес», що набув в наші дні такого широкого поширення, вперше був введений в наукове вживання стосовно технічних об'єктів. У XVII в. англійський вчений Роберт Гук застосував цей термін для характеристики об'єктів (наприклад, мостів), що випробовують навантаження і що чинять опір їй [51].

Серед наукових робіт термін «стрес» можна знайти, принаймні, в трьох значеннях. По–перше, термін стрес визначає як будь-які зовнішні стимули, події чи ситуації, які викликають у людини реакцію напруги або збудження. Також в цьому сенсі вживаються такі терміни як «стресор» або «стрес-фактор».

По–друге, стрес може вживатися в позначенні внутрішнього психічного та соматичного, що характеризується емоційним та нервовим збудженням, включенням процесів подолання та боротьби з небажаною ситуацією. І це є суб'єктивна реакція людини на об'єктивну дійсність, що спричинила таку реакцію. В залежності від індивідуальних особливостей людини такі процеси можуть сприяти розвитку і вдосконаленню функціональних систем, а також викликати психічну напругу.

Нарешті, по–третє, стрес може бути виокремлений лише як фізіологічна реакція організму на зовнішню несприятливу ситуацію на її різку зміну або будь який інший об'єктивно сильний вплив. Саме цю суть В. Кеннон і Г. Сельє вкладали в цей термін. На їхню думку, в нормальному здоровому організмі

людини існує механізм, спрямований на боротьбу з несприятливим фактором, надмірний вплив якого може привести до загибелі організму. Цей механізм і одержав назву стрес-реакція, або загальний адаптаційний синдром [61].

За видами стресорів, що впливають на організм, О.Г. Караяні та І.В. Сиромятніков поділяли психологічний стрес на інформаційний та емоційний [29]. Стрес інформаційний може виникнути в ситуаціях інформаційних перевантажень, коли людина в рамках вирішення важливих питань, не встигає обробляти інформаційний потік з урахування високого рівня відповідальності, це спричиняє неможливість прийняття правильних рішень.

Стрес емоційний супроводжується високим емоційним напруженням та з'являється в ситуаціях загрози, небезпеки чи образи. При цьому різні його форми – імпульсивна, гальмівна, генералізована – призводять до змін в протіканні психічних процесів, емоційних зрушень, порушень рухової та мовної поведінки. Від оцінки ступеня важкості стресора та від уміння реагувати на нього та долати його наслідки залежить характер реакції людини [43].

Психологічний стрес перед біологічного стресу, описаного в класичних роботах Г. Сельє, має ряд специфічних особливостей. Психологічний стрес може виникати не тільки як відповідь на реально діючий стресор, але й на можливі події, які ще не відбулися, але настання яких людина передбачає або очікує та боїться. На відміну від тварин людина реагує не тільки на реальну фізичну небезпеку, але й на загрозу або нагадування про неї [60].

Друга особливість психологічного стресу – важливим фактором у подоланні стресу є оцінки людиною власної суб'єктності та активному впливі на проблемну ситуацію. Показано, що активна життєва позиція, чи хоча б усвідомлення можливості впливати на стресовий фактор, приводить до активації симпатичного відділу вегетативної нервової системи, тоді як пасивна роль суб'єкта в ситуації що склалася обумовлює парасимпатичні реакції [40].

Один і той же стресор може викликати неоднакові наслідки у різних людей. Г. Сельє пов'язує це з «факторами обумовлення», які вибірково підсилюють або гальмують ту чи іншу прояв стресу. «Обумовлювання» може

бути внутрішнім (генетична схильність, вік, стать) і зовнішнім (прийом всередину гормонів, лікарських препаратів, дієта). Грає роль і реактивність організму, що змінюється в залежності від внутрішніх і зовнішніх умов. Одна і та ж ситуація може викликати тривогу в однієї людини, фрустрацію в іншого, конфлікт у третього. Крім того, одна й та ж людина здатна проявляти різні стани – від байдужості до психічного зриву [60]. Так, психолог О. Мікшик виділяв різні межі «міцності» поведінки людини в критичних ситуаціях:

- один тип особистості «розпадається» вже на фізіологічному рівні (занурюється в сон від перевтоми, перестає реагувати на навколишнє, впадає в ступор);

- інший тип «ламається» на психічному рівні (втрачає силу волі, здатність думати, приймати рішення і т. д.);

- третій – на соціально-психологічному рівні (зберігає фізичну і психічну мобілізованість, але зраджує своїм життєвим принципам і установкам; наприклад, жертвує життям оточуючих заради свого порятунку або біжить з поля бою) [46].

Вибір стратегії поведінки, процеси ідентифікації та оцінювання ситуації зумовлюють форму відповіді на зовнішню стресогенну ситуацію, тобто особистісна реакція в цьому процесі є визначальною.

Відомо, що один і той же стресогенний стимул або викликає, або не викликає розвиток стресової реакції в залежності від відношення людини до цього стимулу. Не сам по собі вплив є причиною подальшої реакції організму, а оцінка цього впливу, важливим є той факт, що саме негативна оцінка, неприйняття індивідом з точки зору біологічної, психологічної, соціальної та інших реакцій робить стресоген як таким. Ця теза справедлива і в зворотньому сенсі, якщо об'єктивно шкідливий стимул, не розцінюється людиною як такий, то для неї він не є стресором. Не зовнішні, а внутрішні психологічні умови і процеси є визначальними щодо характеру відповідного реагування організму. Типи та форми цих реакцій мають індивідуальні, особистісні риси [18].

Проблеми стресостійкості досліджували як особистісний адаптаційний потенціал (А. Маклаков), стійкість особистості, стійкість до стресу, толерантність до стресу (В. Крайнюк, І. Малкіна–Пих, Т. Титаренко, О. Сафін та ін.), психічна та психологічна стійкість (В. Бодров, В. Корольчук І. Малкіна–Пих та ін.), емоціональна стійкість (Л. Аболін, І. Малкіна–Пих та ін.), емоційновольова стійкість (О. Тимченко та ін.), екстремальна стійкість (О. Столяренкота ін.).

Дослідники вважають стресостійкість необхідною характеристикою цілісного процесу адаптації й пов'язують її з регуляцією емоційних станів, розуміють «стресостійкість», як здатність людини бути емоційно–стабільною, психічно стійкою (П. Зільберман, Я. Рейковський та ін.) [54].

За результатами узагальнюючої роботи Кравцової О.К. було виведене загальне поняття стресостійкості як властивості психіки відображати здатність людини успішно здійснювати необхідну діяльність (життєдіяльність) у стресогенних умовах та лише частково залежить від типу нервової системи, властивостей темпераменту, інших нейрофізіологічних показників. детермінантами стресостійкості є сукупність структурних компонентів особистості: нейродинамічних, психодинамічних, особистісних та соціально-психологічних. як інтегральна характеристика психічного розвитку, стресостійкість формується у процесі онтогенезу людини на основі генетично зумовлених індивідуальних характеристик в умовах конкретного соціального оточення на основі нейродинаміки, темпераменту, психічних процесів, спрямованості, набутого досвіду, характеру, самооцінки, здібностей тощо [56].

Чинники, які сприяють стресостійкості: а) досвід розв'язання подібних проблем у минулому і позитивний прогноз на майбутнє; б) схвалення діяльності з боку соціального оточення; в) індивідуально-психологічні особливості (високий рівень емоційної стабільності, вольової саморегуляції, активність, впевненість у собі); г) задоволення професійною діяльністю; д) позитивний емоційний фон (як успішність досягнення мети); е) наявність функціональних можливостей [31].

Чинники, що негативно впливають на стійкість особистості до дії стресогенних факторів: а) емоційно-когнітивні фактори (недостатня кількість або якість необхідної інформації, почуття безпорадності перед проблемою, відношення до ситуації як до негативної); б) надмірний вплив стресогенних факторів, що перевищують психологічні та фізіологічні адаптаційні можливості людини; в) велика тривалість стресогенного впливу, що призводить до виснаження адаптивних можливостей організму; г) індивідуально-психологічні особливості (низький рівень емоційної стабільності, невірноваженості, роздратованість, особистісної та ситуативної тривожності).

Отже, детермінантами стресостійкості є всі структурні компоненти особистості: спрямованість, досвід, психічні процеси, темперамент, характер, здібності та попередній досвід. Стійкість особистості до дії стресогенних факторів як інтегральна характеристика психічного розвитку формується у процесі онтогенезу людини на основі генетично зумовлених індивідуальними характеристиками в умовах конкретного соціального оточення [30].

Стійкість особистості до дії стресогенних факторів як інтегративна якість особистості включає взаємодію з усіма структурними характеристиками психіки як під час, так і після дії стресогенних факторів. Стійкість особистості до дії стресогенних факторів особистості має багаторівневу детермінацію і зумовлена як характеристиками навколишнього середовища, так і особистісними характеристиками [71].

Звернемо нашу увагу на феномен «життестійкості», на перший погляд його сутність дещо схожа з поняттям «стресостійкості». Але на нашу думку, життестійкість – це поняття більш глибоке та широкі, воно вказує на глобальну структурну особливість людини.

Поняття *hardiness* було вперше введено в науковий обіг в американській психології С. Мадді, для якого Д.А. Леонт'єв запропонував визначення «життестійкість». За С. Мадді, *життестійкість* це – специфічна структура установок і навичок, що показує психологічну витривалість та ефективність людини, що дає можливість перетворити зміни на ресурси для подальшого

розвитку та містить в собі мотивацією до подолання важких життєвих ситуацій. Науковець також запропонував три складові за якими характеризується цей феномен: *залученість, контроль та прийняття ризику*. Перша складова життєстійкості – *залученість* – важлива характеристика, що показує ставлення людини до себе та свого середовища, також відображає принцип взаємодії з ним з позиції управління; дає можливість використати ситуацію для розвинення якостей лідерства, підвищення самооцінки та самоцінності; дає можливість включитися в розв'язання життєвих завдань з урахуванням стресогенних факторів та змін. Другий компонент життєстійкості – *контроль*. Контроль обставин забезпечую продуктивну роботу саме над подоланням впливу стресогенів та наслідків небажаних змін, а не впадання в стан безпорадності та розпачу. Третя складова життєстійкості – *прийняття ризику* – допомагає людині усвідомити важливість та важкість вирішення життєвих проблем, при цьому залишатися відкритою до себе, оточуючих та навколишнього світу. Суть її полягає в сприйнятті особистістю життєвих подій та проблем як виклику і випробування особисто для себе [37].

Слід підкреслити, що особистісна конструкція життєстійкості є важливим аспектом у протидії не скільки впливу стресу, а скоріш у подоланні людиною важких життєвих перепон при цьому зберігаючи свою активність та ефективність. Дослідження життєстійкості показали, що люди, які володіють відповідними стійкими рисами характеру та не здаються у важких життєвих ситуаціях, у процесі переживання стресу рідше хворіють, тобто фізіологічно теж витриваліші. Власне, життєстійкість виглядає як модель стратегій, які разом сприяють перетворенню стресових або кризових обставин з потенційних катастроф на можливості для розвитку особистості [73].



## Висновки до розділу 2.

В сучасній психологічній науці теоретичний конструкт «прийняття рішення» розглядається одночасно в двох напрямках: як процес і як результат. Це означає, що процеси вироблення та власне прийняття рішення суттєво відрізняються за змістом та механізмами.

Важливою є думка, що ступінь особистого вміння приймати рішення безпосередньо залежить від обраної життєвої стратегії. Результати їх досліджень показують наступну закономірність: під час планування свого майбутнього та обрання конкретних цілей особистість неухильно орієнтується на власні цінності та ціннісні орієнтації. З огляду на це, стратегія життя – це спосіб, за допомогою якого людина приймає рішення в своєму житті.

Достатньо часто процес прийняття рішення відбувається в ситуації кризи або в стані стресу. Суттєвого значення набуває усвідомлення людиною ступеня своєї участі в активному впливі на проблемну ситуацію та його оцінка. Зазначено, що людина яка займає активну життєву позицію, чи хоча б усвідомлює можливості впливу на причину стресу, приводить до активації симпатичного відділу вегетативної нервової системи, тоді як пасивна роль суб'єкта в ситуації що склалася обумовлює парасимпатичні реакції.

Якщо говорити про подолання стресу і при цьому зростати та розвиватися як особистість доречніше використовувати поняття життєстійкості. Отже, життєстійкість – це багатогранна та інтегральна особистісна характеристика людини, що в загальній мірі відображає психологічне здоров'я особистості та містить три важливі установки: залученість, контроль та готовність до ризику. Така структура життєстійкості є системою стійких позитивних властивостей особистості, що є особистісним потенціалом, який забезпечує успішне пристосування до навколишнього світу та допомагає в прагненні психологічного благополуччя, а також виконує важливу буферну функцію і є своєрідним психологічним захистом.

