

УДК: 159.9.07:331.546]:005.95-051(045)

orcid.org/0000-0002-0160-2172

doi.org/10.5281/zenodo.400680

В.О. Панченко

Національний педагогічний університет
імені Т.Г.Шевченка, м. Чернігів

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЖИТТЄСТІЙКОСТІ ТА ПРОФЕСІЙНОЇ АДАПТАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ КОМЕРЦІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПІД ВПЛИВОМ ФОРМУВАЛЬНОГО ЕКСПЕРИМЕНТУ

В роботі аналізуються результати постекспериментального дослідження життєстійкості як фактору професійної адаптації менеджерів. Показано позитивну динаміку змін їхніх життєстійкісних показників. Емпірично підтверджено ефективність формувального впливу на життєстійкість та професійну адаптацію менеджерів комерційних організацій.

Ключові слова: життєстійкість, професійна адаптація, менеджери комерційних організацій, формувальний вплив.

В.А.Панченко

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЖИЗНЕСТОЙКОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МЕНЕДЖЕРОВ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ ПОД ВЛИЯНИЕМ ФОРМИРУЮЩЕГО ЭКСПЕРИМЕНТА

В работе анализируются результаты постэкспериментального исследования жизнестойкости как фактора профессиональной адаптации менеджеров. Представлена позитивная динамика их жизнестойкостных показателей. Эмпирически подтверждена эффективность формирующего влияния на жизнестойкость и профессиональную адаптацию менеджеров коммерческих организаций.

Ключевые слова: жизнестойкость, профессиональная адаптация, менеджеры коммерческих организаций, формирующее влияние.

V.A. Panchenko

INCREASING THE LEVEL OF LIFETIME AND PROFESSIONAL ADAPTATION OF MANAGERS OF COMMERCIAL ORGANIZATIONS UNDER THE INFLUENCE OF FORMING EXPERIMENT

The paper analyzes the results of the post-experimental study of resilience as a factor in the professional adaptation of managers. The positive dynamics of their viability is shown. Empirically confirmed the effectiveness of the shaping influence on the vitality and professional adaptation of managers of commercial organizations.

Keywords: resilience, professional adaptation, managers of commercial organizations, shaping influence.

Постановка проблеми. Вагомим чинником ефективної діяльності трудових колективів комерційних організацій є процес професійно-особистісного становлення менеджера, одним із важливих етапів якого є професійна адаптація. Сучасному менеджеру, як спеціалісту, від якого багато в чому залежить конкурентоспроможність і успіх організації, необхідно мати високий адаптивний потенціал, швидко реагувати на зміни в економічному житті, вміти оперативно приймати рішення. Відтак важливого значення набуває пошук шляхів підвищення рівня професійної адаптації менеджерів за рахунок актуалізації зовнішніх та мобілізації внутрішніх ресурсів, реалізація яких забезпечить особистісний й професійний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні аспекти проблеми професійної адаптації особистості знайшли відображення в роботах багатьох авторів, які досліджували: структуру та основні характеристики професійної адаптації (О.М. Галус, М.А. Дмитрієва, С.О. Дружилов, Н.Г. Ничкало), соціально-психологічні чинники адаптації педагогів (С.М. Кулик, С.Д. Максименко, О.Г. Мороз, С.В. Овдей, В.А. Семиченко), особливості професійної адаптації працівників наукової сфери (Я.В. Абсалємова, Л.С. Печена, І.І. Облес, А.А. Ясюкова), адаптаційні процеси працівників промисловості (В.Н. Безносіков, Р.Х. Ісмаїлов, Н.П. Лукашевич, Є.В. Таранов), психосоціальні чинники адаптації молоді людини до навчання у вузі та майбутньої професії (М.В. Балущок, В.П. Казміренко, М.А. Кузнецов, Т.Б. Хомуленко та ін.) [1 – 3; 5; 7; 10].

Найбільш цілісно феноменологія життєстійкості особистості як адаптивного ресурсу організму обґрунтована С. Мадді [3]. Визначенню її складових, механізмів та форм прояву присвячено наукові напрацювання як зарубіжних так і вітчизняних авторів (Л.А. Александрова, Б.Г. Ананьєв, С.О. Богомаз, Т.О. Ларіна, Д.О. Леонтєв, М.В. Логінова, К.Р. Маннапова, Р. Мей, К. Роджерс, Т.М. Титаренко, Т.О. Ларіна, Т. Лукьянова, А.М. Фомінова та ін.).