## **РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ОСОБИСТІСНОГО РІШЕННЯ ЩОДО ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ**

### **3.1. Вибір та обґрунтування методів дослідження**

Метою нашої дипломної роботи є розробка та впровадження корекційно-розвивальної програми щодо підвищення рівня сприйняття особистість своєї суб'єктної позиції по відношенню до власного життя, що дозволить підвищити рівень життя за рахунок праці за кордоном. Для того, аби констатувати, що запропонована корекційно–розвивальна програма є дієвою нами було проведено емпіричне дослідження. У ньому приймали участь 44 жінки віком від 29 до 55 років.

За першим аналізом анкет, нами було вирішено всіх респондентів поділити за критерієм наявності досвіду роботи за кордоном. Отже, всі респонденти були розділені на дві групи: експериментальна група № 1 (ЕГ1) – це жінки, що працюють або працювали за кордоном, то б то мають досвід роботи за кордоном та експериментальна група № 2 (ЕГ2) – це жінки, які не працювали за кордоном.

До ЕГ1 відносяться жінки, що мешкають в Донецької, Харківської, Сумської, Запорізької, Дніпропетровської, Чернігівської, Львівської, Волинської, Житомирської, Полтавської, Кіровоградської, Черкаської областей та міста Києва. Також серед респондентів є українки, що зараз мешкають в Германії. Мешканки Донецької, Харківської областей складають 13% від загальної кількості респондентів в ЕГ1.

До ЕГ2 відносяться жінки, що мешкають в Донецької, Харківської областей та міста Києва.

У діагностичному інструментарії використані наступні методики:

- 1) Анкета виявлення потенційної готовності до трудової міграції;
- 2) Опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф (адаптація Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко) [78];

3) Методика діагностики життєстійкості (С. Мадді в адаптації Д. Леонтєва) [37];

4) Методика «Копінг-поведінки в стресових ситуаціях CISS» (С. Норман, Д.Ф. Ендлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер, адаптований варіант Т.А. Крюковой) [48];

5) Тест індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ) (адаптація Н.В. Паніної) [66].

Указані методики дають змогу встановити чи усвідомлює особистість власні ресурси, яку життєву позицію вона займає, який обирає спосіб життя, а також рівень уміння приймати рішення. Анкета дає нам змогу по результатам опитування з'ясувати перелік соціальних чинників, що впливають на особистість в прийнятті нею рішення щодо трудової міграції.

У своєму емпіричному дослідженні як один із аспектів дослідження ми виділили психологічне благополуччя. Для цього ми опирались на опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» Керол Ріфф. У ньому вона узагальнила і виділила шість основних компонентів психологічного благополуччя: самосприйняття, позитивні відносини з оточуючими, автономія, управління навколишнім середовищем, мета в житті, особистісний ріст. Також за сумою балів розраховується загальний показник благополуччя [78].

Для діагностики показників життєстійкості ми використали методику «Тест життєстійкості» (адаптація Д.О. Леонтєва, О.І. Рассказової) [37]. Дана методика є модифікацією англомовного варіанту тесту життєстійкості С. Мадді та містить 45 пунктів. Чотири показники методики включають загальний бал життєстійкості та бали за трьома субшкалами: залученість (установка на участь у подіях, що відбуваються), контроль (установка на активність по відношенню до подій життя) і прийняття ризику (установка по відношенню до важких або нових ситуацій, коли останні розглядаються як виклики, а також до можливості отримати новий досвід).

Для визначення переважаючої стратегії поведінки в стресових ситуаціях була обрана методика «Копінг-поведінки в стресових ситуаціях CISS»

(С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер, адаптований варіант Т.А. Крюковой) [48]. Методика дозволяє визначити такі копінг-стратегії особистості: проблемно-орієнтована стратегія; емоційно-орієнтована стратегія; стратегії уникнення; відволікання; соціальне відволікання (пошук соціальної підтримки).

З метою діагностики показників задоволеності життя у експериментальної групи, був використаний тест «Індекс життєвої задоволеності» Н.В. Паніної. Методика дозволяє визначити найбільш загальний психологічний стан людини, обумовлений його особистісними особливостями, системою відносин до різних сторін свого життя. Індекс життєвої задоволеності - інтегративний показник, що включає в якості основного носія емоційну складову. Для володарів високого значення індексу характерні низький рівень емоційної напруженості, висока емоційна стійкість, низький рівень тривожності, психологічний комфорт, високий рівень задоволеності ситуацією і своєю роллю в ній.

Під категорією «життєва задоволеність» розуміється саме загальне уявлення людини про психологічний комфорт, яке включає в себе:

- інтерес до життя як протилежність апатії;
- рішучість, цілеспрямованість, послідовність у досягненні життєвих цілей;
- узгодженість між поставленими і реально досягнутими цілями;
- позитивна оцінка власних якостей і вчинків; • загальний фон настрою.

Максимальний індекс життєвої задоволеності становить 40 балів. Середня життєва задоволеність – 25-30 балів. Показники менше 25 балів вважаються низькими.

В якості додаткової інформації про те, які конкретні сфери життя приносять задоволення або незадоволення, можна порахувати кількість балів за шкалами (максимальна кількість балів за кожною шкалою – 8).

### 3.2. Аналіз даних констатуючого експерименту

На I етапі нашого дослідження, за допомогою спеціально розробленою анкети, нами були визначені параметри соціальної ситуації життя респонденток, що можуть впливати на прийняття рішення щодо трудової міграції.

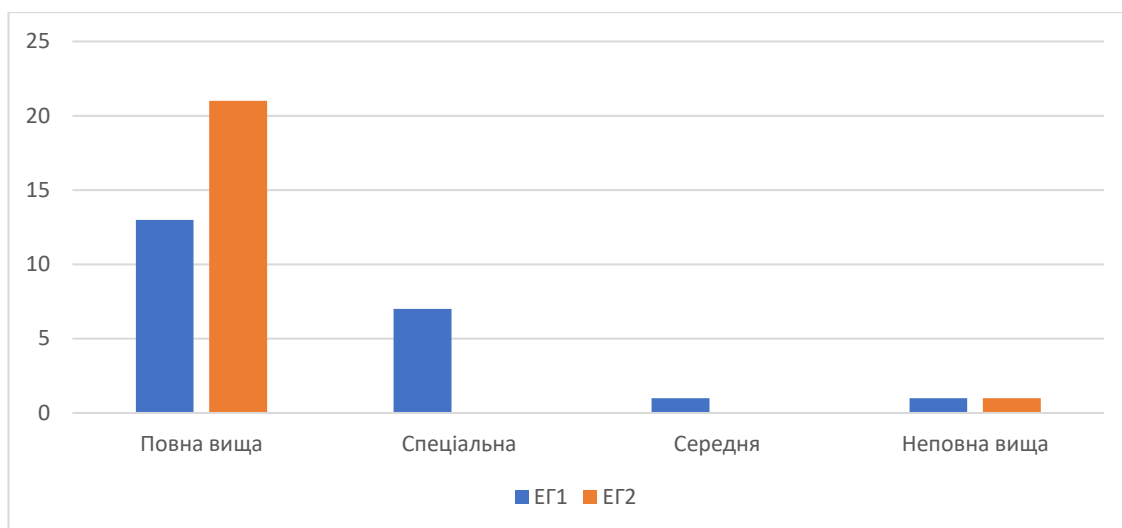
Отже за аналізом даних, отриманих з допомогою анкети, є ряд показників, що не відрізняють експериментальну групу 1 та 2. До таких показників відносяться:

- фах професійної діяльності (серед респондентів ЕГ1 є 7 викладачів, 10 медичних працівників, 4 працівника технічних спеціальностей та один підприємець. Серед респондентів ЕГ2 8 викладачів, 4 психолога, працівник медицини та металургії, музейний працівник, економіст, косметолог, дизайнер, соціальний працівник та майстер з макіяжу);
- склад родини (серед усіх опитаних є жінки, що одружені, незаміжні, всі мають дітей);
- наявність досвіду у рідних та близьких (до обох груп опитаних входить майже однакова кількість жінок, які мають знайомих або родичів з позитивним або негативним досвідом роботи за кордоном). До речі, переважна більшість людей має позитивний досвід роботи за кордоном.

Також було з'ясовано, що респондентки з ЕГ 2 не мають досвіду роботи за кордоном, але більшість з них замислюється над такою перспективою і не відкидають можливості роботи за кордоном але є невизначені внутрішні перепони, що не дають їм реалізувати цю можливість. Тобто опитуванні жінки з ЕГ 2 є потенційними трудовими емігрантами.

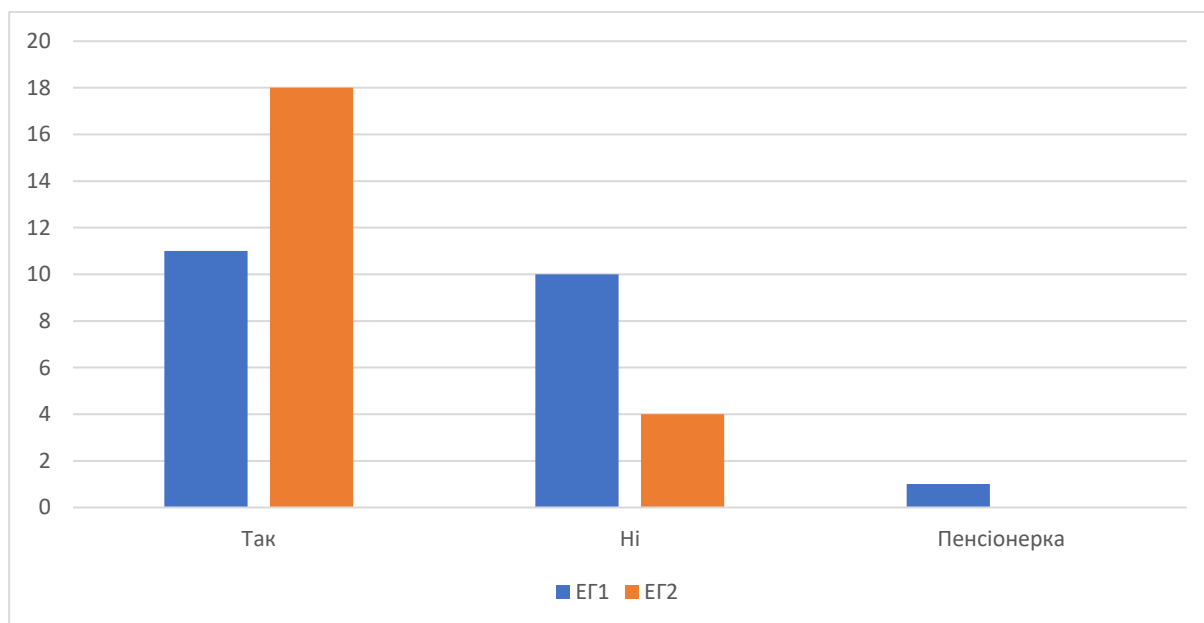
Беручі до уваги місце проживання жінок з ЕГ1 слід зазначити серед соціальних чинників, які впливають на прийняття рішення на користь роботи за кордоном є звісно місце проживання опитаних, що історично і географічно обумовило близькість до країн ЄС.

В ході дослідження було з'ясовано, що в ЕГ 13 жінок (60 %) мають повну вищу освіту тоді як в ЕГ2 21 жінка (90%) має повну вищу освіту (рис. 3.3.2).



**Рис. 3.2.1 Розподіл кількості респондентів за критерієм «освіта»**

За нашими підрахунками 10 жінок з EG1 не мають постійного місця роботи, що складає 45%, та одна жінка є пенсіонеркою. В EG2 лише 4 жінки не мають постійного місця роботи, це 18% (рис. 3.2.3).



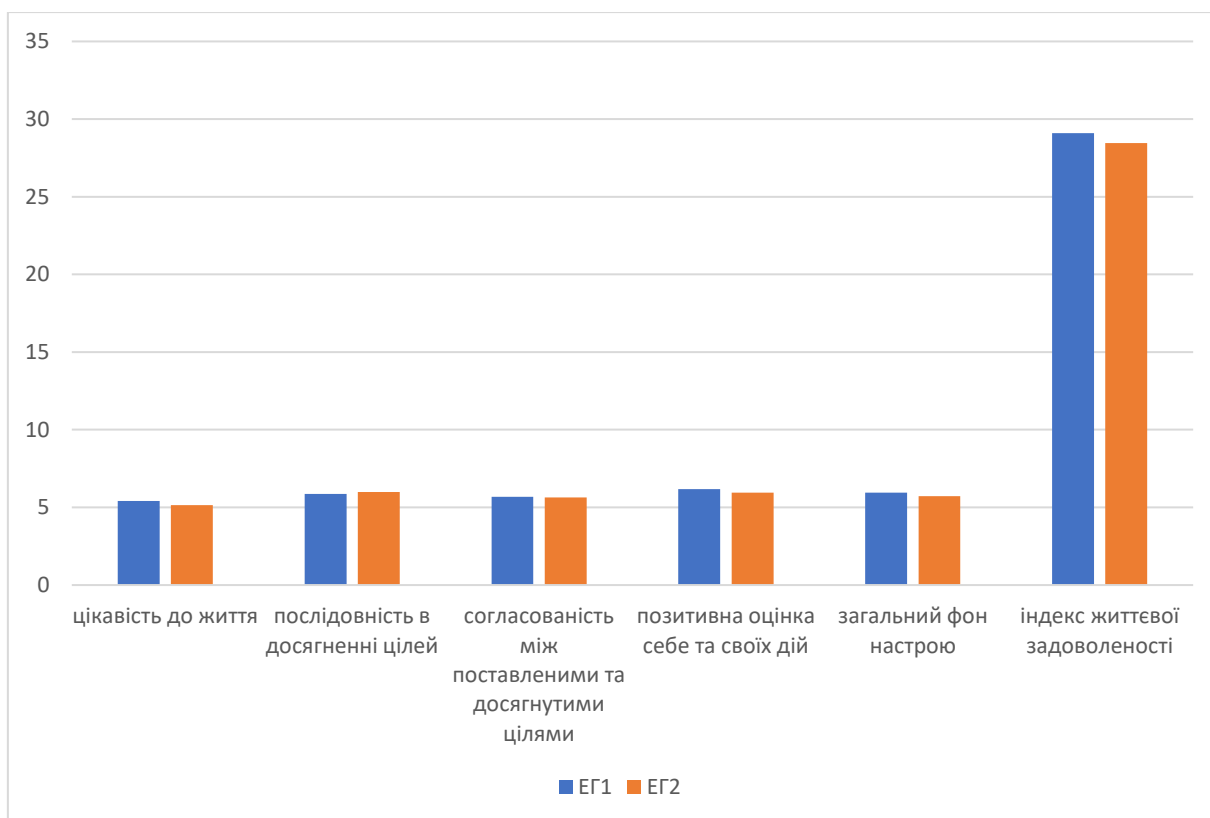
**Рис. 3.2.2 Співвідношення кількості жінок, за показником наявності постійного місця роботи**

Із загальної вибірки опитуваних 95% жінок висловились, що, на їх думку, до роботи за кордоном їх спонукає низький рівень фінансової забезпеченості та соціальна незахищеність. Наведемо приклади з анкет респондентів: «24 роки працювавши в Україні медиком зрозуміла, що так жити не можливо», «Бедність, пенсія 1712 грн», «Повна відсутність перспективи в Україні, або

втрата роботи у Маріуполі, при цьому не маючи ніяких альтернатив». Один з респондентів зазначив як аргумент «Мне нравится Германия».

*На II етапі*, з метою визначення психологічних чинників, що сприяють прийняттю рішення щодо трудової міграції, були визначені окремі параметри та загальний індекс задоволеності життя за допомогою методики «Тест індекс життєвої задоволеності (ІЖЗ)» (адаптація Н.В. Паніної) [66]. Психологічний зміст індексу життєвої задоволеності – цей показник є загальним, що включає, перш за все, емоційну складову в якості основного носія (особи з високими значеннями індексу характеризуються низьким рівнем емоційної напруженості, низьким рівнем тривожності, високої емоційної стійкістю, високим рівнем задоволеності ситуацією і своєю роллю в ній).

Неочікуваним став той факт, що більшість опитуваних з обох експериментальних груп мають високий рівень життєвого задоволення. Це підтверджує нам тезу про те, що прийняття рішення щодо трудової міграції не пов'язаний з вимушеністю та приреченістю, не є останнім кроком через безвихідь. Можливість трудової міграції розглядається усіма респондентами лише як одна із можливих варіантів для покращення власного/родинного соціального та фінансового становища. І різниці між учасниками групи ЕГ1 та ЕГ2 полягає в тому, що перші використали таку можливість, а другі поки що ні або не використовують взагалі.



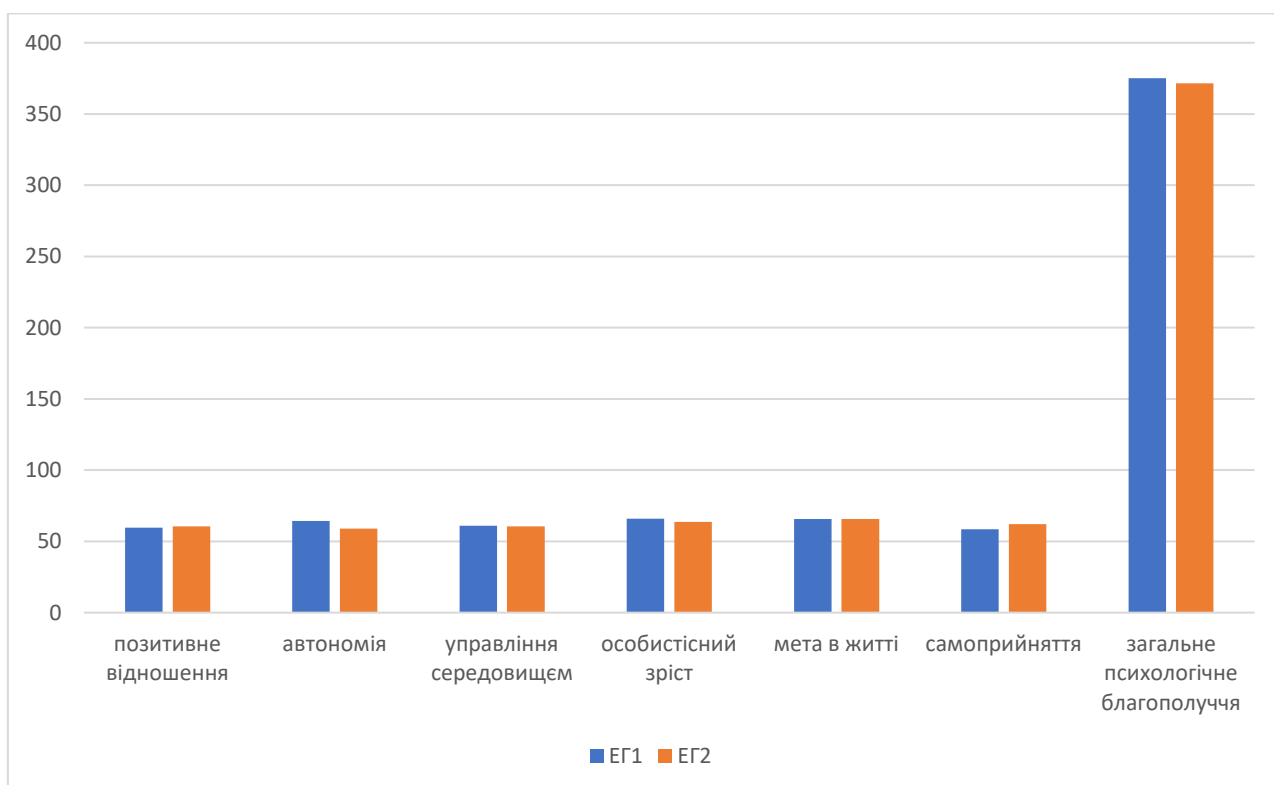
**Рис. 3.2.3 Показники індексу життєвої задоволеності (ІЖЗ)**

За результатами двох етапів – параметри життєвого задоволення та суб’єктивна оцінка життя в цілому, нами не виявлено суттєвого розходження в зіставленні результатів двох експериментальних груп (рис. 3.2.4). Тому не можуть розглядатися нами як один із факторів, що обумовлює прийняття рішення щодо роботи за кордоном.

На III етапі ми вивчали аспект благополуччя за допомогою методики, розробленої Керол Рифф – «Шкала психологічного благополуччя» в адаптації Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко [78]. К. Рифф пропонує узагальнену модель психологічного благополуччя, яке включає: наявність цілей і занять, що роблять життя наповненим та осмисленим (мета в житті), позитивне ставлення до себе і свого життя (самоприйняття), здатність відповідати вимогам повсякденного буття (управління середовищем), почуття розвитку і самореалізації (особистісний зріст), позитивні стосунки з іншими, здатність дотримуватись власних переконань (автономія).



Результати дослідження лише ілюструє тенденцію, яку було виявлено на другому етапі. Яскравим є той факт, що окремі показники, такі як позитивне відношення, керування середовищем, цілі в житті, особистісний зріст та самоприйняття, а також загальний параметр благополуччя знаходяться на практично одному рівні. Розбіжність складає кілька цілих, а подекуди і кілька десятих одиниці між результатами двох груп (рис. 3.2.5). І знову ж таки рівень показників вищий за середній, що свідчить про достатньо високий рівень суб'єктивного сприйняття благополуччя.



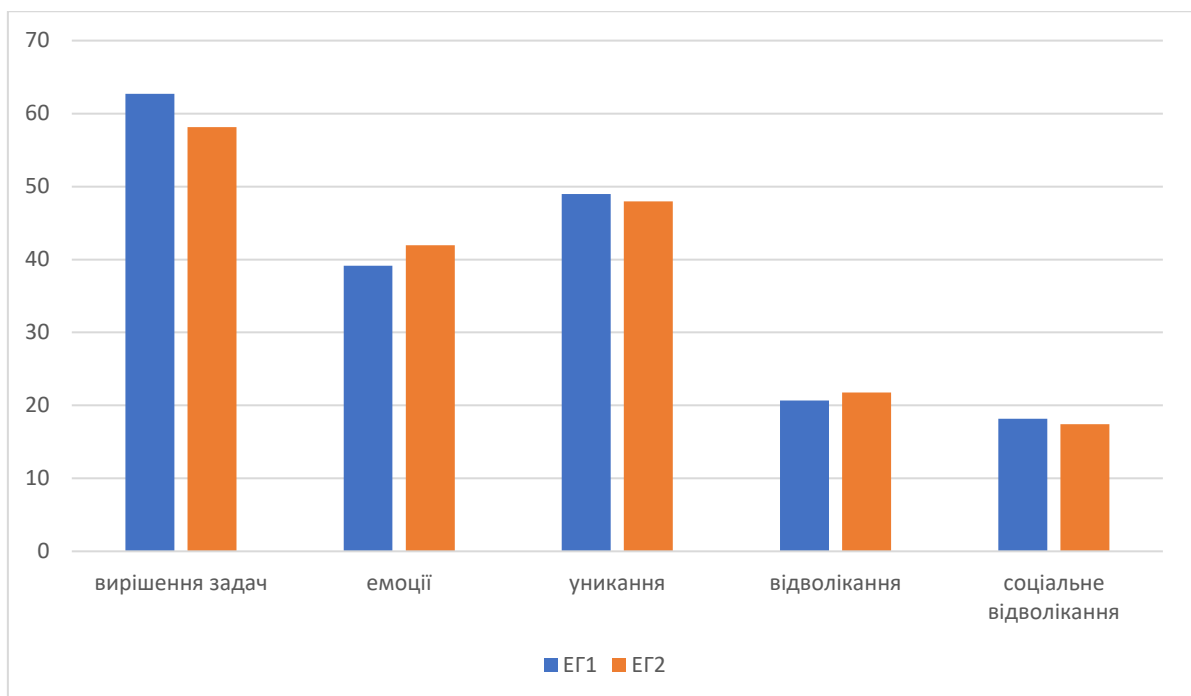
**Рис. 3.2.4 Розподіл результатів тесту «Психологічне благополуччя» за К. Рифф**

В подальшому перебігу нашого дослідження перед нами постають наступні питання: чому респонденти з EG2, розглядаючи можливість здійснення трудової міграції, не використовують її? Що їх стримує?

За для пошуку відповідей ми вирішили перевірити в опитуваних наявні та домінуючі копінг-стратегії, це був *IV етап нашої роботи*. Експеримент був здійснений за допомогою методики «Копінг-поведінки в стресових ситуаціях

CISS» (С. Норман, Д.Ф. Эндлер, Д.А. Джеймс, М.И. Паркер, адаптований варіант Т.А. Крюковой) [48].