Однак, незважаючи на досить широкий спектр теоретико-емпіричних розвідок із зазначеної проблеми, зв'язок між професійною адаптацією менеджерів та їхньою життєстійкістю розглядався лише опосередковано. Недостатньо уваги приділено і розробці соціально-психологічних технологій формування життєстійкості як адаптивно-мобілізаційного потенціалу особистості.

Мета статті – показати дієвість формуального впливу на підвищення рівня життєстійкості та професійної адаптації менеджерів комерційних організацій.

Виклад основного матеріалу. В контексті формуального експерименту нами була розроблена *модель підвищення життєстійкості мене-*

джерів комерційних організацій, яка являла собою цілісну систему трьох змістовно й функціонально узгоджених між собою блоків, до складу кожного з яких входить три компоненти. Концептуально-цільовий блок орієнтований на реалізацію методологічного, констатувально-діагностичного та прогностичного компонентів. До складу змістово-процесуального блоку увійшли структурний, організаційний і технологічний компоненти. Завдання оцінно-результативного блоку було закладено в рефлексивному, критеріальному та узагальнено-прогностичному компонентах. Результативність моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій визначалася в контексті реалізації завдань оцінно-результативного блоку, основним показником була оцінка рівнів життєстійкості та професійної адаптації менеджерів до (1-й діагностичний зріз) та після (2-й діагностичний зріз) формувального експерименту. У контексті реалізації узагальнено-діагностичного компоненту було проведене постекспериментальне дослідження (контрольний діагностичний зріз) за допомогою тих же методик, що застосовувалися для здійснення першого діагностичного зрізу (вихідного). Зокрема, застосовувалися методики: опитувальник для оцінки рівня соціально-психологічної адаптації працівника підприємства» Р.Х. Ісмаїлова [4], тест життєстійкості С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтєва та О.І.Рассказової [4], тест самооцінки життєстійкості Т.О. Ларіної (модифікований варіант опитувальника Форверга на контактність) [7].

Результати формувального експерименту були піддані стандартній процедурі математико-статистичної обробки (за допомогою програми SPSS). Використовувались методи первинної (варіаційний аналіз) і вторинної (виявлення статистично значущих відмінностей у групах за *t*-критерієм Ст'юдента) статистичної обробки.

З огляду на те, що першочерговим завданням формувального експерименту було підвищення рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій, насамперед піддамо аналізу показники рівнів сформованості життєстійкості досліджуваних до та після експерименту за методикою виявлення рівнів життєстійкості С. Мадді в адаптації Д.О. Леонтєва та О.І. Рассказової (табл. 1).

Представлені у таблиці 1 результати засвідчують позитивні зміни формувального впливу, які відобразилися у значущій динаміці показників експериментальної групи. Аналіз співвідношення відсоткового прояву рівнів сформованості життєстійкості у менеджерів обох груп до проведення експерименту виявив, що фактично не існує розбіжностей між показниками контрольної та експериментальної груп. Так, кількісний вираз показника високого рівня життєстійкості експериментальної групи становить 25,2%, у контрольній групі відсоток цього рівня складає 26,3%.

Майже однаковий в обох групах показник сформованості життєстійкої позиції на середньому рівні (52,1% – експериментальна група, 51,3% – контрольна група). За низьким рівнем вираженості життєстійкості: 22,7% – результат експериментальної групи та 22,4% – контрольної.

Таблиця 1

Результати дослідження загального рівня життєстійкості менеджерів під впливом формувального експерименту (у %)

Загальний рівень життєстійкості	Експериментальна група		Контрольна група	
	до експерименту (1 зріз)	після експерименту (2 зріз)	до експерименту (1 зріз)	після експерименту (2 зріз)
високий	25,2	49,7 **	26,3	25,9
середній	52,1	41,8*	51,3	52,2
низький	22,7	8,5*	22,4	21,9

Примітка: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

Результати кінцевого вимірювання серед досліджуваних експериментальної групи після формувального впливу показали, що на 24,5% зріс числовий показник високого рівня життєстійкості (на рівні вірогідності $p \leq 0,01$), на 14,2% зменшився відсотковий вираз низького рівня (на рівні вірогідності $p \leq 0,05$). Загалом сумарно значення високого і середнього рівнів життєстійкості складає 91,5%. Водночас у контрольній групі позитивних зрушень щодо підвищення рівнів життєстійкості не було зафіксовано.

На наступному етапі порівнюємо ступінь вираженості компонентів життєстійкості досліджуваних обох груп.