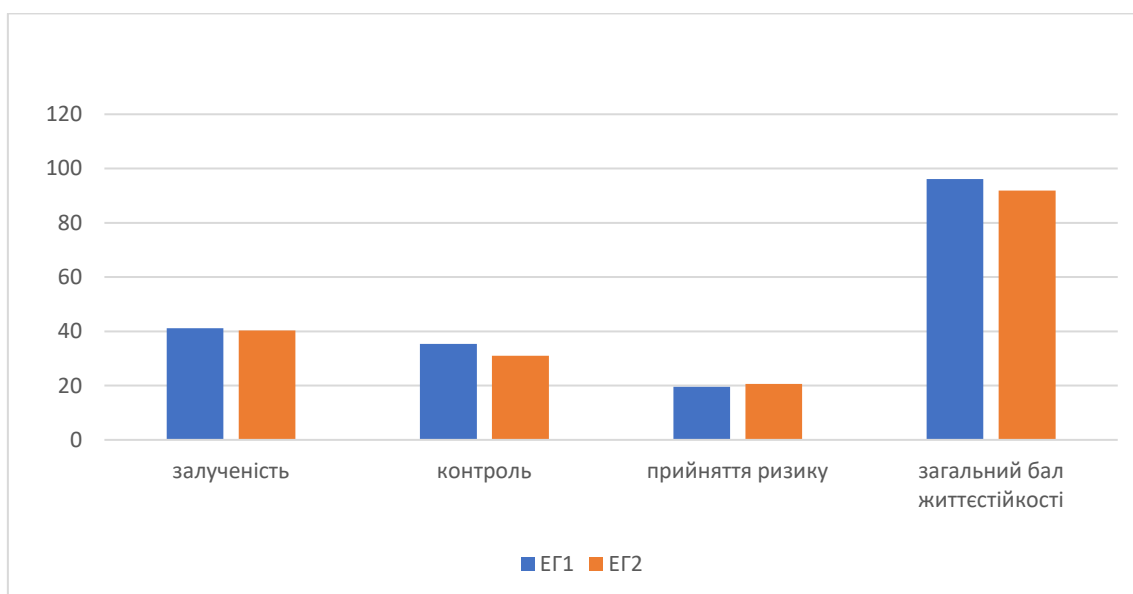
Параметри актуалізованої копінг-стратегії «вирішення задач» у жінок з ЕГ1 вищій ніж у жінок з ЕГ2. Можна зробити попередній висновок, що недостатня актуалізованість копінг-стратегії «вирішення задач» є стримуючим фактором для респонденток з ЕГ2 на шляху прийняття рішення щодо трудової міграції. Бо ж ця стратегія дозволяє людині почати формувати стресову бо складу задачу як задачу: визначає кінцеву і проміжні цілі, намічає план рішення, визначає способи її досягнення.



**Рис. 3.2.5 Розподіл результатів методики «Копінг-стратегій в стресових ситуаціях CISS»**

Також цікавими є результати за показником копінг-стратегії «емоційність». У опитуваних з ЕГ 2 він вищій ніж у ЕГ1. Це означає, що респонденти з ЕГ2 частіше використовують стратегію психологічної боротьби та подолання своїх негативних емоційних станів і хворобливих відчуттів. В них є деяка користь, але здебільшого ці прийоми неконструктивні в тому сенсі, що не усувають проблеми, але все ж вони адаптивні, оскільки полегшують психологічний стан.

На V етапі була використана методики діагностики життєстійкості С. Мадді (в адаптації Д. Леонтьєва), яка визначає життєстійкість інтегральною складовою особистості та включає в себе: «залученість» – відображає ставлення людини до себе та дає силу та мотивую до самореалізації та досягнення цілей; «контроль» – дає можливість людині відчутти себе керуючим у власному житті, позбавляє відчуття беспорядності та неспроможності; «прийняття ризиків» – дозволяє людині приймати виклики та випробування життя [37].



**Рис.3.2.6 Розподіл результатів методики «Діагностика життєстійкості» за С. Мадді**

Було з'ясовано, що респондентки з EG1 мають вищий середній загальний бал життєстійкості та вищий показник «контролю», це означає, що у жінок з EG1 переважає установка на активність дій по відношенню до подій у власному житті, а значить на усвідомлення своєї суб'єктності.

В результаті наших досліджень серед соціальних чинників, що впливають на прийняття рішення на користь роботи за кордоном ми виділили: місце проживання людини, яке історично і географічно обумовлює близькість розташування до країн ЄС; відсутність постійної та перспективної роботи в Україні; пенсійний вік; відсутність вищої освіти, тощо.

Серед параметрів прийняття рішення щодо трудової міграції нами знайдені наступні: наявність в особистому арсеналі копінг-стратегії, спрямованої на вирішення задач; достатній рівень особистісної життєстійкості; здатність адекватно опанувати власні емоції й переживання.

Отже, отримані нами данні дають нам змогу сказати, що перша гіпотеза підтвердилась частково. Лише окремі соціальні чинники впливають на рішення людини щодо трудової міграції, а саме місце проживання людини, яке історично і географічно обумовлює близькість розташування до країн ЄС; відсутність постійної та перспективної роботи в Україні; пенсійний вік; відсутність вищої освіти. На підтвердження другої гіпотези ми виявили ряд внутрішньо-особистісних параметрів, що обумовлюють можливість прийняття рішення щодо трудової міграції. Важливими є наявність копінг-стратегії, спрямованої на вирішення задач, також важливим є загальний достатньо високий рівень життєстійкості особистості.

### 3.3. Формуючий експеримент

За результатами проведеного емпіричного дослідження був виявлений напрямок необхідного психологічного супроводу жінок, що знаходяться в ситуації прийняття особистого рішення щодо трудової міграції. Розроблена програма спрямована на підвищення рівня усвідомлення особистістю себе як суб'єкта власного життя, вдосконалення та розширення репертуару стратегій поведінки в ситуації невизначеності, формування здатності до прийняття усвідомленого життєво важливого рішення. Програма має корекційно-розвивальне спрямування.

*Мета програми* – формування високого рівню самоусвідомлення особистості шляхом розвитку особистості, активізації внутрішніх ресурсів та надбання навичок їх використання.

*Завдання програми:*

- самоактуалізація особистості;
- усвідомлення особистісних ресурсів;
- формування готовності до прийняття відповідальності за прийняті рішення.

*Тривалість програми:* розроблена програма складається з трьох змістових блоків, кожен з яких розрахований на 15 годин тренінгової роботи.

*Перший блок* програми спрямований на усвідомлення учасниками суб'єктної позиції у відношенні до власного життя.

*Завдання:*

- усвідомлення очікувань від тренінгу;
- формування адекватної самооцінки особистості;
- усвідомлення своєї позиції по відношенню до власного життя;
- проведення оцінки власного життя.

*Другий блок* програми спрямований на розширення репертуару ефективних та дієвих стратегій поведінки в ситуаціях невизначеності.

*Завдання:*

- усвідомлення та структурування власних ресурсів;
- вміння формувати поліваріантності можливостей дій в ситуації.

**Третій блок** розвиваючого тренінгу спрямований на формування особистісної готовності до прийняття життєво важливих рішень.

*Завдання блоку:*

- усвідомлення важливості вміння приймати рішення;
- вироблення власного алгоритму процесу прийняття рішення.

*Кожен блок програми має ідентичну структуру:*

№	Складова тренінгу	Зміст	Час
1	Початок	розігрів; виявлення очікувань	30 хв.
2	Теоретичний блок	лекція з обговоренням; відповіді на питання	30 хв.
3	Практичний блок	робота в групах; виконання завдань	3,5 г.
4	Заключна частина	підбиття підсумків; зворотній зв'язок.	30 хв.

**Таблиця 3.3.1** *Схема тренінгу*

Корекційна програма була проведена на базі Маріупольського міського центру зайнятості. У тренінгу виявили бажання прийняти участь 15 жінок.

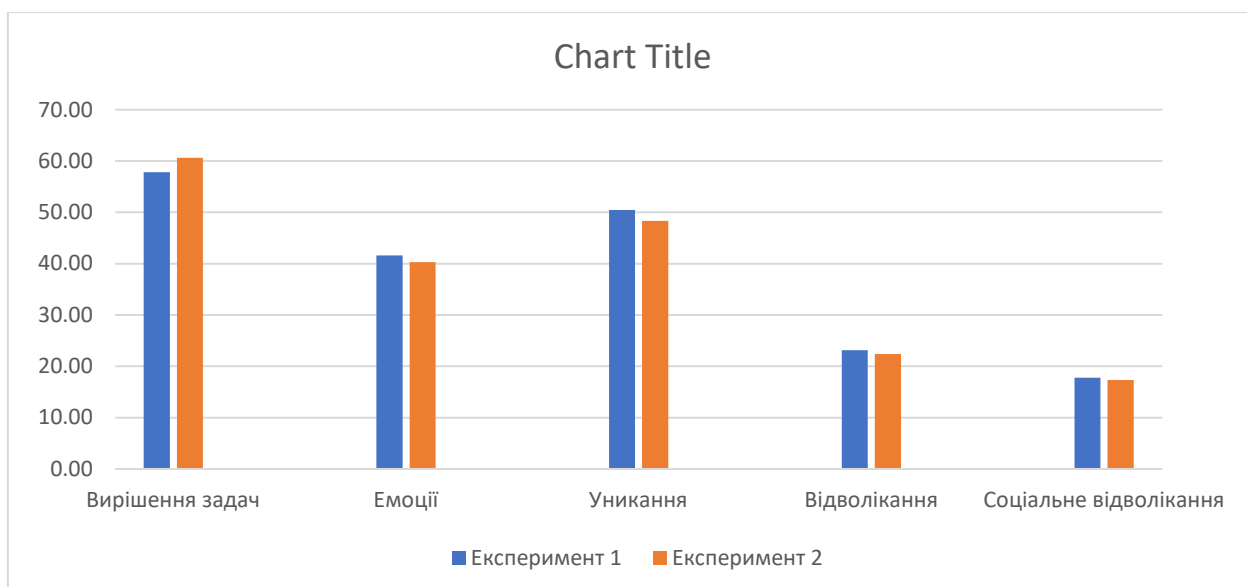
*Перший день тренінгу* розпочинається зі знайомства учасників, встановлення позитивного психологічного клімату, формування правил групи які мають діяти протягом трьох днів. Перший блок програми був насичений вправами усвідомлення ставлення до самого себе, своєї цінності та відповідальності за власне життя. Деякі з учасників відчули труднощі при виконанні вправи «Я..., але я не...» [26], кілька жінок вказали саме на труднощі з саморозкриттям та самопрезентацією, але усвідомили, що де які стереотипи щодо себе самих заважають їм житті.

Вправа «Приборкай своїх драконів» [26] викликала неоднозначну реакцію майже у всіх учасників. В результаті було з'ясовано, найчастіше людина погано диференціює власні бажання, а також, що причиною більшості негараздів у житті є внутрішня дисгармонія та конфліктність. Всі питання та труднощі, що виникали під час роботи були розглянуті, проаналізовані та вирішені разом з учасниками, це дало їм змогу знайти в собі нові розуміння власної особистості, усвідомити наявні внутрішні ресурси, свої сильні та слабкі сторони, підняти свою самооцінку.

*Другий день занять* містив вправи на розвиток та усвідомлення власних тактик поведінки у складних та стресових ситуаціях. Практично кожна вправа сприяла усвідомленню та розширенню існуючих стратегій поведінки учасників в ситуаціях невизначеності. День пройшов в жвавому обговоренні та обміну досвідом. Результатом було розуміння того, що спрямованість на дію в більшості складних ситуацій є запорукою її найшвидшого та позитивного вирішення.

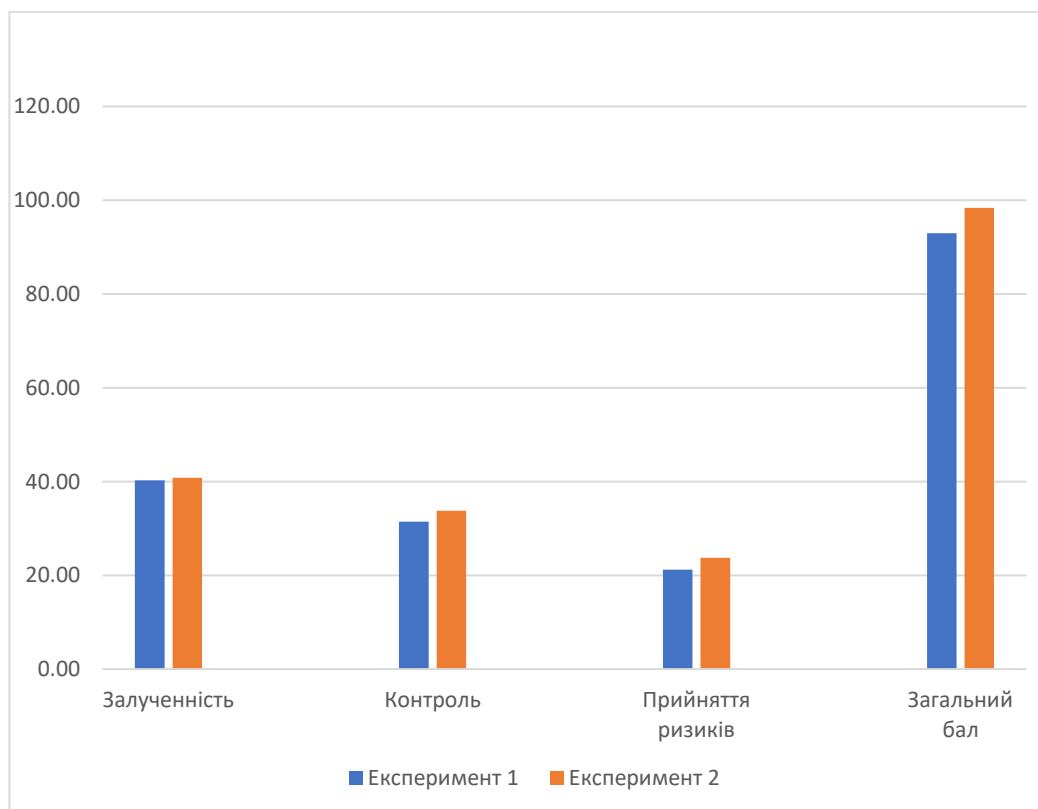
*Третій день тренінгу* мав на меті сформувати у жінок готовності до прийняття життєво важливих рішень. А отже вправи були спрямовані для того щоб учасниці віднайшли в собі або усвідомили важливість формування якостей які необхідні для того щоб бути лідером у власному житті та з повною відповідальністю приймати рішення від простих до доленосних.

Після реалізації корекційної роботи були проведені повторні діагностичні дослідження. Жінкам було запропоновано знову пройти методику «Копінг-стратегій в стресових ситуаціях CISS» та тест «Діагностика життєстійкості» за С. Мадді. Провівши аналіз результатів та порівнявши їх з попередньо отриманими даними, ми змогли побачити якісну зміну в результатах. Як видно на рисунку 3.3.1 копінг-стратегія «вирішення задач» стала більш усвідомленою, також знизилась показники копінг-стратегії «уникання». Досить помітно змінилися показники загального балу життєстійкості за рахунок підвищення рівню контролю життя та готовності прийняти ризику (рис. 3.3.2).



***Рис.3.3.1 Результати повторної діагностики за методикою «Копінг-стратегій в стресових ситуаціях CISS»***

Це свідчить про те, що розроблена нами психологічна програма підтримки є дієвою. Тобто вона сприяє підвищенню життєстійкості особистості, сприяє усвідомленню власних ресурсів у питаннях подолання стресу та спроможності приймати важливі життєві рішення.



***Рис. 3.3.2 Результати повторної діагностики за методикою «Діагностика життєстійкості»***



### Висновки до розділу 3.

Проведене нами емпіричне дослідження по встановленню соціально-психологічних чинників особистісного рішення щодо роботи за кордоном дає можливість зробити наступні висновки.

По-перше серед соціальних чинників, що впливають на прийняття рішення на користь роботи за кордоном є: місце проживання людини, яке історично і географічно обумовлює близькість розташування до країн ЄС; відсутність постійної та перспективної роботи в Україні; пенсійний вік; відсутність вищої освіти, тощо.

По-друге параметрами прийняття рішення щодо трудової міграції виступають: наявність в особистому арсеналі копінг-стратегії, спрямованої на вирішення задач; достатній рівень особистісної життєстійкості; здатність адекватно опанувати власні емоції й переживання.

По-третє на основі отриманих даних була розроблена та проведена робота з психологічної підтримки жінок, що не мають особистісного ресурсу для прийняття відповідного рішення і перебувають в ситуації потенційної готовності використати як одну з можливостей покращити власне життя та життя своєї родини – роботи за кордоном. Дієвість програми була доказана результатами повторної діагностики.

По-четверте, перша сформульована нами, гіпотеза підтвердилась лише частково. До соціальних чинників, які впливають на рішення людини щодо трудової міграції відносяться: місце проживання людини, яке історично і географічно обумовлює близькість розташування до країн ЄС; відсутність постійної та перспективної роботи в Україні; пенсійний вік; відсутність вищої освіти. Друга гіпотеза підтверджена нами повністю. Серед внутрішньо-особистісних параметрів, що обумовлюють можливість прийняття рішення щодо трудової міграції важливими є копінг-стратегія, спрямована на вирішення задач; підвищення рівню контролю життя та готовності прийняти ризики, що зумовило зростання загального рівня життєстійкості особистості.

## ВИСНОВКИ

Феномен трудової міграції щільно увійшов в життя більшості громадян нашої країни, але на сьогодні він є недостатньо вивченим з точки зору соціально-психологічних чинників його виникнення, функціонування та адекватного вирішення.

Важливо, що робота за кордоном є одним із дуже привабливих варіантів для покращення матеріального становища окремої людини або родини, тому питання психологічної готовності до здійснення цього кроку через прийняття рішення щодо трудової міграції є актуальним.

Сутність феномену прийняття рішення представляється в роботах науковців де психологічна складова розкривається з точки зору впливу на життя особистості. Але аспект прийняття особистісного рішення щодо виїзду за кордон з метою праці у науково-психологічних виданнях на сьогодні не висвітлено.

Значну частину життєво важливих рішень людині доводиться приймати в складних та стресових ситуаціях, в ситуаціях невизначеності, а також в момент переживання кризи. Такі невід'ємні складові життя особистості ускладнюють і так непростий процес вибору та реалізації цілей. В таких обставинах на перший план виходять такі особистісні психологічні параметри як життєстійкість, способи подолання стресу та реалізація певної життєвої стратегії.

В процесі психологічного дослідження були отримані данні, що дозволили виявити закономірності та залежність спроможності людини приймати рішення від загального рівня життєстійкості та від домінуючої стратегії при подоланні стресу. А також низку соціальних чинників, що сприяють ухвалі рішення щодо роботи за кордоном. До них відносяться: місце проживання людини, яке історично і географічно обумовлює близькість розташування до країн ЄС; відсутність постійної та перспективної роботи в Україні; пенсійний вік; відсутність вищої освіти. Ці висновки дали нам змогу частково підтвердити гіпотезу про те, що соціально-економічна ситуація в країні, а також географічне розташування за місцем проживання виступають

первинними соціально-психологічними чинниками прийняття особистісного рішення щодо трудової міграції.

Друга гіпотеза про те, що існує ряд внутрішньо-особистісних параметрів, які обумовлюють можливість прийняття рішення щодо трудової міграції або його блокування підтверджена нами повністю. Зокрема, серед внутрішньо-особистісних параметрів, що обумовлюють результативність процесу прийняття рішення щодо трудової міграції важливими є наявність у особистості копінг-стратегії подолання стресових ситуацій, спрямованої саме на вирішення задач; достатнього рівня контролю життя та готовності прийняти можливі ризики. Останні два параметри при наявності достатнього рівня «залученості», яка відображає ставлення людини до себе та дає силу та мотивує до самореалізації та досягнення цілей, підвищують загальний рівень життєстійкості особистості, що також позитивно відбивається на результативності процесу прийняття рішення особистістю.

В результаті дослідження, нами була розроблена психологічна програма супроводу жінок в ситуації прийняття рішення щодо трудової міграції. Програма складалася з трьох змістовних блоків та мала на меті допомогти учасникам усвідомити суб'єктність власного життя, розширити репертуар дій в складних життєвих ситуаціях та розвинути навички, що дозволяють приймати будь-які рішення. За результатами корекційної роботи була проведена повторна діагностика, що мала на меті констатувати наявність чи відсутність в учасників програми якісних змін. Діагностика показала позитивні зміни та зростання таких параметрів як копінг-стратегія «вирішення задач», вона стала більш актуальною для використання в ситуації подолання стресу, також знизилась показники копінг-стратегії «уникання», що позбавляють особистість позиції управління ситуацією. Помітно змінилися показники загального рівня життєстійкості за рахунок підвищення якості контролю життя та готовності приймати можливі ризики.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – Москва : Мысль, 1991. 268с.
2. Амбрумова А.Г. Анализ состояний психологического кризиса и их динамика. *Психологический журнал*, 1985. Т. 6, № 6. С. 107–115.
3. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях : переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита. *Психологический журнал*, 1994. Т. 15, № 1. С. 3–18.
4. Ахмеров Р.А. Биографические кризисы личности : автореф. дис. ... канд. психол. наук :19.00.01. Москва, 1994. 18 с.
5. Баланда А.Л. Соціально-економічні фактори зумовленості міжнародної міграції населення. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*, 2010. №3. С. 4–9.
6. Бідак В.Я. Міграційно-трудова мотивація носіїв духовно-інтелектуального потенціалу в регіональних суспільних системах. *Регіональна економіка*, 2011. №1. С. 109–117.
7. Блинова О.Є. Інтелектуальна міграція в сучасній Україні: соціально-психологічний вимір. *Особистість у кризових умовах та критичних ситуаціях життя*: матеріали V Міжнародної наук.-практ. конф , м. Суми, 28 лютого – 1 березня 2019 р, 2019. С. 9–13.
8. Блинова О.Є. Психологічні проблеми трудової міграції населення України. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С.Д. Максименка. Київ, 2008. Т. 10, ч. 8. С. 76–82. URL: <http://eKhSUIR.kspu.edu/handle/123456789/7367>. (дата звернення 25.11.2020)
9. Блинова О.Є. Трудова міграція населення України у соціально-психологічному вимірі : монографія. Херсон : РІПО, 2011. 488 с.
10. Бутко М.П., Неживенко А.П., Пепа Т.П. Економічна психологія : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 232 с.

11. Варбан Є.О. Життєва криза: поняття, концепції та прояви. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільський, 2010. Вип. 8. С. 120–132. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/162018/161003> (дата звернення 07.12.2020)
12. Василюк Ф.Е. Жизненный мир и кризис : типологический анализ критических ситуаций. *Психологический журнал*, 1995. Т. 16, № 3. С. 90–101.
13. Василюк Ф.Е. Психология переживания : анализ преодоления критических ситуаций. Москва : Изд-во МГУ, 1984. 200 с.
14. Герриг Р. Зимбардо Ф. Психология жизни. 16-е изд-е. Санкт-Петербург : Питер, 2004. 955 с.
15. Гончаренко Ю.В. Способи організації життєвого простору особистості в умовах невизначеності. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук праць / за ред С.Д. Максименка. Київ, 2017. Т. 7 : Екологічна психологія, Вип. 44. С. 81-91.
16. Горбань Г.О. Прийняття управлінських рішень у соціальних системах : соціально-психологічний аспект : монографія. Запоріжжя : КПУ, 2012. 347 с.
17. Гримак Л.П. Резервы человеческой психики : введение в психологию активности. Москва : Политиздат, 1987. 286 с.
18. Гринберг Дж. Управление стрессом; пер. с англ. Л. Гительман, М. Потапова. 7-е изд. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 496 с. URL: <https://www.e-reading-lib.com/bookreader.php/1023461/dzherrold-s-grinberg-upravlenie-stressom.html> (дата обращения 25.11.2020).
19. Гроф С., Гроф К. Духовный кризис : когда преобразование личности становится кризисом. Москва : Изд-во Трансперсонального ин-та, 2003. 380с.