Таблиця 2

Динаміка змін показників рівнів життєстійкості у менеджерів експериментальної групи (у %)

Показники життєстійкості	Рівні життєстійкості					
	До формувального експерименту			Після формувального експерименту		
	високий	середній	низький	високий	середній	низький
Залученість	25,5	47,3	27,2	42,1**	48,7	9,2**
Контроль	23,5	57,4	19,1	32,4*	39,9**	7,5**
Прийняття ризику	36,1	51,3	12,6	51,0**	45,6*	5,4*

Примітка: * – $p \leq 0,05$, ** – $p \leq 0,01$.

Результати сформованості показників «залученість», «контроль» та «прийняття ризику» у менеджерів експериментальної групи до і після формульованого експерименту представлені у табл. 2.

На підставі даних таблиці 2 можемо констатувати суттєві відмінності у рівнях прояву компонентів життєстійкості менеджерів комерційних організацій, які приймали безпосередню участь в експерименті. На статистично значущому рівні внаслідок формульованого впливу зменшилися кількісні вирази низького рівня усіх трьох показників життєстійкості, зокрема на 18,0% зменшився показник низького рівня «залученості» (на рівні вірогідності $p \leq 0,01$), на 16,0% знизився вираз низького рівня диспозиції життєстійкості «контроль» (на рівні вірогідності $p \leq 0,05$) та 7,2% зменшився відсоток низького рівня за критерієм «прийняття ризику» (при $p \leq 0,05$).

Високий рівень «залученості» в експериментальній групі становить 42,1%, що на 16,6% більше, ніж до експерименту (при $p \leq 0,01$); за критерієм «контроль» також збільшився показник високого рівня з 23,5% до 32,4% (на рівні вірогідності $p \leq 0,05$); за показником життєстійкості «прийняття ризику» після експерименту відсоток становить 51,0%, до експерименту мав числовий вираз 36,1% (зміни відбулися на рівні вірогідності $p \leq 0,01$).

Наведена нижче табл. 3 ілюструє співвідношення тих же показників життєстійкості за тестом життєстійкості С. Мадді (в адаптації Д.О. Леонтьєва та О.І. Рассказової) у досліджуваних контрольній групі.

З табл. 3 видно, що у диспозиціях життєстійкості менеджерів контрольної групи фактично не відбулося суттєвих змін, лише окремі показники контрольної групи продемонстрували динаміку змін на вірогідно значущому рівні, зокрема майже на 7% підвищився показник середнього рівня компоненту «залученість». З нашого погляду, збільшення цього відсоткового виразу мало місце за рахунок епізодичних формульованих впливів у вигляді онлайн-консультацій, які проводилися на запит учасників контрольної групи. Інші зафіксовані незначні зміни не досягають рівня статистичної значущості, розбіжності між показниками лежать у межах від 5,1% до 0,2%. Так, за показником «контроль» високий рівень до експерименту становив 21,9%, після експерименту – 21,7% (різниця – 0,2%); середній рівень складав 60,3 % вираженості до формульованого експерименту та 60,7% – після його завершення; кількісний показник низького рівню «контролю» після завершення експерименту - 17,6%, що на 0,2% менше ніж до його початку.

Відносно змін за ознакою «прийняття ризику» спостерігаємо аналогічну картину. Показник високого рівня залишився у межах 39,5%

(відповідно 39,7% - 38,9%); середній рівень становить 49,1% до та 49,3% після експерименту; низький рівень підвищився на 0,6% та складає 11,8% після завершення експерименту.

Такі дані дають усі підстави вважати, що в менеджерів експериментальної групи (на відміну від менеджерів, які склали вибірку контрольної групи) відбулися позитивні зміни щодо усвідомлення ними важливості саморозвитку для адекватності сприйняття життєвих труднощів, протидії стресовим ситуаціям, активізації внутрішніх адаптивних потенціалів та особистісних ресурсів, що забезпечують стійку життєву позицію особистості. Логічно стверджувати, що формувальний вплив забезпечив позитивні зміни професійно-значимих характеристик життєстійкості у кожній з означених сфер.

Таблиця 3

Співвідношення показників рівнів життєстійкості у менеджерів контрольної групи (у %)

Показники життєстійкості	Рівні життєстійкості					
	До формувального експерименту			Після формувального експерименту		
	високий	середній	низький	високий	середній	низький
Залученість	24,7	49,2	26,1	22,9	56,1*	21,0
Контроль	21,9	60,3	17,8	21,7	60,7	17,6
Прийняття ризику	39,7	49,1	11,2	38,9	49,3	11,8

Примітка: * – $p \leq 0,05$.