20. Гук Н.А. Зміна напрямку міграційних потоків та поява нових видів міграції під впливом ІКТ. *Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право*. 2012. №1. С. 87–93.
21. Деркач В.Л. Теорія прийняття рішень при розв'язанні екологічних проблем (філософсько-методологічні аспекти) : автореф. дис. ...канд. филос. наук : 09.00.09. Київ, 2001. 22 с.
22. Заїка В.М. Особливості трансформації особистості людини в ході вирішення життєвої кризи : метод. матеріали / за ред. Л.Г. Перетяцько. Полтава, 2006. 100 с.
23. Зелінська Я. Соціально-психологічна поведінка особистості в умовах безробіття. *Соціальна психологія*. 2010. №2. С. 78–84.
24. Кабай В.О. Мотивація трудової міграції населення та механізми її регулювання в Україні : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.07. Кропивницький, 2019.278 с. URL: [http://www.kntu.kr.ua/doc/K\\_23\\_073\\_03/kabaj\\_dis.pdf](http://www.kntu.kr.ua/doc/K_23_073_03/kabaj_dis.pdf). (дата звернення 25.11.2020)
25. Каган М.С. Человеческая деятельность : опыт системного анализа. Москва : Политиздат, 1974. 328 с.
26. Кипнис М.Ш. Большая книга лучших игр и упражнений для любого тренинга. Москва : Издательство АСТ, 2016. 637 с.
27. Климов Е.А. Введение в психологию труда : учеб. пособ. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1988. 200 с.
28. Козлов Н.И. Психология принятия решения. *Неведомый мир*. 2015. №11/12. С. 16–18.
29. Кокурн О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. 2013. №9. С. 1–5.
30. Корольчук В.М. Психологічні детермінанти стійкості особистості до дії стресогенних факторів. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : зб. наук. пр. / за заг. ред. Л.А. Перелигіної. Харків : НУЦЗУ, 2013. Вип. 14, Ч. I. С. 152-162 с. URL:

[https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol14\\_1/Рекр\\_2013\\_14\(1\)\\_22.pdf](https://nuczu.edu.ua/sciencearchive/ProblemsOfExtremeAndCrisisPsychology/vol14_1/Рекр_2013_14(1)_22.pdf) (дата звернення 25.11.2020)

31. Кравцова О.К. Стресостійкість особистості як психологічний феномен : основні теоретичні підходи. *Вісник післядипломної освіти*. Серія : Соціальні та поведінкові науки. 2019. Вип. 7. С. 98–117. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydanya/visnyk\\_PO/7\\_36\\_2018/Bulletin\\_7\\_36\\_Social\\_and\\_behavioral\\_sciences\\_Olenz\\_Kravtsova\\_UA.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/7_36_2018/Bulletin_7_36_Social_and_behavioral_sciences_Olenz_Kravtsova_UA.pdf) (дата звернення 27.11.2020).

32. Курова А.В. Задоволеність життям та суб'єктивне благополуччя особистості. *Вісник Одеського національного університету*. Серія : Психологія. 2015. Т. 20, Вип. 2(1). С. 98–104.

33. Кушнір Р.О. Особиста "Стратегія виживання людини". Дрогобич : Коло, 2012. 185 с.

34. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. 2-е изд. Москва : Политиздат, 1977. 304 с.

35. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения : в 2-х т. / под ред. В.В. Давыдова. Москва : Педагогика, 1983. Т. 2. 317 с.

36. Леонтьев А.Н. Философия психологии / под ред. А.А. Леонтьева, Д.А. Леонтьева. Москва : Изд-во Моск. ун-та, 1994. 228 с.

37. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. Москва : Смысл, 2006. 63 с.

38. Лютак О.З. Класифікація міграції як предмет наукового аналізу. *Збірник наукових праць : філософія, соціологія психологія*. Івано-Франківськ, 2006. Вип. 11. Ч. 1. С. 223–234.

39. Лютак О.З. Соціально-психологічні детермінанти трудової міграції *Молодий вчений*. 2017. № 11. С. 809–813. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\\_2017\\_11\\_198](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2017_11_198). (дата звернення 25.11.2020).

40. Маклаков А.Г. Общая психология : учебник для вузов. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 592 с.

41. Малиновська О.А. Трудова міграція: соціальні наслідки та шляхи реагування. – Київ : НІСД, 2011. 40 с. URL: [https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-11/Malin\\_migraziya-dace3.pdf](https://niss.gov.ua/sites/default/files/2011-11/Malin_migraziya-dace3.pdf) (дата звернення 25.11.2020).
42. Малиновська О.А. Міграції в умовах глобальної фінансово-економічної кризи. *Україна: аспекти праці*. 2010. №3. С. 34–40.
43. Мандель Б.Р. Психология стресса : учеб. пособие. Москва : ФЛИНТА, 2014. 252 с. URL: <http://klex.ru/jh0>. (дата звернення 25.11.2020)
44. Марков І. Українці серед сучасних трудових іммігрантів у Росії. *Народознавчі зошити*. 2012. №3. С. 375–385.
45. Мельничук О.Б. Психологічна діагностика : навч. посіб. Київ : Каравела, 2013. 316 с.
46. Наугольник Л.Б. Психология стрессу : підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с. URL: [http://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/Наугольник\\_психология\\_стрессу.pdf](http://pedagogy.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/10/Наугольник_психология_стрессу.pdf). (дата звернення 25.11.2020).
47. Новосад К.Я. Соціальні ризики міжнародної трудової міграції з України : дис. ... канд. соціологіч. наук : 22.00.04 / ДВНЗ «Ужгородський національний університет». Ужгород, 2018. 275 с. URL: [https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/04/dis\\_novosad.pdf](https://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/04/dis_novosad.pdf). (дата звернення 27.11.2020).
48. Норман С., Эндлер Д.Ф., Джеймс Д.А., Паркер М.И. / Копинг-поведение в стрессовых ситуациях / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов *Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп*. Москва, 2002. С. 442-444.
49. Основи психологічної допомоги військовослужбовцям в умовах бойових дій : метод. посіб./О.М. Кокун та ін. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2015. 170 с. URL: [http://lib.iitta.gov.ua/11222/1/Посібник\\_2015.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/11222/1/Посібник_2015.pdf) (дата звернення 25.11.2020).



50. Помиткіна Л.В. Психологія прийняття особистістю стратегічних життєвих рішень : монографія. Київ : Кафедра, 2013. 381 с. URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/31523/1/%D0%BC%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D1%80.pdf> (дата звернення 27.11.2020).

51. Психологический словарь / под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. 2-е изд. Москва : ООО «Изд-во Астрель»; ООО «Изд-во АСТ»; ООО «Транзиткнига», 2004. 479 с.

52. Резник Т.Е., Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности. *Социс.* 1995. № 2. С. 100-105.

53. Рибалка В.В. Психологія та педагогіка праці особистості : від обдарованості дитини до майстерності дорослого : посібник. Київ : Інститут обдарованої дитини, 2014. 220 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32309015.pdf> (дата звернення 25.11.2020)

54. Ришко Г.М. Методологічне обґрунтування експериментального дослідження стресостійкості / Г.М. Ришко //Проблеми сучасної психологічної освіти в нових термінах. Педагогика и Психология. – 2014. – № 1. – с. 239–247.

55. Ришко Г.М. Основні концептуальні теорії та підходи до вивчення феномена стресостійкості особистості. *Проблеми сучасної психології.* 2013. Вип. 22. С. 493-509.

56. Ришко Г.М. Основні методологічні теорії та підходи вивчення стресостійкості особистості. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology.* 2014. Т. II, Вип. 20. С. 139–142. URL: [https://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/rishko\\_g.m.\\_the\\_main\\_methodological\\_approaches\\_and\\_theories\\_stress\\_the\\_study\\_of\\_personality.pdf](https://seanewdim.com/uploads/3/4/5/1/34511564/rishko_g.m._the_main_methodological_approaches_and_theories_stress_the_study_of_personality.pdf) (дата звернення 27.11.2020).

57. Ровенчак О.А. Визначення та класифікації міграцій : наближення до операційних понять. *Політичний менеджмент.* 2006. № 2. С. 127–139. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8810/11-Rovenchak.pdf?sequence=1> (дата звернення 27.11.2020).

58. Ровенчак О.А. Соціокультурні характеристики сучасної української еміграції до Німеччини. *Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки*. 2016. Т. 21, Вип. 1. С. 71–90. URL: <http://heraldiss.onu.edu.ua/old/article/view/78171/82998> (дата звернення 27.11.2020)
59. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. Москва : Педагогика, 1973. 424 с.
60. Селье Ганс. Стресс без дистресса. Рига : Виенда, 1992. 65 с.
61. Селье Ганс. Стресс без дистресса; пер. с англ. А. И. Лука. Москва : Прогресс, 1982. 128 с.
62. Слюсаревський М. Міграція як соціально-психологічне явище: види, функції, чинники та закономірності. *Світгляд*. 2015. № 5. С. 41-54. URL: <https://www.mao.kiev.ua/biblio/jscans/svitoglyad/svit-2015-10-5/svitoglyad-2015-5-9-slyusarevskiy-blinova.pdf> (дата звернення 7.12.2020)
63. Слюсаревський М.М., Блинова О.Є. Психологія міграції : навч. посіб. Кіровоград : «Імекс ЛТД», 2013. 244 с.
64. Соціально-економічні та етнокультурні наслідки міграції для України : зб. матеріалів наук.-практ. конф. (Київ, 27 вересня 2011 р.) / упоряд. О.А. Малиновська. Київ : НІСД, 2011. 344 с. URL: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2012-08/Migration.new-7aaa8.pdf> (дата звернення 7.12.2020).
65. Степура Є.В. Ціннісно-сміслові чинники прийняття рішень особистістю в умовах невизначеності : дис. ... канд. психолог. Наук : 19.00.01 / Національна академія педагогічних наук України. Інститут психології імені Г.С. Костюка. Київ, 2016. 204 с.
66. Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ), адаптация Н. В. Паниной. Опросник общего психологического состояния человека. URL: <https://psycabi.net/testy/506-test-indeks-zhiznennoj-udovletvorennosti-izhu-adaptatsiya-n-v-paninoj-oprosnik-obshchego-psikhologicheskogo-sostoyaniya-cheloveka>. (дата звернення: 25.11.2020)

67. Титаренко Т.М. Життєві кризи: технології консультування : навч. посіб. Ч.1. Київ : Главник. 2007. 144 с.
68. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття : наук. видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. 110 с.
69. Українське суспільство : міграційний вимір : нац. доповідь /за заг. ред С.І. Пирожкова. Київ : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України, 2018. 396 с. URL: [https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine\\_migration.pdf](https://www.idss.org.ua/arhiv/Ukraine_migration.pdf). (дата звернення 25.11.2020).
70. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева и др. Москва : Советская энциклопедия, 1983. 840 с.
71. Фоминова А.Н. Жизнестойкость личности : Монография. Москва : Издательство МПГУ, 2012. 152 с. URL: <http://www.fpp-mpsu.ru/uploads/all/all-h5bSrV5uyl.pdf> (дата обращения: 04.12.2020).
72. Черезова І.О. Психологія життєвих криз особистості : навч. посіб. Бердянськ :БДПУ, 2016. 193 с.
73. Чиханцова О.А. Модель життєстійкості особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Главник, 2017. Т.5, В. 17. С.143-150.
74. Чужданова М.В. Форми та напрямки сучасних міграційних процесів - понятійний апарат. *Зовнішня торгівля: право та економіка*. 2009. №2. С. 120-123.
75. Швалб Ю.М., Тищенко Л.В. Майбутнє і сьогодення студентів з обмеженими функціональними можливостями: психологічні аспекти : моногр. Київ: Основа, 2015. 240 с.
76. Швалб Ю.М. Психологічна структура складних життєвих обставин. *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика* : монографія / за ред. С.Д. Максименка, С.Б. Кузікової, В.Л. Зливкова. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка, 2017. 540 с. С. 20 – 40.

77. Шварц Б. Чому ми працюємо; пер. з англ. Н. Гоїн. Харків : Віват, 2018. 128 с.
78. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П. Психологическое благополучие личности (обзор основных концепций и методика исследования). *Психологическая диагностика*. 2005. №3. с. 95-129.
79. Штавеманн Г. Находчивость против упрямства. Самоэффективность в решении проблем. Харьков : Гуманитарный Центр, 2015. 272 с.
80. Юдина Т.Н. Миграционные процессы: теория, методология и практика социологического исследования : автореф. дис. ... докт. социологич. Наук : 22.00.01 / Московский государственный социальный университет. Москва, 2004. 45 с.
81. Юдина Т.Н. Социология миграции : учеб. пособие для вузов. Москва : Академический Проект, 2006. 272 с.

## ДОДАТКИ

**Програма комплексного психологічного супроводу жінок в ситуації прийняття рішення щодо трудової міграції.**

**Змістове наповнення тематичних блоків програми**

**БЛОК 1. «Я – суб'єкт власного життя»**

*Знайомство. Обговорення очікувань учасників. Аналіз актуальних ресурсів «Можу – Хочу – Буду»*

*Теоретична частина «Психологічна категорія «життя» та пошук власного місця в життєвому просторі»*

***Вправа. «Мої острови»***

*Мета:*

- з'ясувати очікування учасників від тренінгу, причини їх участі в груповій роботі;
- сприяти активізації членів групи, виникнення групової згуртованості;
- сформуванню почуття поваги до права людини на свою думку, толерантне ставлення і прийняття особистісних відмінностей.

*Ресурси:* листи А4 або іншого формату з назвами «острів», стільці, дошка або фліп-чарт для запису, маркери.

*Час:* від 20 хвилин до години.

*Хід вправи:* на підлозі розкладають заздалегідь приготовані листи, на яких великими літерами написані назви островів. Щоразу їх назви повинні відповідати завданням тренера. Хочемо з'ясувати очікування від групової зустрічі? Тоді можливими островами стануть:

- «Острів Розвитку»,
- «Острів Невпевненості у своїх силах»,
- «Острів Сумнівів»,
- «Острів Бажання змінюватися»,
- «Острів Безнадії»,

- «Острів Нових можливостей».

Один з плакатів без назви - з великим знаком питання (його ім'я визначають ті, кому не досить виявилось запропонованого на вибір переліку).

Після голосно називаючи імена островів, потім учасникам пропонується «заселити» острів, назва якого їм найбільше відгукнулася, підійти до кожного з островів, подумати, прислухатися до внутрішніх відчуттів, зрозуміти, який з острівців викликає в душі особливі почуття, прийняти рішення і зійти на обраний п'ятачок землі.

На наступному етапі йде обговорення в середині островів про причини, що спонукали їх заселити саме цей острів, відповідають на питання цікавих сусідів.

Потім ведучий сам пускається в плавання між островами, вибірково вислуховує населення. Останнім етапом буде колективне обговорення гри, що супроводжується необхідними записами на дошці.

Доречними в кінці вправи будуть запитання, що спонукають учасників до рефлексії:

Як кожен острів сприймає метафору своєї назви?

Хто з остров'ян здався вам несподіваним в своєму виборі або оцінках спонукали його причин?

Чи знайшли ви на своєму острові споріднену душу? Чому?

Якби у вас було право другого, додаткового вибору, який острів ви вибрали б і чому?

## ***Вправа 2. «Я ..., АЛЕ Я НЕ ...»***

*Мета:*

- перевірка готовності до саморозкриття, самоаналізу і самопрезентації;
- подолання бар'єрів комунікації,
- робота над усвідомленням ірраціональних переконань, руйнування стереотипних установок.

*Ресурси:* папери і ручки для записів.

*Час:* 15-20 хвилин.

*Хід вправи:* учасникам пропонується самостійно записати від 10 висловлювань про себе, побудованих за принципом:

- Я чоловік, але я сильна.
- Я прийшла вчитися новому, але я вже багато чого досягла.
- Я єврейка, але я не вірю в Бога.
- Я жінка, але я не люблю прикрас.
- Я блондинка, але я не наївна.
- Я інвалід, але я не потребую жалості.

На завершення вправи можна обговорити думки і почуття учасників з приводу власних висловлювань і того, що вони почули від інших.

Питання для обговорення:

Що підштовхнуло Вас до вибору саме таких формулювань?

З ким Ви ведете очний або заочний спір? Кому відчуваєте необхідність щось довести?

Наскільки знайома Вам подібна ситуація «по життю»?

### ***Вправа 3. «Спитаю у дзеркала ...»***

*Мета:*

- дослідження на практиці принципу «зеркальності», розгляд його особливостей і впливу на самосприйняття;
- стимулювання самоаналізу і навичок самопрезентації;

*Час:* 30-60 хвилин.

*Хід вправи:* пропонується учасникам сісти в пари таким чином, щоб партнер виявився абсолютно незнайомою людиною. Або хоча б малознайомим. (Розбивка по парам)

Протягом двох хвилин проходить концентрація на партнері. Тренер пропонує: «Дивитися йому в очі, спробуйте «настроїтися» на його хвилю. Все відбувається мовчки. Спробуйте інтуїтивно перегорнути сторінки його життя, діставшись до його дитинства. Вік - 4-6 років. Уявіть вашого героя якомога



повніше. Нехай це буде позитивний погляд. Як він виглядає? Його одяг? Оточення? Батьки, друзі, подруги? Його настроїв? Чим він любить займатися? Особливості характеру та поведінки? Постарайтеся відчутти вашого співрозмовника і зараз, коли час на підготовку підійшло до кінця, нехай кожен напише все, що йому вдалося «згадати про партнера». Запишіть, будь ласка, всі думки, які прийшли вам в голову про дитинство вашого партнера. Тепер знову сядьте в парах і прочитайте, що у вас записано один про одного. Велика прохання - не коментуйте почуте про себе. Слухайте мовчки, а в кінці подякуйте тому, хто набрався сміливості відправитися в подорож в ваше минуле, в ваше дитинство!

Далі всі знову збираються в коло, кожен читає свої записи вголос, але читаючи, змінює ім'я співрозмовника на своє власне ім'я (ніби він написаний не про нього, а про себе)

Вправа закінчується пояснення м тренера принципу «Я-дзеркальне», як це впливає на сприйняття людини себе самої і як це може покращити життя. Це розуміння має допомогти зайнятися благоустроєм власної «території», а не займатися поліпшенням, перевихованням, вдосконаленням інших. І тоді бажання віддалитися, відмовити в спілкуванні змінюється концентрацією на власному вміння облаштувати власне життя. А це, як правило, супроводжується прийняттям, розумінням, упевненістю і самоповагою.

#### ***Вправа 4. «Приручити своїх драконів!»***

*Мета:*

- познайомитися зі своїми «драконів» поіменно, усвідомити, який збиток від їх «годування» ми робимо власній особистості і можливостям самореалізації у всіх сферах життя;

- дозволити своєму несвідомому розповісти нам про внутрішні блоках, про панцирах свідомості - драконів;

- визначити і зберегти позитивний «Я-Образ». Вміти зв'язатися з ним в хвилини душевних криз і сумнівів у власних силах;

- провести тренування подолання внутрішнього дисонансу, конфлікту, пов'язаного з протиріччями між бажаним і дійсним.

*Ресурси:* лист роздруківки з фрагментом книги Хосе Стівенса глава «Погляд на сімох драконів», блокноти і ручки для запису.

*Час:* від 40 хвилин до години.

*Хід вправи:* тренер: «Сьогодні я хочу представити вам одну чудову книгу: «Приручи своїх драконів», її автор - Хосе Стівенс. це одна з тих книг, які можуть допомогти кожному з нас познайомитися з тим, що заважає жити, дихати вільно, домагатися поставлених цілей, самореалізуватися, відчувати радість і повноту життя. Ідея книги полягає в тому, що кожен з нас підгодовує власних Драконів - особисті страхи, ірраціональні переконання, залежностей. Давайте назвемо наших драконів «по іменах»! (учасникам роздається роздруківка з главою з книги. Читає текст.)

*Дракон зарозумілості.*

Страх перед власною незахищеністю, вразливість і страх перед можливим винесенням негативної оцінки; завищене уявлення про власну значимість. Люди, які відчувають вплив цього дракона, знаходяться між почуттям пихатості і своєї індивідуальності та відчуттям пригніченості і повної нікчемності.

Їх страхи виражаються в відчуженості, відірваності, сором'язливості, удавання, самомилування, неправильному уявленні про власну значимість і критичне ставлення оточуючих. Вони намагаються виглядати досконалими і бездоганними в очах інших людей, оскільки в дитинстві піддавалися нескінченним порівнянь із завищеними стандартами.

*Дракон самознищення.*

Страх перед власною неповноцінністю і поганий підготовленістю до життєвих випробувань; занижена самоповага. Страх людей з цим драконом проявляється в їх плазування, нескінченних вибачення, боязкості, пригніченості і самокритичному відношенні. Вони уникають критики

оточуючих, першими піддаючи себе критичної оцінці. У дитинстві піддавалися тиску та приниженню з боку батьків.

Дракон нетерплячості.

Страх перед можливістю втратити час. Люди, охоплений цим драконом, відрізняються нестриманістю, нерідко перебувають в стані стресу, намагаються зробити занадто багато за короткий проміжок часу і незмінно живуть мріями про майбутнє. Вони мають слабку зв'язком з поточним моментом і нерідко можуть стати жертвою нещасного випадку. У дитинстві були позбавлені придбання достатньої життєвого досвіду.

Дракон нікчемності.

Страх перед можливістю опинитися загнаним в кут обставинами, що склалися або в результаті тиску зі сторони. Люди, які відчувають вплив цього дракона, схильні до скарг, висловом невдоволення і зорієнтовані на те, щоб перетворювати себе в жертву. вони володіють справжнім талантом зароджувати у оточуючих почуття провини. У дитинстві були змушені до постійного покори.

Дракон жадібності.

Страх заснований на відчутті недостатності того, що можуть запропонувати оточуючі. Страх людей, охоплених цим драконом, виражається в потягу до згубних звичок, обжерливості, ненаситності, домаганнях того, що їм не належить, пристрасті до накопичення. Їх жадібність поширюється на їжу, владу, багатство, секс або щось специфічне. У дитинстві переживали почуття позбавленості та самотності.

Дракон саморуйнування.

Страх перед втратою контролю. Люди з впливом цього дракона відчувають міцну прихильність до згубних звичкам і мають схильність до насильства і самогубства. Відрізняються дикої, неприборканої манерою поведінки, спрямованої на саботування свого існування. Зрідка живуть досить довго, оскільки нездатні знайти сенс життя. У дитинстві відчували самотність.

Дракон впертості.

Страх перед чийось авторитетом і несподіваними змінами. Страх людей, охоплений цим драконом, виражається в прояві відкритої непокори, непоступливості. Непохитність у відстоюванні своєї позиції, схильність до оспорювання чужої думки і повну відмову до неї прислухатися. Своєю поведінкою намагаються уповільнити хід події і виторгувати собі трохи часу. У дитинстві були позбавлені можливості мати власну думку і змушені робити те, що їм кажуть.

### *Перший етап.*

Тренер: «Тепер, коли ми знаємо ворога в обличчя, спробуємо відповісти собі на кілька питань. Відповіді запишіть у своїх блокнотах.

Як ми дізнаємося про присутність Дракона?

Що ми відчуваємо / думаємо, коли він захоплює нас?

Які конкретні симптоми нам знайомі? (Апатія, поганий настрій, «депресивний дух», слабкість, відсутність енергії, дратівливість, бажання піти в себе, перервати будь-які контакти, страх перед невдачею, невіра в себе ...)

Як правило, Дракон підсовує нам «ляльку» замість справжніх купюр, підробку замість справжніх багатств. Щоб викрити його маніпуляції, нам потрібно визначити їх і спробувати вийти з нав'язаної нам гри.

Дуже допоможе нам в цьому кроці формулювання антоніма наших проблем або страхів, пошук антитези. Якщо ви хочете позбутися від апатії - шукайте енергійність, від страху - безстрашність, від некомпетентності - професіоналізм, від зневіри - повноту і радість життя, від залежності - свободу, від агресії - любов і дружелюбність, від слабкості - силу, від безвілля - зібраність і готовність досягти поставлених цілей, від заздрості - щедрість. Визначте для себе, що б ви хотіли придбати: які вміння, навички, відчуття. Запишіть знайдену і відповідну саме для вас пару-антитезу в ваших блокнотах.»

### *Другий етап.*

Тренер: «Згадайте себе в стані успіху. Коли щось із задуманого вийшло, коли є відчуття свободи, нескінченних сил, драйву! Налаштуйтеся на це почуття, зробіть це спогад відчутним і максимально яскравим. В якому місці

тіла ви відчуває цей підйом, цей потік енергії? Зафіксуйте цю область, цю точку. Покладіть на це місце руку і відчуйте «контакт» зі своїм станом і своїм тілом.

Встаньте, пройдіться по кімнаті, щоб знайти, в якому місці ви відчуваєте себе максимально зручно. прийміть саму зручну і підтримуючу ваші позитивні енергії позу в обраному місці. Побудьте в цьому комфортному для духу і тіла стані якийсь час. Запам'ятайте його.»

*Третій етап.*

Тренер: «Займіть місце в просторі так, щоб навколо вас була вільна від людей або предметів територія хоча б в півтора два метри. Визначте на цьому просторі три конкретних точки і назвіть їх - «Старт» (перша точка), «Дракон» (друга точка), «Я - переможець!» - (третя точка).

Встаньте на точці номер один. Подивіться звідси, з позиції старту, на точку «Дракон», в якій ви залежні, страждаєте, боїтеся. Згадайте себе в цьому стані. Перейдіть з точки «Старт» в точку «Дракон»! Відчуйте силу його впливу на вас. Покладіть руку на те місце на тілі, яке резонує з цієї несвободою, страждає від Дракона. Прослідкуйте за своїм тілом, за реакцією організму на ваше самовідчуття під владою Дракона. Тепер різко, енергійно вийшовши з цього стану, повернувшись в точку «Старт». Як спостерігач з боку оцініть те місце, куди ви хотіли б потрапити, яке вабить вас іншими можливостями (точка три «Я - переможець!»). Хочете реально випробувати звільнення від пресингу і звільнитися? Різко вийдіть з позиції старту, перемістившись фізично та емоційно в точку «Я - переможець!». Згадайте себе в стані успіху, приливу сил і енергії, задоволення від життя і задоволення собою! Покладіть руку на ту точку в тілі, яку ви запам'ятали як точку сили і успіху! Запам'ятайте це відчуття, нагадайте собі.