Самооцінний компонент життєстійкості за методикою Т.О. Ларіної до та після експериментального впливу демонструє гістограма, представлена на рис. 1.

Зазначимо, що до проведення формувального експерименту результати майже не відрізнялися. Так відсоткове значення низького рівня самооцінки життєстійкості представлено 15,5% в експериментальній групі та 16,1% - у контрольній. Показники середнього рівня сягали 43,2% в експериментальній групі й 42,5% у вибірці контрольної групи. Лише на 0,1% мали перевагу результати дослідницьких матеріалів за критерієм високого рівня у респондентів контрольної групи (41,4% порівняно з 41,3%). Отже, результати контрольної та експериментальної груп до формувального експерименту виявилися практично тотожними.

Порівняльний аналіз першого (проведеного до експерименту) та другого (проведеного по його завершенню) діагностичних зрізів в обох групах засвідчив позитивну динаміку змін в експериментальній групі. На

13,8% зріс відсоток прояву високого рівня життєстійкості (із 41,3% до 55,1%, на рівні вірогідності $p \leq 0,05$).



Рис. 1. Динаміка змін рівнів самооцінки життєстійкості досліджуваних під впливом формувального експерименту.

За рахунок цього на 9,0% збільшився кількісний вираз прояву низького рівня, на початку формувального етапу експерименту він становив 15,5% – після його завершення 6,5% (за t критерієм Ст'юдента $p \leq 0,05$), а також дещо зменшився показник середнього рівня (43,2% на початку – 38,4% в кінці експериментального дослідження).

Щодо контрольної групи отримано такі результати: низький рівень вираженості – 16,1% до експерименту та 19,4% – після; середній рівень – 42,5% до та 44,7% після експерименту; високий рівень 41,4% на початку формувального впливу та 35,9% на етапі його завершення. Проте, в усіх випадках відмінності виявилися статистично не значимими (різниця між ними знаходиться в межах незначних розбіжностей при $p \geq 0,05$).

Враховуючи те, що пріоритетним завданням формувального експерименту було сприяння підвищенню рівня життєстійкості менеджерів комерційних організацій з метою забезпечення успішного протікання процесу їхньої професійної адаптації, далі відслідкуємо результативність проведеної роботи на підставі аналізу вираженості структурних компонентів професійної адаптації за методикою Р.Х. Ісмаїлова. Результати дослідження експериментальної групи представлено у табл. 4.

У відповідності до показників, поданих у табл. 4, можемо констатувати позитивну динаміку за всіма компонентами професійної адаптації, за виключенням складової «оцінка колективізму». Відсутність динамічних змін цього компоненту професійної адаптації ми пов'язуємо з достатнім рівнем його вираженості у менеджерів експериментальної групи (8,77 балів) перед початком формувального експерименту. Особливо суттєві зрушення відбулися за критеріями: «задоволеність умовами праці» (з 4,95 до 7,46 балів на рівні вірогідності $p \leq 0,01$), «задоволеність собою на роботі» (з 6,04 до 10,35 балів при $p \leq 0,01$), «ставлення до роботи» (з 8,13 до 11,44 балів при $p \leq 0,01$) та за компонентом «ставлення до керівника» (з 6,55 до 9,34 балів на рівні вірогідності $p \leq 0,05$).

Відмітимо, що загальний рівень професійної адаптації до експерименту мав числове значення 71,42 балів, що відповідає вираженому рівню проадаптації. Після експерименту даний показник склав 92,15 балів, такий числовий вираз відповідає високому рівню адаптації у професійній сфері діяльності.

Таблиця 4

Динаміка змін показників професійної адаптації у менеджерів експериментальної групи (у балах)

Компоненти професійної адаптації	До експерименту	Після експерименту	T	P (t)
Загальний рівень адаптації	71,42	92,15	6,890	$p \leq 0,001$
Ставлення до об'єднання у великі групи	7,15	8,55	2,684	$p \leq 0,05$
Стосунки між робітниками	9,03	11,03	5,103	$p \leq 0,05$
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,95	11,05	4,734	$p \leq 0,01$
Оцінка колективізму	8,77	8,93	1,962	$p \geq 0,05$
Ставлення до роботи	8,13	11,44	2,624	$p \leq 0,01$
Задоволеність умовами праці	4,95	7,46	3,542	$p \leq 0,01$
Ставлення до малої групи	7,95	9,98	3,581	$p \leq 0,05$
Задоволеність собою на роботі	6,04	10,35	2,800	$p \leq 0,01$
Ставлення до керівника	6,55	9,34	3,832	$p \leq 0,05$

Показники контрольної групи за методикою Р.Х. Ісмаїлова презентовано у табл. 5. Як видно з таблиці, результати першого та другого

зрізів учасників цієї групи суттєво не відрізняються, зсув значень компонентів професійної адаптації вказує на статистичну не значимість розбіжностей ($p \geq 0,05$). Статистично достовірні зміни зафіксовано лише за критерієм «ставлення до малої групи». Загальний рівень професійної адаптації залишився на тому ж рівні: 72,04 бали – до експерименту, 72,37 балів – після його завершення.

Відсоткові значення рівнів прояву професійної адаптації менеджерів обох груп проілюстровано на рис. 2.

Таблиця 5

Динаміка змін показників професійної адаптації у менеджерів контрольної групи (у балах)

Компоненти професійної адаптації	До експерименту	Після експерименту	T	P (t)
Загальний рівень адаптації	72,04	72,37	5,908	$p \geq 0,05$
Ставлення до об'єднання у великі групи	6,98	7,25	2,480	$p \geq 0,05$
Стосунки між робітниками	9,01	8,88	4,246	$p \geq 0,05$
Задоволеність своїм становищем у колективі	8,65	8,49	4,250	$p \geq 0,05$
Оцінка колективізму	8,80	8,93	2,036	$p \geq 0,05$
Ставлення до роботи	8,04	7,82	2,480	$p \geq 0,05$
Задоволеність умовами праці	5,12	5,15	2,047	$p \geq 0,05$
Ставлення до малої групи	7,35	8,75	3,623	$p \leq 0,05$
Задоволеність собою на роботі	6,58	6,48	2,320	$p \geq 0,05$
Ставлення до керівника	6,65	6,65	0,000	$p \geq 0,05$

Відмітимо, що дія формувального експерименту мала позитивний вплив на підвищення відсотку високого рівня вираженості (з 26,9% до 53,7%) та зниження низького рівня (з 13,3% до 7,5%) в учасників експериментальної групи. Поряд із цим, у контрольній групі позитивних якісних зрушень у структурі професійної адаптації не відбулося: високий рівень складав 27,3% до експерименту та 27,8% після нього; виражений рівень – 58,8% до та 58,0% після експерименту; низький рівень – 14,0% на початку й 14,2% після завершення формувального експерименту.

Рис. 2 дає можливість відслідкувати позитивну динаміку змін компонентів професійно-значимої адаптації у менеджерів експериментальної групи, на відміну від учасників контрольної групи, що вказує на користь розробленої нами моделі підвищення життєстійкості менеджерів

комерційних організацій у зв'язку з їхньою професійною адаптацією загалом та ефективності запропонованих технологій соціально-психологічного впливу зокрема.

При розробці щойно вказаної моделі прогнозованим результатом її реалізації було визначено дієвий вплив стійкої життєвої позиції сучасного менеджера комерційної організації на процес його професійної адаптації. Результативність моделі наочно продемонстровано на рис. 3, де співставлено відсотковий вираз високого рівня життєстійкості та професійної адаптації у менеджерів експериментальної і контрольної груп на початковому та завершальному етапах формульованого експерименту.

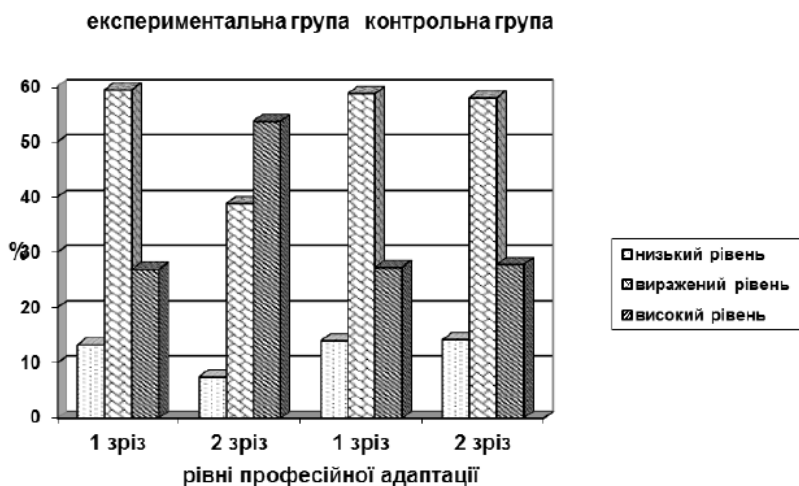


Рис. 2. Динаміка змін рівнів вираженості професійної адаптації у менеджерів під впливом формульованого експерименту.