Потім повторіть ці переходи ще 3-4 рази, переконавшись, що «якір» встановлений, що вам вдається кожного разу, перебуваючи в точці «Я - переможець!» відчувати себе відповідним чином, включаючи необхідні почуття.»

*Заключна частина. Групова рефлексія. Обговорення результатів. Аналіз подальших перспектив.*

**БЛОК 2. «Стратегія поведінки в ситуаціях стресу та невизначеності»**  
**Теоретична частина «Параметри стресу та невизначеності у сучасному світі. Особистісні стратегії опановування та ефективності»**

**Вправа 1. «Я і стрес»**

*Мета:*

- допомога учасникам в усвідомленні і вербалізації своїх уявлень про стрес, визначенні свого ставлення до даного феномену;
- виявлення суб'єктивних труднощів, пережитих членами групи зараз, і особистих ресурсів протистояння стресовим ситуаціям.

*Ресурси:* папір формату А4 (по числу учасників), кольорові фломастери.

*Час:* 40 хвилин – 1,5 години.

*Хід вправи:* учасники тренінгу розташовуються зручно (в колі або за колом). Інструкція тренера групі. «Намалюйте, будь ласка, малюнок «Я і стрес». Він може бути виконаний в будь-якій формі - реалістичної, абстрактної, символічної, художньої. Більше значення має ваша ступінь щирості, тобто бажання зобразити свої думки, почуття, образи, які прийшли вам в голову відразу після того, як ви почули тему».

Учасники малюють протягом 4-5 хвилин. Потім тренер починає ставити питання, на які учасники відповідають самостійно (подумки), без запису відповіді на папері, не промовляючи їх вголос. Після кожного питання тренер дає учасникам від 15 до 40 секунд для внесення змін і доповнень в малюнок.

Питання, які може задати тренер:

1. Використано у вашому малюнку колір? Подивіться, які кольори (або який колір) переважає в малюнку. Що для вас означає саме цей колір?
2. Де ви зобразили себе? Позначте себе буквою «Я» на малюнку.
3. Як ви зобразили стрес? У вигляді живої істоти, абстрактної фігури, конкретної людини?

4. Подивіться, скільки місця займає на аркуші ваше зображення і скільки - стрес. Чому?

5. При зображенні себе і стресу використовували ви схожі кольори? Які?

6. Подумки розділіть аркуш навпіл горизонтальною і вертикальною рисами. Де виявилася ваша фігура?

7. Чи є на малюнку будь-якої бар'єр між вами і стресом? Може бути, ви тримаєте в руках шаблю, парасольку або щось ще? Іли ви відчули необхідність, намалюйте ще що-небудь, що може захистити вас від стресу.

8. Чи є у вас щось під ногами, на що ви спираєтесь? Або ви висите в повітрі? А в житті на кого ви можете спертися? Якщо такі люди існують у вашій реальному житті, але їх чомусь немає на малюнку - домалюйте їх.

9. Які свої сильні сторони у взаємодії зі стресовою ситуацією ви могли б відзначити? Постарайтеся знайти не менше трьох позицій, за якими ви відчуваєте себе впевнено. Які особистісні якості допомагають вам досягати успіху?

10. Що б вам хотілося змінити або як би вам хотілося поліпшити свій стан в стресовій ситуації? Які особистісні якості та / або інші чинники заважають вам поліпшити його?

11. Які ще ваші ресурси ви бачите в цьому малюнку або хочете додати в нього?

Намалюйте їх, будь ласка.

Обговорення. Після того як учасники дадуть відповідь на останнє запитання, тренер просить їх об'єднатися в підгрупи по 4-5 чоловік. Потім кожна підгрупа формулює кілька основних позицій, за якими вони хотіли б щось змінити в своїх реакціях на стресори. Всі учасники повертаються в коло. Тренер пропонує бажаним висловитися з приводу виконаної роботи або з приводу своїх відчуттів. Представники від підгруп зачитують свої списки. Тренер роз'яснює учасникам, над якими проблемами можлива робота на тренінгу.

**Вправа 2. «Викинь свої проблеми»** (Модифікація вправи Ньюстром, Сканнел [1997])

*Мета:*

– надання учасникам можливості отримати зворотний зв'язок з приводу своєї проблеми, обмінятися досвідом.

*Хід вправи:* тренер пропонує учасникам групи написати на аркуші паперу свою проблему, яку він хотів би вирішити. Листи з описом проблеми не підписуються, в процесі обговорення не можна розкривати авторство. Після того як учасники описали свої ситуації, тренер пропонує їм зім'яти свої листи і кинути в пакет або мішок. Після цього група розбивається на підгрупи по 4-5 чоловік. Кожен учасник підходить до ведучого і виймає записки з мішка. На обговорення кожної проблеми відводиться 5 хвилин. Обговорення проводиться методом мозкового штурму, тобто завдання кожної підгрупи - знайти якомога більше варіантів рішень заявленої в записці проблеми. Після того як час закінчиться, кожна підгрупа зачитує свої «проблеми» і варіанти їх рішень. Тренер пропонує іншим учасникам групи додавати будь-які пропозиції і варіанти рішень.

**Вправа 3. «Мета»**

*Мета:*

– підвищення стресостійкості, стресовій толерантності.

*Хід вправи:* кожен учасник отримує бланк (Додаток В), де фіксує мету, досягнення якої є для нього актуальним в даний час. Далі робота проходить в парах. Учасники по черзі розповідають один одному про свої цілі. Один з них виконує роль консультанта, інший - клієнта. Обговорення проводиться відповідно до правил формулювання мети (перевіряється відповідність поставленої мети розробленим і зафіксованим в бланку критеріям):

1. Реалістичність. Клієнт аналізує наявність / відсутність ресурсів, використання яких допоможе йому досягти поставленої мети. Серед ресурсів,



як правило, розглядаються: час, здоров'я, гроші, здібності, групова підтримка і т. д.

2. Емоційна привабливість. Клієнт представляє себе в ситуації, коли він уже досяг мети, і робить висновок про те, чи дійсно це може принести йому позитивні емоції.

4. Позитивне формулювання. Відповідно до теорії мотивації, в даний час успішними в житті стають люди, у яких сформована мотивація досягнення успіху (а не уникнення невдач). Тому і формулювання мети повинна містити позитивну установку.

5. Екологічна перевірка. Реалізація мети не повинна негативно позначатися на інших сферах життя людини і його оточення.

***Заключна частина. Групова рефлексія. Обговорення результатів. Аналіз подальших перспектив.***

### **БЛОК 3. «Прийняття рішення»**

***Теоретична частина «Психологічні технології прийняття життєво важливих рішень. Прийняття особистої відповідальності»***

#### ***Вправа 1. «Енергія волі»***

*Мета:*

- тренування цілепокладання і дій відповідно до поставленим завданням, розвиток умінь вольового контролю;

- перевірка здатності подолати психологічні труднощі, пов'язані з розпиленням уваги;

*Час:* 15-20 хвилин.

*Хід вправи:* учасники стоять або сидять в повній тиші. Налаштування на волю і концентроване увагу. З часу початку вправи тільки сам його учасник вирішує, як і що він робить, супроводжуючи свої усвідомлені дії голосової команди (вголос або про себе!).

*Приклад:*

- Я хочу зараз сісти (сідає).

- Я зараз встану і зроблю 4 кроку прямо! (Встає, але зауважує, що зупиняє брюки - тобто робить мимовільний дію). Тоді зупиняє себе, вимовивши вголос / про себе: «Ето не входило в мої плани! Я знову повинен сісти. Потім встати і зробити 4 кроки прямо! »

Тобто будь-який мимовільне дія повинна бути супроводжена зупинкою + оцінкою + самоповтором завдання і подальшим чистим його виконанням. Потім відбувається наступне дію, яка випереджає словесної установкою.

## ***Вправа 2. "Заправна станція"***

*Мета:*

- актуалізувати і повторно прожити ситуації, пов'язані з проявом тих чи інших особистісних якостей;

- надати підтримку в переживанні емоційного підсилення, пов'язаного з придбанням нового чуттєвого досвіду і його закріпленні для привнесення в практичний досвід.

*Ресурси:* розвішані по стінах кімнати плакати з назвами деяких необхідних людині якостей.

*Час:* 40-60 хвилин.

*Хід вправи:* тренер каже: «1. Ви потрапили на унікальну заправку. У нас в асортименті - маса корисних і навіть необхідних властивостей. У працівника заправки (це - сам Тренер) ви зможете отримати зараз список всіх наявних видів «палива». Виберіть зі списку те, яке вам необхідно придбати/підсилити в собі!» (Лунає список.)

2. Протягом 15 хвилин я прошу вас поділитися тими життєвими історіями, які наштовхнули вас на думку про необхідність приїхати саме на цю «заправку»! Тобто якщо ви перебуваєте на станції «Стресостійкість», то розкажіть про ситуацію, коли саме це якість лідера було у вас в дефіциті. Починаємо роботу!

3. Для того щоб підвести підсумки цього етапу, я прошу вас протягом п'яти хвилин представити вашу скульптуру, яка відобразатиме стан,

протилежне бажаному. Побудуйте скульптуру, перебільшену, гротескную! Якщо ви відчуваєте себе недостатньо самостійним - доведіть цей недолік до абсурду, до карикатури. Нехай якість проявиться в цілковитому безвольності, стані «ганчірки», маріонетки в руках ляльководи. Знайдіть вашої скульптурі яскраве метафоричне ім'я! Приступаємо до створення скульптур! Успіхів!

4. Показ скульптур і найменування їх (спочатку - ім'я, дане групою-автором, потім - пропозиції по імені від інших учасників).

5. Останнє завдання - протилежно за змістом попереднього. Ви побували на заправній станції, отримали необхідну енергію, знання про себе, необхідне «паливо». Ви отримали те, в чому відчували гостру необхідність! Покажіть групову скульптуру, в якій людина рішуча, професійна, яка вірить в себе. Дайте цій скульптурі яскраве метафоричне ім'я.»

Список бажаних якостей:

бійцівські якості	допитливість	рішучість
натхненність	незалежність	сміливість
бачення перспективи	орієнтованість на результат	свобода від шаблонів і забобонів
витримка	відкритість	соціальна мімікрія
гнучкість	позитивне мислення	спокій
жорсткість	здатність до ризику	таємничість
здоровий глузд	простота	впевненість в собі
енергійність	творча фантазія	вміння схопити суть
ентузіазм	відповідальність	щирість
доброзичливість	системний підхід	наполегливість

### ***Вправа 3. «Якби годинник заговорив»***

*Мета:*

– усвідомити своє ставлення до часу за допомогою асоціативного мислення;

– розвивати здібності з'єднувати ідеї з різних областей емпіричного і чуттєвого досвіду;

– тренувати усвідомленість в сприйнятті і використанні часу як одного з провідних ресурсів.

*Ресурси:* аркуші паперу, олівці.

*Час:* 10-15 хвилин.

*Хід вправи:* в основі цієї гри лежить психодраматична техніка «Розмова від імені». Вправа концентрується на проблематиці часу, його відчуття, його використання, його ролі в нашому житті. Тому кожному учаснику пропонується підготуватися і вимовити монолог про себе, але від імені годин (наручних, висять над узголів'ям ліжка або будильника – вибір за учасниками тренінгу!).

Отже, якби мій годинник міг говорити, то він розповів би:

Чи вмю я, їх господар, розподіляти свій час?

Скільки часу я думаю про час?

Моє ставлення до часу

Чи люблю я свій годинник і чому?

Що я думаю про майбутнє?

Чи задоволений я тим, як прожив своє життя до сих пір?

Скільки часу я витрачаю на роботу, а скільки - на відпочинок.

Скільки часу я готовий віддати іншим? Кому? що готовий робити в цей час?

Мій час летить або тягнеться ледь-ледь?

***Фінальна рефлексія. Аналіз здобутих компетентностей. Обговорення перспектив подальшої роботи із самовдосконалення.***

**Бланк до вправи 3 «Мета» (блок 2)**

*Правила формулювання мети:*

- 1. Реалістичність.*
- 2. Емоційна привабливість.*
- 3. Особистісна значимість.*
- 4. Позитивне формулювання.*
- 5. Екологічна перевірка.*

*Моя мета:*

*винагорода:*

*покарання:*

*Група підтримки / контролю:*

*Дата першого кроку:*

*Дата закінчення:*

*підпис:*