Другий зріз експериментальної групи (рис.3.) дає змогу констатувати, що індекси відсоткових виразів високого рівня показників «самооцінка життєстійкості» та «загальний рівень професійної адаптації» фактично синхронізувалися (55,1% та 53,7% відповідно), тобто висока оцінка менеджерами власних потенційних можливостей стосовно життєво стійкої особистісної позиції сприяє успішності протікання процесу їхньої професійної адаптації та формує якості життєстійкості, необхідні для досягнення самореалізації у професійній сфері.

У контрольній групі узгодженість між відсотками високих рівнів самооцінки життєстійкості та професійної адаптації не відбулося (35,9% та 27,8%), причому прояви високого рівня даних показників сягають тре-

тини від можливого результату, у той час як в експериментальній групі вони перевищують 50,0%.



Рис. 3. Співвідношення вираженості високих рівнів життєстійкості та професійної адаптації у менеджерів експериментальної і контрольної груп.

Висновки: Цілеспрямована робота, яка проводилася за змістом даного експерименту, сприяла підвищенню життєстійкості менеджерів комерційних організацій експериментальної групи у позитивному спрямуванні, що зумовило підвищення показників як загального рівня їхньої професійної адаптації, так і окремих її показників, а саме: «ставлення до об'єднання у групи», «стосунки між робітниками», «задоволення своїм становищем у колективі», «ставлення до роботи», «задоволеність умовами праці», «ставлення до малої групи», «задоволеність собою на роботі», «ставлення до керівника».

Таким чином доведено ефективність розробленої моделі підвищення життєстійкості менеджерів комерційних організацій у зв'язку з їхньою професійною адаптацією загалом та результативність запропонованих технологій соціально-психологічного впливу зокрема.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балушок М.В. Особливості внутрішньосообистісних конфліктів у студентів з різним рівнем життєстійкості / М.В. Балушок // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. — Психологія. — № 43. — Ч. 2. — Х.: ХНПУ, 2012. — С. 32-38.
2. Кузнецов М.А. Самооценка здоровья у студентов в связи с их жизнестойкостью и уровнем невротизации / М.А. Кузнецов, Л.Н. Зотова // Психологія у суспільстві, що трансформується: матеріали VI Харківських Міжнародних психологічних Читань, присвячених пам'яті О.К. Лактіонова. Квітень, 2010 року. — Х.: ХНУ імені В.Н. Каразіна, 2010. — С.142-147.
3. Кузнецов М.А. Коротка версія тесту життєстійкості / М.А. Кузнецов, В.О. Олефір, А.В. Павлова // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. — Психологія. — № 45. — Ч. II. — Х.: ХНПУ, 2013. — С. 158-165.
4. Леонтьев Д.А. Тест жизнестойкости / Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова. — М.: Смысл, 2006. — 63 с.
5. Лукьянова Т. Дослідження зв'язку життєстійкості, її компонентів та моделей поведінки в стресових ситуації студентів / Т. Лукьянова // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. — Психологія. — №42. — Ч. 1. — Х.: ХНПУ, 2012. — С. 151-162.
6. Мадди С. Теории личности: сравнительный анализ / Мадди С.; пер. с англ. — СПб: Речь, 2002. — 539 с.
7. Маннапова К.Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності / К.Р. Маннапова // Вісник ХНПУ імені Г.С. Сковороди. — Психологія. — №44. — Ч. 1. — Х.: ХНПУ, 2012. — С. 143-150.
8. Никифоров Г.С. Психология профессиональной деятельности / Г.С. Никифоров. — СПб.: Изд-во СПбУ, 1996. — 316 с.
9. Титаренко Т.М. Життєстійкість особистості: Соціальна необхідність та безпека / Т.М. Титаренко, Т.О. Ларіна. — К.: Марич, 2009. — 76 с.
10. Хомуленко Т.Б. Психологія праці та організаційна психологія / Т.Б. Хомуленко, А.В. Поденко, Н.С. Моргунова // Навчально-методичний посібник. — Х.: ХНАДУ, 2009. — 280 с.

Надійшла до редколегії 30.01.2017